

Å gjøre akademisk karriere

En institusjonell-etnografisk utforskning av professorers karriereveier

PERNILLE K. RIST-CHRISTENSEN

VEILEDERE

May-Linda Magnussen og Irene Trysnes

Antall ord: 26 297

Lektorutdanning for trinn 8-13

Universitetet i Agder, våren 2020

Fakultet for samfunnsvitenskap

Institutt for sosiologi og sosialt arbeid

Master

Forord

Denne masteroppgaven er skrevet som en del av lektorutdanningen for trinn 8-13 ved Universitetet i Agder. Den tilsvarer 30 studiepoeng.

Jeg har i dette prosjektet vært så heldig å få ta del i forskningsprosjektet FEMPROF på Fakultet for samfunnsvitenskap, som utforsker hvilke utfordringer og muligheter som finnes for kvinnelige førsteamanuenser i veien mot professoroppykk. I tillegg har jeg fått delta i forskningsnettverket *Institusjonell etnografi i Norden*. I samarbeid med dette nettverket og institutt for Sosiologi og sosialt arbeid ved Universitetet i Agder, fikk jeg muligheten til å delta på Norsk sosiologiforening sin årlige Vinterkonferanse i starten av februar. Her fikk jeg også presentere og diskutere mitt masterprosjekt på en av konferansens sesjoner, og kommentarene jeg fikk her har vært svært nyttige i arbeidet med prosjektet.

I løpet av studietiden har jeg også fått muligheten til å være med på å videreutvikle universitetet, gjennom ulike verv både sentralt på universitetet, på Avdeling for lærerutdanning og i Studentorganisasjonen i Agder (STA). Jeg er så takknemlig for disse erfaringene og alt jeg har fått muligheten til å lære gjennom disse. Takk til alle som har støttet meg underveis i min lille studentpolitiske karriere og til alle dere som har gitt meg deres tillit på veien. Jeg vil rette en særlig takk til mine kollegaer i STA-styret for et fantastisk fint og lærerikt år.

Jeg vil også rette en stor takk til foreldrene mine og familien min for all støtte og hjelp jeg har fått i løpet av mine seks år i Kristiansand. En særlig takk rettes til mamma – takk for at du alltid har diskutert samfunnsfaglige temaer med meg og for interessen du har vist for å høre om det jeg har lært under studiene. Jeg vil også takke min dyktige storesøster, Therese, for alle telefonsamtaler om stort og smått, for all hjelpen jeg har fått og for fine besøk i Kristiansand.

Tusen takk også til alle de fine vennene jeg har fått gjennom min tid på UiA. Takk for sene kollokvier, timelange lunsjpauser og stille fester på biblioteket. Studietiden hadde ikke vært den samme uten dere!

Den aller største takk vil jeg rette til mine veiledere, May-Linda Magnussen og Irene Trysnes. Tusen takk for interessen og engasjementet dere har vist for mitt prosjekt hele veien og for alle konstruktive tilbakemeldinger og diskusjoner. Takk også for all oppmuntring dere har gitt meg underveis. Jeg har satt uendelig stor pris på deres veiledning, og jeg føler meg heldig som har fått jobbe sammen med to så inspirerende forskere på min masteroppgave – det har vært gøy!

Pernille Klock Rist-Christensen

Moss, juni 2020.

Sammendrag

Denne oppgaven er en institusjonell-etnografisk utforskning av akademiske karriereløp. Prosjektet er gjort med utgangspunkt i utforskningsmetodologien institusjonell etnografi, som har som formål å avdekke og synliggjøre hvordan menneskers hverdagslige erfaringer kan tenkes å være formet og påvirket av overordnede maktrelasjoner, eller dominerende tenke- og organiseringsmåter, i samfunnet. Utforskingens grunnlag i denne oppgaven har vært norske professorers erfaring med å gjøre akademisk karriere og med å bli professor. Jeg har fulgt følgende problemstilling: «*Hvordan beskriver professorer sine erfaringer med den akademiske karriereveien og hvordan kan disse synes å være formet av universitets- og høyskolesektorens dominerende tenke- og organiseringsmåter?*»

Oppgavens hovedmateriale er data samlet inn gjennom kvalitative intervju med professorer, samt tekster i form av blant annet styringsdokumenter for den norske universitets- og høyskolesektoren.

Gjennom mine informanters beskrivelser av å gjøre akademisk karriere har jeg sett på hva deres virksomhetskunnskap har kunnet fortelle om rammene rundt det akademiske karriereløpet. I analysen har jeg synliggjort hvordan mine informanter beskriver akademisk virksomhet som «gøy», «interessant» og «fritt» og at de forteller om en slags indre drivkraft mot forskning. Jeg har også redegjort for hvordan informantene beskriver en annen side av den akademiske virksomheten som noe de «bare må gjøre». Denne virksomheten er knyttet til erfaringer med publisering og søknader om eksterne forskningsmidler. I andre halvdel av analysen har jeg drøftet hvordan mine informanters beskrivelser av sine erfaringer kan synes å være sosialt organisert av universitets- og høyskolesektorens dominerende tenke- og organiseringsmåter. Her har jeg synliggjort hvordan sektorens styringsdokumenter, finansieringsmodeller og incentivsystemer er med på å forme normene og idealene rundt hvordan norske akademikere er forventet å gjøre sin karriere. I tillegg har jeg drøftet hvordan mine informanters beskrivelse av sin indre drivkraft også kan synes å være sosialt formet av gamle akademiske idealer. Mot slutten av analysen ser jeg på hvordan mine informanter har tilpasset seg den sosiale organiseringen av det institusjonelle komplekset *akademia* kan tenkes å utgjøre.

Innholdsfortegnelse

1 Innledning og bakgrunn for temaet	1
1.1 <i>Akademia i et historisk perspektiv</i>	2
1.1.1 Det humboldtske ideal og de første universitetene	2
1.1.2 Kvinners inngang i akademia	3
1.1.3 Fra sannhetssøkende til samfunnsrelevant?	3
1.2 <i>Problemstilling og begrepsavklaring</i>	5
1.2.1 Begrepsavklaring.....	5
1.3 <i>Oppgavens sosiologiske bidrag og profesjonsrelevans.....</i>	7
1.4 <i>Oppgavens oppbygning</i>	9
2 Teoretisk rammeverk: Institusjonell etnografi som inngang til utforskning av styrende relasjoner	10
2.1.1 Vitenskapsteoretisk utgangspunkt	10
2.1.2 Institusjonell etnografi som utforskningsmetodologi.....	12
2.1.3 Styringsrelasjoner	13
2.1.4 Tekster i institusjonell etnografi	14
2.1.5 Kritikken av den etablerte sosiologien.....	15
2.1.6 Fra feministisk sosiologi til en sosiologi for folk.....	17
2.2 <i>Tidligere forskning</i>	19
2.2.1 Akademiske stjerner og idealakademikeren.....	19
2.2.2 Kjønn som styringsrelasjon	21
3 Metode.....	23
3.1 <i>Veien til problemstilling og analysestrategi.....</i>	23
3.1.1 Problemstilling	23
3.1.2 Analysestrategi	24
3.2 <i>Utvalg</i>	27
3.2.1 Valg av ståsted: mine informanter.....	28
3.2.2 Introduksjon av informantene	29
3.3 <i>Rekruttering.....</i>	30
3.4 <i>Metode for datainnsamling</i>	31
3.4.1 Intervju.....	31
3.4.2 Arbeidsjournal.....	33
3.4.3 Tekster	33

3.5	<i>Utfordringer ved metodevalget</i>	34
3.5.1	Kritikk av institusjonell etnografi og intervju som forskningsmetode	34
3.5.2	Erfaringer med å intervju professorer som student	37
3.6	<i>Prosjektet gyldighet</i>	40
3.7	<i>Etikk</i>	41
4	Analyse av data	42
4.1	<i>Mine informanternes akademiske virksomhet</i>	43
4.1.1.	Akademisk virksomhet beskrevet som lystbetont og fritt	43
4.1.2	Akademisk virksomhet beskrevet som <i>plikt</i> eller <i>nødvendighet</i>	48
4.2	<i>Mine informanternes akademiske virksomhet som sosialt organisert</i>	50
4.2.1	Styring ved hjelp av tenke- og organiseringsmåter knyttet til publisering og ekstern forskningsfinansiering	51
4.2.1	Styring av akademiske karrierer ved hjelp av eldre akademiske idealer	54
4.2.3	Professorenes tilpasning til denne styringen	58
4.3	<i>Å gjøre akademisk karriere som å tilpasse seg styring?</i>	63
5	Avslutning og mulige veier videre	64
	Litteraturliste	66

Figurer

Figur 1:	Den forskningsrettede karrierestigen	6
Figur 2:	Den undervisningsrettede karrierestigen	6

Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide

Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeskjema

1 Innledning og bakgrunn for temaet

Akademisk karriere er et tema som har hatt høy aktualitet – ikke minst de siste tiårene. Karriereutvikling og karriereveier i academia er et sentralt innhold i en rekke rapporter, stortingsmeldinger og artikler som har kommet utover på 2000-tallet. Akademiske karriereløp er også mye diskutert på universitets- og høyskolenivå, og er bredt representert i institusjonenes styringsdokumenter.

Ser en til Universitetet i Agder (UiA) kan det pekes på hvordan «*Plan for forskning og faglig og kunstnerisk utvikling 2017-2027*» skisserer som mål om universitetet i 2027 er «kjent som et dynamisk universitet som gir medarbeidere muligheter til å utvikle seg» (UiA, 2017, s.9). Det er formulert en rekke tiltak knyttet til karriereutvikling, blant annet for førsteamanuenser og førstelektorer, som skal bidra til å nå dette målet. Vitenskapelige ansatte skal ha egne karriereutviklingsplaner og disse skal diskuteres i medarbeidersamtaler. Mot kvinnelige førsteamanuenser skal det rettes særlige tiltak om karriereutvikling, slik at andelen kvinner i toppstillinger går opp (Ibid., s.11). Generelt sett vektlegges det at systemene for karriereutvikling må forbedres slik at flere får muligheten til å klatre oppover den akademiske karrierestigen.

Høsten 2019 kom Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) med rapporten «*Attraktive akademiske karrierer? Søking, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren*». Blant rapportens hovedfunn viser de til at kvinner og menn har like stor sannsynlighet for å klatre oppover på den akademiske karrierestigen, med ett unntak: menn har noe større sannsynlighet for å bli professorer enn hva kvinner har (NIFU, 2019, s. 135). Tilstandsrapporten for høyere utdanning fra 2019 viser at kun 31% av de tilsatte i dosent- og professorstillinger i sektoren er kvinner (Haugen et. al., 2019, s.3). Det er iøynefallende at til tross for at forskning slår fast at kvinner og menn har tilnærmet like muligheter til å gjøre akademisk karriere og nå de akademiske toppstillingene, så gjenspeiler ikke de faktiske tallene dette. Fremdeles er kun 3 av 10 professorer kvinner og innenfor visse fag er det enda færre.

Det er interessant å spørre seg hva som gjør det enklere for noen grupper mennesker å komme til topps i den akademiske karrierestigen enn andre. I denne oppgaven ønsker jeg av den grunn å utforske det å gjøre akademisk karriere. Jeg tar utgangspunkt i erfaringene til de som i aller

høyeste grad kan anses å ha hatt en vellykket akademisk karriere: professorer. Med startpunkt i fem professorers beskrivelser av og erfaringer med å gjøre akademisk karriere og å bli professor, forsøker jeg å synliggjøre hvordan disse fem karriereveiene kan tenkes å være formet av noen dominerende organiserings- og tenkemåter i sektoren. Jeg ønsker i denne oppgaven å peke på mulige idealer og forventninger som påvirker akademiske karriereveier – og med dette forsøke å si noe i lys av dette om hvem som kan tenkes å ha et vellykket møte med det akademiske karriereløpet.

1.1 Akademia i et historisk perspektiv

Før jeg presenterer oppgavens problemstilling, ønsker jeg å gi et historisk blikk på det norske akademia og trekke frem noen sentrale debatter og endringer i sektoren. Dette anser jeg som et nødvendig bakteppe for resten av oppgaven.

1.1.1 Det humboldtske ideal og de første universitetene

Idealene og prinsippene i den moderne universitetssektoren bygger i stor grad på den tyske vitenskapsmannen Wilhelm von Humboldt sine idealer om hvordan universiteter skal struktureres og drives. Han formulerte på 1800-tallet en rekke grunnprinsipper for akademisk virksomhet. Disse prinsippene har vært et viktig utgangspunkt for også den norske universitets- og høyskolesektoren (heretter UH-sektoren). Humboldt erklærte at universitetenes oppgaver dreiet seg om formidling av vitenskap, med grunnlag i en åndelig bestrebelse mot å finne viten. Videre anser han universiteter som dannelsesvirksomheter som skal være autonome ovenfor statsmakter (Lindbekk, 2004). Norges første universitet, Universitetet i Oslo, ble stiftet i 1811. Da Universitetet i Oslo ble grunnlagt var det med intensjonen om å være forskerakademi, embetsskole og dannelsesarena med hovedansvar for å utvikle vitenskap (Hansen, 2016). Dette universitetet, og senere norske universiteter, bygger på de samme idealene som Humboldt forhøyet.

Mot slutten av 1800-tallet og utover 1900-tallet ble det grunnlagt flere universiteter og høyskoler i Norge. I begynnelsen var de ulike institusjonene styrt av egne lover, før den første fellesloven for universiteter og vitenskapelige høyskoler kom i 1989. I 1995 ble det vedtatt en lov som omfattet all høyere utdanning med unntak av private høyere utdanningsinstitusjoner; disse ble omfattet i Universitets- og høyskoleloven fra 2005 (Thune, 2020). De norske høyere utdanningsinstitusjonene reguleres nå gjennom et felles lovverk som setter rammer for

undervisning, forskning, ansettelse, studenters rettigheter og plikter, akkreditering og tilsyn. Kunnskapsdepartementet nedsatte i 2018 et utvalg som skulle gjennomgå lovverket, kalt Aune-utvalget, etter utvalgsleder Helga Aune. Det ble blant annet blitt signalisert at det var ønskelig at lovverket i større grad skulle dekke temaer knyttet til eksempelvis akademisk frihet og livslang læring (Lackner, 2020).

1.1.2 Kvinners inngang i akademia

Kvinner fikk først tilgang til å studere ved Universitetet i Oslo i 1884 (Hansen, 2020), men det skulle ta lang tid før de fikk en naturlig plass i det norske akademia. I løpet av andre halvdel av 1900-tallet skjedde det imidlertid store endringer – akademia gikk fra å være tydelig mannsdominert til at kvinneandelen i høyere utdanning etterhvert gikk forbi andelen menn (Benum, 2020).

Til tross for at andelen kvinner i akademia også har økt de siste 20 årene kan det fremdeles ikke tegnes noe bilde av et likestilt akademia. I NIFUs rapport fra 2019 ser en at det stadig er store forskjeller mellom kjønnene når det gjelder faste stillinger, og statistikk viser at det blir færre og færre kvinner ansatt i vitenskapelige stillinger desto lengre opp mot de akademiske toppstillingene en kommer. Rapporten slår også fast at kvinnelige førsteamanuenser har lavere sannsynlighet for å bli professor sammenlignet med mannlige førsteamanuenser (NIFU, 2019, s.14-16, s.79 & s.91).

1.1.3 Fra sannhetssøkende til samfunnsrelevant?

De siste tiårene har en sett flere endringer og reformer i den norske UH-sektoren – noe som på mange måter er et resultat av ideologien New Public Management (NPM) som har dominert det offentlige den senere tiden (Tjora, 2019, s.15). Blant reformene som har preget sektoren er Strukturreformen, formulert i stortingsmeldingen «*Konsentrasjon for kvalitet – Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren*» (Kunnskapsdepartementet, 2015). Denne reformen har ført til en rekke fusjoner av statlige institusjoner, og har dermed endret institusjonenes lokalisering, størrelse og struktur (Tjora, 2019, s.15). Det er ikke nytt at UH-sektoren reformeres fra tid til annen – eksempelvis har sektoren vært utsatt for store strukturreformer tre ganger siden femtitallet (Leirset, 2019, s.441). Det jeg imidlertid ønsker å peke på, er hvordan endringene i sektoren i større og større grad bygger oppunder en tanke om at kunnskapssektoren skal preges av konkurranse, og at denne konkurransen skal styrke kvaliteten på kunnskapen som produseres

gjennom forskningen (Leirset; 2019, Tjora, 2019). I tillegg har vi fått en økende operasjonalisering av forskningskvalitetet, eksempelvis i hvordan vitenskapelige publiseringer deles inn etter nivå som gir ulike publikasjonspoeng. Det har med andre ord blitt mulig å måle hvor god en forsker og en institusjon er, basert på slike poeng (Rasmussen, Sætnan & Tøndel, 2019, s.130; NSD & UHR, u.å). Jeg kommer tilbake til disse endringene i analysekapitlet.

Det argumenteres av kritikere for at akademia med dette i økende grad styres av markedslogikk, basert på strategisk tenkning og forretningsideologi. Denne logikken medfører økt konkurranse, press på produksjon av målbar forskning og effektivitet (Tjora, 2019; Persson, 2019). Kritikerne ser med bekymring på hvordan logikken får økt innflytelse i akademia, da det fryktes at det setter akademiske normer som akademisk frihet og forskningsmessig uavhengighet under press (Persson, 2019, s.414-415). Aksel Tjora, en særlig uttalt kritiker av reformene og deres konsekvenser, hevder blant annet at endringene og byråkratiseringen av sektoren fører til at akademia går fra å legge vekt på refleksjon til å heller anerkjenne produksjon (Tjora, 2019, s.21).

Det er mange som er bekymret for en innsnevring av akademisk frihet og uavhengig forskning. En av de store debattene i sektoren i dag er knyttet til hvordan forskningsmidler i økende grad tildeles etter forskningens nytteverdi og dermed i realiteten undergraver prinsippet om uavhengig forskning (Hessen, 2016). I UH-sektorens nyhetsavis, *Khrono*, diskuteres dette ofte. Under tittelen *Hvorfor snakker ingen om en tillitsreform i akademia?* drøfter Olav Elgvin (2020) hvordan systemet for tildeling av forskningsmidler oppleves som frustrerende blant norske forskere. «Forskningsrådets tildeling er et årlig ritual» hevder han og beskriver en tidkrevende prosess, med nettverksbygging, budsjett og finpussing av hypoteser – hvor kun 1 av 10 søkere får tilslag. I artikkelen maner Elgvin til tillit til forskerne og til at institusjonene selv skal kunne vurdere hvilke prosjekter som skal få støtte (Elgvin, 2020). En annen artikkel siterer professor Kristian Gundersen, som sier at «det er forskningsråd og politikere som i stor grad bestemmer hva som skal forskes på, som igjen betyr at forskere må si de rette tingene for å få midler». Gundersen hevder at forskning med dette har «gått fra å være sannhetssøkende til et rotterace» (Arnesen, 2020).

1.2 Problemstilling og begrepsavklaring

Basert på tematikken jeg har skissert innledningsvis, ønsker jeg i denne oppgaven å rette min oppmerksomhet mot akademiske karriereveier og hvordan disse gjøres. Ettersom jeg anser professorer som den gruppen som tydeligst har hatt suksess med å gjøre akademisk karriere, ønsker jeg å utforske hvordan de har gjort akademisk karriere og blitt professorer. På bakgrunn av dette tar oppgaven for seg følgende problemstilling:

«Hvordan beskriver professorer sine erfaringer med den akademiske karriereveien og hvordan kan disse synes å være formet av universitets- og høyskolesektorens dominerende tenke- og organiseringsmåter?»

Denne problemstillingen er formulert med utgangspunkt i institusjonell etnografi. Dette er en undersøkelsesmetodologi hvor menneskers hverdagslige erfaring fungerer som startpunkt for utforskning. Metodologien bygger på en tanke om at lokale erfaringer er påvirket og formet av overordnede maktrelasjoner i samfunnet, forstått som dominerende tenke- og organiseringsmåter. Formålet med institusjonell etnografi er å synliggjøre hvordan disse relasjonene opererer (Smith, 2005). Jeg anser det som mest hensiktsmessig å vente med gjennomgangen av begrepene knyttet til institusjonell etnografi til teoridelen, da de ulike begrepene innenfor institusjonell etnografi er nødt til å sees i lys av hverandre. En grundigere gjennomgang av institusjonell etnografi kommer derfor i neste kapittel, mens utdypning av problemstillingen og valgene knyttet til denne kommer i kapittel 3, metodekapittelet.

1.2.1 Begrepsavklaring

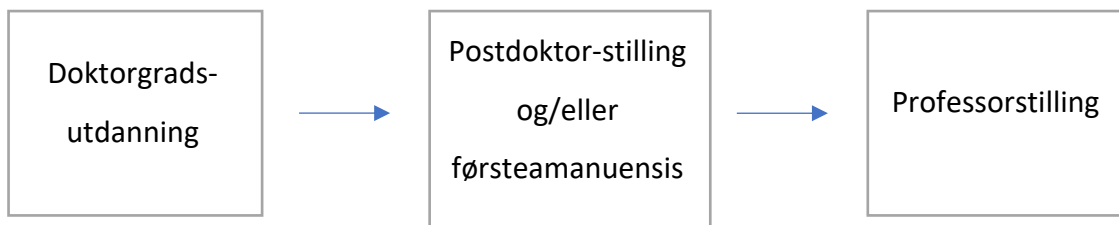
Før jeg går videre, vil jeg redegjøre for begrepene knyttet til professortittelen og den akademiske karriereveien. Jeg anser som nevnt innledningsvis professorer som mennesker som har lyktes med den akademiske karriereveien. Av den grunn er det deres erfaringer jeg har sett på i utforskningen av de akademiske karriereveiene.

Den akademiske karrierestigen

Det finnes hovedsakelig to karriereløp i UH-sektoren, henholdsvis en forskningsrettet og en utdanningsrettet. I det forskningsrettede karriereløpet starter en som doktorgradsstipendiat, noe som er en forutsetning for stillinger som postdoktor og førsteamanuensis, og senere professor. Det utdanningsrettede karriereløpet starter i stilling som universitets- og høyskolelektor, og

etter dette kan en få opprykk til førstelektor og etterhvert dosent (NIFU, 2019, s.19). Når en vitenskapelig ansatt ønsker å avansere til en høyere stilling i academia, må de gjennom en omfattende vitenskapelig vurdering av en uavhengig komité (Ibid., s.76).

Følgende figurer gir en oversikt over de to karriereløpene i academia:



Figur 1: Den forskningsrettede karrierestigen (Basert på figur 4.1 i NIFU, 2019, s.76).



Figur 2: Den undervisningsrettede karrierestigen (Basert på figur 4.2 i NIFU, 2019, s.77).

I denne oppgaven retter jeg blikket mot de forskningsrettede karriereveiene og i hovedsak veien mot professortittelen.

Professortittelen

Det er Universitets- og høyskoleloven fra 2005 og forskrift om opprykk og ansettelse fra 2006 som definerer hva titlene i det norske academia innebærer. I følge Universitets- og høyskoleloven, heretter UH-loven, er stillingsbetegnelsen «professor» forbeholdt stillinger på høyeste vitenskapelige eller kunstneriske nivå på høyere utdanningsinstitusjoner (Universitets- og høyskoleloven, 2005, §6-7). Tittelen er med andre ord den høyeste vitenskapelige tittelen du kan få og den tilsier at en akademiker har oppfylt visse kompetansekrav innenfor sitt fagområde.

UH-lovens forskrift om opprykk og ansettelse fra 2006 definerer kompetansekravene for å ansettes i stilling som professor. For å oppfylle kravene, og dermed kunne ansettes som

professor, må en person enten ha nådd et vitenskapelig nivå som samsvarer med internasjonale eller nasjonale standarder, eller ha drevet med omfattende kunstnerisk virksomhet på høyeste nivå etter internasjonal standard, med relevant bredde og fordypning i eget fag eller disiplin på høyeste nivå (Forskrift om opprykk og ansettelse, 2006, §1-2). Vedkommende må videre ha oppfylt kravene for å ansettes i en førsteamanuensisstilling, hvor det kreves en grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå. I tillegg må det dokumenteres erfaring med veiledning av master- og doktorgradskandidater, kvalitetsutvikling av egen undervisning og veiledning og at en har deltatt i utviklingen av utdanningskvalitet (Ibid.).

UH-loven og forskrift om opprykk og ansettelse åpner også for muligheten til å søke om professoropprykk. Dette innebærer at førsteamanuenser i fast stilling ved en høyere utdanningsinstitusjon har mulighet til å søke om opprykk til professor ved egen institusjon på grunnlag av en kompetanseerklæring (Forskrift om ansettelse og opprykk, 2006, §2-2). Da søker vedkommende om bedømmelse på grunnlag av vitenskapelig eller kunstnerisk kompetanse, og det nedsettes en bedømmelseskomité som skal vurdere hvorvidt søkeren er professorkompetent eller ikke. Denne komiteen skal bestå av minst tre personer med professorkompetanse innenfor søkerens fagområde, som skal følge de samme kriteriene som legges til grunn for ansettelse i professorstillinger. For at komiteen skal vurdere en søker som professorkompetent må komiteen være enstemmig enig om at søkeren tilfredsstillt kravene. Basert på vurderingen fra bedømmelseskomiteen kan styret ved institusjonen eller et ansettelsesutvalg med delegert myndighet fra styret tildele opprykk (Ibid.).

Når informantene omtales som professor i denne oppgaven, er dette på bakgrunn av at de har professorkompetanse etter UH-loven og forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Informantene er både professorer som har fått tittelen ved å ansettes i utlyste stillinger og professorer som har fått tittelen gjennom personlig opprykk.

1.3 Oppgavens sosiologiske bidrag og profesjonsrelevans

Formålet med oppgaven har vært å belyse hvilke aspekter ved mine informanters akademiske karriereveier som kan synes å være formet av tenke- og gjøremåtene som over tid har blitt rådende i den norske universitets- og høyskolesektoren.

Jeg anser det som viktig å belyse hvordan maktstrukturer i samfunnet vårt fungerer, da det kun er bevissthet rundt disse gjør endring mulig. Jeg har særlig interessert meg for kvinners plass i akademia. Til tross for at det er forsket mye på akademia og kvinners deltakelse her, er det fremdeles en rekke utfordringer å ta fatt på, som jeg har påpekt innledningsvis. Det er ingen hemmelighet at akademias strukturer opprinnelig ble utviklet av og for menn, med maskuline idealer – og dette har fremdeles følger for akademikere i dag. Det er av den grunn ikke nok å jobbe for numerisk likestilling, uten at en samtidig ser på malen som skal følges. Om kvinners karriereutvikling forbedres ved at de tilpasser seg de maskuline idealene og malene, har vi i realiteten ikke oppnådd et mer mangfoldig akademia. Dette prosjektet er viktig i det at det ikke utforsker den numeriske likestillingen, men heller retter søkelyset på hvordan akademisk karriere forventes å gjøres.

Institusjonell-etnografisk forskning har som regel mål om å synliggjøre maktrelasjoner i samfunnet slik at menneskene som inngår i de blir bevisst disse og kan utfordre de. I lys av dette kan ikke mitt prosjekt hovedsakelig sies å være for *mine* informanter; disse er professorer som har hatt en vellykket karrierevei og sannsynligvis tilpasset seg disse maktrelasjonene. Antagelig er dette også noe de selv har vært tilfredse med, ettersom det er få antydninger til at de motsetter seg de ulike tenke- og organisasjonsmønstrene som synes å påvirke deres hverdag. Oppgaven kan derfor anses å være for alle de som *ikke* har hatt like stor suksess med akademiske karriereløp. Jeg håper at denne oppgaven kan bidra til en kritisk refleksjon rundt karriereutvikling i akademia.

I dette prosjektet har jeg forsøkt å unngå å være for normativ; allikevel ligger det naturligvis et normativt aspekt i at jeg ønsker å synliggjøre samfunnets maktrelasjoner til fordel for grupper vi har grunn til å tro at har relativt lite makt. Institusjonell etnografi som metodologi er i seg selv ikke interesseløst, men det har den heller som hensikt å etterstrebe å være. Det er heller nødvendig å være klar over hvilke interesser en tjener. I dette tilfellet, hvor formålet er å synliggjøre maktrelasjoner som kan påvirke og forme karriereveier, kan det antas at jeg tjener interessene til kvinner og andre underprivilegerte grupper som ikke passer inn i akademias mal, samt interessene til unge og fremtidige akademikere.

Denne oppgaven er videre skrevet som en del av lektorutdanningen for 8-13 trinn, med samfunnskunnskap som masterfag. Prosjektet er et sosiologisk prosjekt, som har som formål å utforske makt i den norske høyere utdanningssektoren. Det å utforske hvordan akademikeres

karriereveier er påvirket av maktrelasjoner i samfunnet er svært profesjonsrelevant i den forstand at det tar opp temaer som er viktige innenfor samfunnsfaget på ungdomstrinnet og i videregående. Tematikken rundt likestilling, makt, utdanning og arbeidsliv er gjennomgående i læreplanverket, både for fellesfaget samfunnsfag og for programfagene sosialkunnskap og sosiologi og sosialantropologi. Jeg mener at dette prosjektet vil styrke min kunnskap om disse temaene, og derfor gjøre meg mer rustet til å undervise om dette.

1.4 Oppgavens oppbygning

Innledningsvis har jeg beskrevet konteksten denne oppgaven tar utgangspunkt i og redegjort for oppgavens problemstilling og tematikk. Jeg har også redegjort for bakgrunnen for at jeg som lærerstudent ønsker å utforske dette, samt beskrevet hva jeg ønsker at studiets sosiologiske bidrag skal være. I neste kapittel forklarer jeg nærmere den sosiologiske tenke- og fremgangsmåten institusjonell etnografi, med hovedvekt på det teoretiske fundamentet ved metodologien. I det samme kapitlet vil jeg gjennomgå tidligere institusjonell-etnografisk forskning som har utforsket academia og forståelser av vitenskapelig eksellens, da denne forskningen har vært sentral i oppgavens analyse.

Kapittel tre tar for seg og begrunner de metodiske valgene som har blitt gjort i oppgaven. Institusjonell etnografi er en fremgangsmåte for utforskning som veldig tydelig er bygget på et teoretisk fundament (Widerberg, 2015). Dette medfører at skillet mellom teori og metode til tider kan oppleves som flytende. På grunn av dette kan det være at det i teorikapitlet gjennomgås begreper som kan knyttes til metode, og omvendt at det i metodekapitlet muligens kan dukke opp teoretiske diskusjoner. Jeg har i størst mulig grad forsøkt å forbeholde metodekapitlet til de *faktiske* aktivitetene jeg har gjennomført i prosjektet og refleksjonene knyttet til disse.

Det fjerde kapitlet er en drøfting og analyse av empiri på bakgrunn av teori og forskning på feltet. I dette kapitlet undersøker jeg hvordan akademisk karriere gjøres, med utgangspunkt i problemstillingen for prosjektet. I kapittel fem peker jeg ut mulige veier videre for forskningen på dette feltet, mens jeg i kapittel 6 oppsummerer oppgaven og hovedfunnene.

2 Teoretisk rammeverk: Institusjonell etnografi som inngang til utforskning av styrende relasjoner

I dette prosjektet bruker jeg institusjonell etnografi, en *utforskningsmetodologi* opprinnelig utviklet av Dorothy E. Smith. Til tross for at Smith kaller institusjonell etnografi «a method of inquiry» er det avgjørende at den ikke begrenses til å bli ansett som en metode. Institusjonell etnografi må ifølge Marte Rua (2012) anses som en måte å gå frem, satt sammen av begrepsmessige verktøy, som gjør det mulig for forskeren å orientere blikket i bestemte retninger (Rua, 2012, s.101). Karin Widerberg (2015) forklarer at når institusjonell etnografi omtales som en metodologi handler det om sammenhengen mellom ontologi og epistemologi, og måten disse påvirker og motiverer valget av metode på (Widerberg, 2015, s.14-15). Widerberg påpeker at «institusjonell etnografi er en metodologi, hvor de ontologiske og epistemologiske fundamentene utgjør forklaringen på både hvorfor man utviklet en slik fremgangsmåte, og dens spesifikke innhold» (Ibid., s.15).

Med bakgrunn i denne forståelsen av institusjonell etnografisk metodologi, velger jeg som nevnt å presentere dens teoretiske røtter først og heller forbeholde metodekapitlet til de faktiske valgene som er tatt og aktivitetene som er gjort i prosjektet. Her i teoridelen vil jeg derfor belyse menneskesynet og synet på kunnskapsproduksjon som ligger til grunn for forskningsprosjektet, samt ta for meg de sentrale begrepene og det teoretiske fundamentet til metodologien. Etter å ha redegjort for institusjonell etnografi og fremgangsmåtens teoretiske røtter, vil jeg gå inn på de andre teoriene og forklaringsmodellene som brukes i denne oppgaven. Dette dreier seg hovedsakelig om institusjonell-etnografisk forskning på akademia.

2.1.1 Vitenskapsteoretisk utgangspunkt

Dette prosjektet baserer seg på et sosial-konstruktivistisk kunnskapssyn, hvor virkeligheten blir forstått som en sosial konstruksjon. Innenfor dette perspektivet rettes oppmerksomheten mot forståelse av den sosiale verdenens betydninger og språket anses som viktig, ettersom det er med på å konstruere virkeligheten. Dette synet tar utgangspunkt i at kunnskap eksisterer i relasjonen mellom mennesker og verden, ikke bare inne i et individ eller utenfor i verden (Kvale og Brinkmann, 2012, s.71).

Dorothy Smith definerer selv ontologi som «a theory of reality», og refererer til grunnlaget i institusjonell-etnografisk forskning som en 'ontologi om det sosiale' (Smith, 2005, s.52). Når

det er snakk om det sosiale her, er det definert som menneskers koordinering av handlinger, bevissthet og erfaring. Et individs handlinger henger uløselig sammen med andre menneskers handlinger. Institusjonell-etnografisk forskning er rettet mot å synliggjøre nettopp hvordan menneskers handlinger er koordinert med andres (Lund & Magnussen, 2018, s.277). Mennesket selv blir forstått som et grunnleggende sosialt vesen; vi er skapt sosiale med en drift til å samhandle med andre og dette er ikke noe vi kun er sosialisert til (Widerberg, 2015, s.15). Dette menneskesynet påvirker naturligvis forståelsen av hvordan kunnskap produseres. Innenfor institusjonell etnografi ser en på kunnskap om og forståelse av omverdenen som noe individer tilegner seg i samhandling med andre (Ibid.).

Institusjonell-etnografisk forskning tar med dette utgangspunkt i en konstruktivistisk forståelse av kunnskap. May-Linda Magnussen (2015) utdyper hvordan kunnskapen om folks erfaringer og virksomhet, begreper jeg kommer til å forklare mer senere, produseres i møte mellom forsker og informant. I institusjonell-etnografisk forskning er en ute etter å sette ord på folks fysiske handlinger, samt refleksjonene og følelsene knyttet til disse. Samtidig er det ikke alltid at en informant evner å sette ord på taus virksomhet uten å samarbeide med en forsker som kan grave i dette. Forskeren, på sin side, er også avhengig av informanten i kunnskapsproduksjonen. Forsker og informant produserer med andre ord kunnskapen i fellesskap (Magnussen, 2015, s.44-45; Smith 2005, s.125).

Ettersom kunnskap og forståelse om menneskelig handling utvikles i samhandling, er det også her institusjonell-etnografisk forskning skal ha sitt utgangspunkt. Språket er essensielt og ideelt sett ville dialogen mellom forsker og informant kunne produsert ren kunnskap. Smith understreker samtidig at dette ikke er mulig: «Experimental accounts cannot give direct and unsullied access to an actuality; actuality is always more than is spoken, written or pictured» (Smith, 2005, s.125). Forskeren må være oppmerksom på at selv språket ikke er nøytralt, men fungerer som en bærer av makt. I lys av dette kan institusjonelle diskurser ta over den menneskelige erfaringen som beskrives; dersom folk beskriver sine egne erfaringer i lys av institusjonens termer, kan en miste en del av erfaringen ut av syne (Magnussen, 2015, s.45). Marte Rua (2009, i Magnussen 2015) setter ord på dette problemet:

Det paradoksale problemet som må løses, er at språket under intervjuet på en og samme tid både er en formidler av erfaring, og noe som kan stå i veien for å fange erfaringen. (...) Erfaringer som ikke er diskursivt anerkjent blir borte for den som undersøker dem nettopp gjennom språket (i for eksempel intervjuer) (Rua, 2009, i Magnussen, 2015, s.45).

Både forskerens og informantens språk kan dermed farge kunnskapen som kommer frem og det er viktig å ha dette i bakhodet. Til tross for disse utfordringene knyttet til å bruke språk som utgangspunktet for kunnskap, så er det ifølge Smith kun gjennom nettopp språket at en kan komme nærmere det som faktisk skjer (Smith, 2005, s.123-143).

2.1.2 Institusjonell etnografi som utforskningsmetodologi

Institusjonell etnografi blir, som nevnt tidligere, beskrevet som en utforskningsmetodologi, og i institusjonell-etnografisk forskning står oppdagelse og utforskning sentralt. Metodologien er utviklet for å oppdage, «pakke ut» og utfordre det Dorothy Smith kaller den sosiale organiseringen av hverdagslivet. Med dette inneholder metodologien et ønske om å bidra til endring av de sosiale prosessene som blant annet kan opprettholde ulikhet (Lund & Magnussen, 2018, s.271; Lund og Nilsen, 2019, s.3). Som Karin Widerberg (2015) skriver i første kapittel av boken *«I hjertet av velferdsstaten – en invitasjon til institusjonell etnografi»*: «(det handler om) en type etnografi som har til hensikt å synliggjøre hva institusjonelle ordninger får til å skje i folks hverdag» (s.15). Det er gjennom å forstå hva disse institusjonelle ordningene får til å skje at vi har muligheter til å utfordre den sosiale organiseringen som opprettholder ulikhet.

Et av kjennetegnene ved institusjonell-etnografisk forskning er at den skal starte med folks egne erfaringer og ta utgangspunkt i det som faktisk skjer lokalt i folks hverdagsliv. Mennesker inngår og deltar i ulike sosiale relasjoner, så forskningen skal starte i hva individene tenker, gjør og erfarer innenfor disse (Smith, 1997, s.128). Det er nemlig gjennom menneskelig erfaring at forskeren får mulighet til å utforske og utfordre hvordan ‘institusjonelle ordninger får noe til å skje i folks liv’, slik Widerberg beskriver hensikten med institusjonell etnografi i sitatet ovenfor. Den uttalte erfaringen er ifølge Smith alltid sosial og bærer med seg sin sosiale organisering (Smith, 2012, s. 58). I lys av dette anses mennesker som «kunnskapsforvaltere» (knowers) om egen virksomhet. Utforskningen må derfor rettes mot må å få frem individenes virksomhetskunnskap eller arbeidskunnskap (work knowledge) (begreper oversatt av Widerberg, 2015, s.15).

Begreperne arbeid og virksomhet må i denne sammenhengen forstås i bred betydning. Det kan forklares som «everything people do, from they get up till they go to bed, that takes time, effort and emotion, as they participate in or resist institutional orders» (Smith i Lund og Nilsen, 2019, s.4). Det er med andre ord et svært vidt begrep, som rommer et stort spekter av menneskelig handling. De sosiale relasjonene mennesker inngår i omtales som institusjonelle eller

funksjonelle kompleks, og refererer til et virksomhetsområde hvor flere institusjoner påvirker og former det som skjer (Magnussen et al., 2018, s.89). Lund og Nilsen (2019) forklarer i boka «*Institutional Ethnography in the Nordic Region*» at institusjoner i denne sammenhengen ikke skal forstås som organisasjoner, men heller som de komplekse relasjonene som utgjør en del av det styrende apparatet. Disse er organisert rundt en spesifikk funksjon, for eksempel utdanning (Lund & Nilsen, 2019, s.4). I sammenheng med dette forskningsprosjektet har det vært sentralt å få mine informanter til å beskrive hva de har gjort og erfart i sin arbeidshverdag og karrierevei. Dette innebærer hvilke valg de har tatt, hvilke mennesker og aktører de har forholdt seg til og hvordan de har manøvrert seg i møte med det institusjonelle komplekset *akademia* kan sies å utgjøre.

2.1.3 Styringsrelasjoner

Kort sagt har institusjonell etnografi som formål å avdekke og utfordre hvordan «det som skjer» i institusjonelle komplekser påvirker folks hverdagsliv. Det tar følgelig tar utgangspunkt i at det finnes et sett med institusjonelle relasjoner som fungerer styrende eller formende ovenfor individer. I artikkelen «*Interseksjonalitet, virksomhedskundskab og styringsrelationer*» skriver Lund og Magnussen (2018, s.277) at metodologien bygger på en forutsetning om at enhver lokal kontekst er forbundet med såkalte translokale relasjoner eller prosesser. De lokale kontekstene refererer til konkrete og observerbare kroppslige aktiviteter, og det er her virksomheten utføres – eksempelvis i samtale eller lesing. Det er med andre ord noen tenke- og gjøremåter som har blitt objektiverte og dominerende i samfunnet; disse omtaler Smith som styringsrelasjoner. Som jeg har nevnt tidligere, ønsker jeg med dette prosjektet å identifisere og synliggjøre hvordan styrende relasjoner, eller objektiverte tanke- og organisasjonsmåter, kan være med å påvirke og forme akademiske karrierer.

Institusjonell etnografi tar med dette utgangspunkt i at det moderne, kapitalistiske samfunnet er organisert av translokale sosiale relasjoner som er med på å forme lokale settinger, til tross for at de kan ha opphav et helt annet sted (DeVault & McCoy, 2006, s.17). Samtidig har slike relasjoner opphav nettopp i lokale relasjoner; som oftest har de blitt etablert som svar på lokale problemer eller behov. Lund og Magnussen (2018) forklarer at disse gjennom komplekse prosesser har utviklet en status som nøytrale, og dermed blitt tenke- og organiseringsformer som kan operere på tvers av tid og sted (Lund & Magnussen, 2018, s.277-278). Disse måtene å forstå og organisere samfunnet på spres videre enten direkte eller indirekte, og hvordan mennesker aktiverer relasjonene lokalt vil variere. Det er imidlertid et poeng at disse de

styrende relasjonene er helt avhengige av at mennesker aktiverer dem for å ha en styrende effekt og for å bli produsert (Ibid.).

Sentralt i utforskningen av styrende relasjoner, er utfordringen ved å fanges av språket som jeg har referert til tidligere. En må unngå å fanges i det Smith betegner som «institutional captures», og Widerberg oversetter til institusjonelle forståelser. Widerberg (2015) forklarer:

«All virksomhet har sine tekster som på ulike måter bestemmer over og regulerer virksomheten fra et styringsperspektiv. Noe av virksomheten fanges opp i institutional captures, institusjonelle forståelser som er styringens bilder av virksomheten. [...]. Institusjonelle forståelser slik de kommer til uttrykk verbalt eller i ulike tekster, er derfor et viktig sted å starte for å nøste opp og koble sammen lokale og translokale styringsrelasjoner. Det er via dem vi kan få grep om makt og styring i og av hverdagen»

(Widerberg, 2015, s.17).

Dette handler om å behandle konsepter og diskurser som om de er beskrivende for erfaring, i stedet for som om de er organisatorer av erfaring og dermed med på å styre erfaringen (Lund & Nilsen, 2019, s.4). Når en utforsker virksomhetskunnskap, må en være oppmerksomme på slike begreper; dersom virksomheten erstattes av institusjonelle begreper og abstraksjoner, forsvinner også erfaringen fra beskrivelsene. Dette innebærer at forskeren hele tiden må være oppmerksom og grave i hva forskningsdeltakeren faktisk gjør (Lund & Magnussen, 2018, s.276-277).

2.1.4 Tekster i institusjonell etnografi

Smith omtaler styringsrelasjoner som «det ekstraordinære, men samtidig ordinære, komplekset av relasjoner, som er tekstlig mediert, og som knytter oss sammen på tvers av tid og sted, og organiserer våre hverdagsliv» (oversatt fra Smith, 2005, s.10). I forbindelse med utforskningen av styringsrelasjoner er materielle, institusjonelle tekster av den grunn helt sentralt å se på. Tekster er med på å organisere sosiale relasjoner i det at de er representasjoner av den objektiverte og standardiserte kunnskapen, altså av de objektiverte tenke- og organisasjonsmåtene jeg har beskrevet ovenfor (Widerberg, 2012, s.125-126). Ved å studere tekster, blir det mulig for forskeren å se hvordan de translokale prosessene er til stede i de lokale, ettersom tekstene er formidlere av organiseringsmåter, diskurser, kategorier og ideologier. Lund og Magnussen (2018, s.278) poengterer at når det snakkes om tekster i denne sammenhengen, så er det tekster som institusjonelle og koordinerende krefter og «forstått som materiell og kopierbar i den forstand at den kan operere mange steder på en og samme tid».

Tekster opererer imidlertid ikke utenfor det sosiale, uavhengig av menneskelig aktivitet, for de må bli aktivert og lest av mennesker for å kunne organisere det sosiale (Widerberg, 2012, s.131). Tekstene som produseres av eksperter og byråkrater kan distribueres bredt og dermed aktiveres i en rekke lokale sammenhenger. Den enestående makten til materielle tekster ligger nettopp her, i mulighetene for standardisering; helt like tekster kan masseproduseres og kopieres i det uendelige. Én enkelt tekst kan dermed være med å organisere en rekke lokale sammenhenger, i det at dens identiske form meningsinnhold kan aktiveres på mange steder og i ulike sammenhenger (Mjelde, 2012, s.5; Widerberg, 2012, s.131).

Marte Rua (2012, s.111) understreker at når tekster utforskes i institusjonell-etnografisk forskning, så er det ikke tekstenes mening i seg selv som er essensielt og tekstene settes ikke over den faktiske verden som en realitet. Det er med andre ord ikke innholdet i teksten som er det interessante, eller som skal sees på som et bilde av virkeligheten. Tekstene skal heller brukes som en inngang til å trenge inn i, oppdage og åpne opp den sosiale organiseringen fra innsiden. Ved å utforske og analysere tekster kan en få øye på tekstens evne til å organisere sosiale relasjoner (Lund & Magnussen, 2018, s.278; Smith, 2002, s.3-4).

Oppmerksomheten skal rettes mot tekstens sosiale aspekter; på hva tekstene får folk til å gjøre. Gjennom å sitere Smith forklarer Rua (2012, s.112) at: «når individers handlinger inngår i handlingskjeder som knytter dem til andre individer og deres aktiviteter andre steder, koordineres de som oftest gjennom tekstbaserte diskuterer og kunnskap». Det er med andre ord tekstene som ofte organiserer og koordinerer menneskelig handling. Ifølge Smith (2001, i Lund & Magnussen, 2018, s.279) konstrueres det sosiale i møtet mellom tekst og leser, på samme måte som det konstrueres i møte mellom en talende og lyttende aktør. Det interessante med tekster innenfor institusjonell etnografi er derfor å utforske hvordan tekstene brukes av individer, samt hvordan disse tekstene koordinerer aktiviteter mellom mennesker på tvers av tid og sted – og dermed er med på å konstruere «det sosiale».

2.1.5 Kritikken av den etablerte sosiologien

Selv om Smith selv bruker betegnelsen utforskningsmetodologi om institusjonell etnografi er hun også samtidig opptatt av å understreke at dette ikke kun er en fremgangsmåte, men også en slags ny sosiologi, et nytt paradigme. Ønsket om å utvikle en ny måte å gjøre sosiologi på stammer fra motsetningen Smith opplevde i USA mellom den etablerte sosiologien og

erfaringene hun gjorde seg fra kvinnebevegelsen på 1970-tallet. (Smith, 2005, ss.1-2). Hun er tydelig kritisk til det hun kaller den konvensjonelle sosiologien. Dette handler i stor grad om det som kan betegnes som sosiologiens objektiviseringsproblem (Bygens, 2019, ss.188-189). Smith mener de sosiale fenomenene og individene som det forskes på blir objektivert gjennom sosiologiens konvensjoner, hvor det sosiale blir presentert som noe uavhengig av det menneskelige. De sosiale fenomenene blir beskrevet med en egen handlekraft, hvor det er de menneskelige fenomenene, snarere enn menneskene selv, som er aktørene (Ibid.). Gjennom utviklingen av institusjonell etnografi ønsker Smith å utvikle måter å jobbe på som sosiolog, som ikke skiller mellom objekt og subjekt, eller mellom teoribygging og empirisk forskning (Mjelde, 2012, s.6).

Smith viser til at det innenfor den etablerte sosiologien vanlig å tenke at forskning skal starte med utgangspunkt i et konsept eller en teori. Det å møte verden uten disse konseptene ville være å møte en verden full av uorden og forvirring, så den etablerte sosiologien bruker disse for å sette sammen en sosiologisk versjon av verden som gir mening. Utfordringen Smith peker på er imidlertid at sosiologisk forskning ved å starte i konsepter og teori ikke evner forskning å utforske menneskers ståsted og perspektiver på en måte som tar utgangspunkt i de lokale og faktiske hverdagserfaringene til individene. Når menneskers erfaringer objektiviseres og forklares som sosiale fenomener, så skapes det videre et bilde av samfunnet som ikke henger sammen med den verden individene kjenner, lever, erfarer og handler i (Smith, 2002, s.2; Smith 2005, s.2). For eksempel kan det vises til hvordan de objektiverte forståelsene av vitenskapelig kvalitet ikke nødvendigvis er det som akademikere selv oppfatter som god forskning. En videre utfordring ved sosiologiens objektivisering er at denne måten å skrive og gjøre forskning på også bidrar til å reprodusere og opprettholde maktmønstre i samfunnet. Smith hevder at denne måten å skrive faglige tekster på, gir forrang til et objektivert syn på verden. Når en objektivert type kunnskap og forskning prioriteres, undertrykkes samtidig andre former for kunnskap. Institusjonell etnografi blir sånn sett en måte å bøte på disse utfordringene, og en metodologi med mål å synliggjøre hvilke krefter som påvirker folks hverdagsliv (Bygenes, 2008, s.187-189).

Samtidig er det verdt å understreke at Smiths kritikk til den etablerte sosiologien er knyttet til en nord-amerikansk kontekst; i norsk sammenheng anses ikke institusjonell etnografi i like stor grad som en ny, alternativ måte å gjøre sosiologisk forskning på. Lund og Nilsen (2019) diskuterer i «*Institutional Ethnography in the Nordic Region*» hvordan metodologien passer inn

og fungerer i den nordiske konteksten. De poengterer at norsk sosiologi ofte har sentrert seg rundt problemorientert empirisme og hevder med dette at institusjonell etnografi på mange måter bygger på og bidrar til allerede eksisterende debatter og praksiser. På denne måten fungerer institusjonell etnografi godt sammen med arven etter kvalitativ forskning i Norden, og særlig i Norge, og anses derfor ikke nødvendigvis som et radikalt alternativ for forskere som har omfavnet denne metodologien (Lund & Nilsen, 2019, s.13-15).

Kritikken mot objektivisering av menneskelig handling medfører en tankegang om at forskning skal ta perspektivet, *standpunktet*, til den som utforskes. Kunnskapen skal utvikles med utgangspunkt i forskningssubjektenes egne erfaringer og det er med dette som utgangspunkt at en kan bygge sosiologisk teori (Mjelde, 2012, s.4). Ifølge Smith er all kunnskapsproduksjon om samfunnet posisjonert; måten den sosiale verden oppfattes på er et produkt av hvor vi selv befinner oss i den sosiale verden. Det er selvsagt ikke sånn at *ingen* kjenner seg igjen i de objektiverte forståelsene den etablerte sosiologien presenterer, for den tar naturligvis utgangspunkt i noens erfaringer. Utfordringen ligger i det at disse objektiverte forståelsene anses å være presentert og definert av noen med makt, slik jeg henviste til i første kapittel. I denne sammenhengen hevder Smith at den etablerte sosiologiens teorier hovedsakelig gjenspeiler mannlige erfaringer, posisjoner og interesser. Institusjonell etnografi er derfor en alternativ måte å gjøre sosiologi på, som skal se på erfaringer og utvikle kunnskap fra flere enn kun det dominerende ståstedet. (Ibid., s.5). Å starte i individers standpunkt eller ståsted handler helt enkelt om å starte i menneskers hverdagslige aktualiteter, der de erfarer dem (Smith, 2012, s.57).

For dette prosjektets del innebærer det at jeg har startet med professorers erfaringer å gjøre akademisk karriere og bli professor. Samtalene med professorene har vært utgangspunktet for hele prosjektet og temaene jeg går inn på – i tråd med Smiths kritikk av at den etablerte sosiologien starter i abstrakte teorier snarere enn i folks faktiske erfaringer. Målet er har imidlertid ikke vært å forbli i professorenes erfaringer, men å anvende disse erfaringene til å synliggjøre den sosiale organiseringen av deres hverdagsliv.

2.1.6 Fra feministisk sosiologi til en sosiologi for folk

Formålet med institusjonell etnografi er å skape kunnskap *for* folk, ikke bare *om* folk (Widerberg, 2015, s.18). Menneskenes hverdagsliv og erfaringer er satt sammen av ulike faktorer som en ikke nødvendigvis oppfatter (Mjelde, 2012, s.5). Et sentralt aspekt ved

institusjonell etnografisk forskning blir dermed tanken om å synliggjøre ovenfor individene hvordan disse faktorene påvirker deres erfaringer; derav formålet om å skape kunnskap *for* folk.

Når Smith introduserte metodologien, anså hun det om en sosiologi for kvinner. I senere verker har hun samtidig innrømmet at begrepet har et bredere bruksområde i utforskningen av sosiale prosesser (DeVault & McCoy, 2006, s.15). Smith har derfor gått fra å utforske på kvinnelige erfaringer til å legge vekt på menneskelige erfaringer. Kvinners erfaringer ble brukt for å synliggjøre de institusjonelle relasjonene med hensikt å forankre forskningen i virkelige kropper og i sosial samhandling. Hun forklarer imidlertid at det også vil være fordelaktig å studere de institusjonelle regimene fra mer enn ett ståsted. Dette vil gjøre det mulig å belyse regimene fra flere sider, basert på de ulike posisjonene innad i disse (Bygenes, 2008, s.191).

Det kan se ut til at Smiths i utforskning av maktprosesser med utgangspunkt i kvinners ståsted, gjorde at hun etterhvert erfarte at bildet er mer komplekst enn at kvinner alltid er underpriviligerte og at alle menn har makt. Skiftet i Smiths litteratur kan illustreres gjennom følgende sitat av fra boken *Institutional Ethnography: A Sociology for People* (2005):

«If it is a sociology that explores the social from women's standpoint and aims to be able to spell out for women just how the everyday world of our experiences is put together by relations that extend vastly beyond the everyday, then it has to work for both women and men»

(Smith, 2005, s.1).

Styrken ved institusjonell etnografi er at den gjennom å utforske erfaringer godt evner å belyse hvordan den sosiale organiseringen fungerer fra ulike ståsted. Dette betyr ikke at likestillingsprosjektet er lagt dødt. Utforskningen av hva kjønns betydning i menneskers liv er fremdeles viktig, men det er ikke like knyttet til kun kvinne- og mannskropper som tidligere. Der det er gjort mye forskning på hvordan en skal få kvinner inn i posisjoner, er institusjonell etnografi en god måte å vise at slik numerisk likestilling ikke nødvendigvis er nok. Oppmerksomheten skal snarere rettes mot hvem som har formet organiserings- og tenkemåter, og hvem som taper og vinner på dette. I sammenheng med temaet jeg utforsker, innebærer denne dreiningen mot en sosiologi for folk at metodologien egner seg til å synliggjøre hvilke forventninger som ligger til hvordan en skal være akademiker. Ved å se på forventninger, idealer og diskurser som er knyttet til professorstillingen, håper jeg samtidig å synliggjøre hvordan en viss gruppe mennesker passer bedre enn andre inn i denne malen.

2.2 Tidligere forskning

I tillegg til det teoretiske fundamentet Smiths institusjonelle etnografi utgjør har jeg også tatt utgangspunkt i institusjonell-etnografisk forskning på akademia. Denne forskningen har vært viktig for analysen, og jeg redegjør derfor kort for den forskningen som har vært sentralt for mitt studie.

2.2.1 Akademiske stjerner og idealakademikeren

I analysen har jeg brukt to forskningsbidrag knyttet til akademisk eksellens og 'stardom' som normer og forventninger som preger akademikere, henholdsvis fra Rebecca Lund og Cathrine Richards Solomon. Solomon (2008) tar for seg begrepet 'akademiske stjerner' som mål på suksess innenfor akademia, og ser på hvordan akademikere forholder seg til dette begrepet. Hun forklarer at begrepet ikke har noen bestemt definisjon, men gjerne brukes om suksessfulle mennesker, eller de beste innenfor sitt felt. De som blir omtalt som akademiske stjerner har svært gode resultater og omtaler, de bruker mye tid på arbeid sitt og de har gjerne overgått det som regnes som normale standarder for suksess. Gjennom sin studie identifiserer Solomon videre en rekke kjennetegn ved slike akademiske stjerner, både knyttet til hvordan personene handler og hvordan de fremstår ovenfor andre (Solomon, 2008, s.183-184). Hun peker også på hvordan det at akademikere følger denne definisjonen på suksess både tjener universitetene og den enkelte professors interesser; anerkjente og synlige forskere gir universitetene et godt rykte, mens professorene selv blir mindre sårbare for eksempelvis midlertidige stillinger (Ibid., s.184). Tanke- og organiseringsmåtene som knyttes til akademiske stjerner påvirker handlinger og karriereveier, for selv om noen velger å opponere seg mot denne definisjonen på suksess og kvalitet, så opererer disse forventningene i et system hvor flere aktører bygger opp under den. Professorer er med dette forventet å følge denne styringen – og dersom de ikke gjør det, risikerer de å ikke ta del i det akademiske spillet (Ibid., s.201).

Solomons studie er gjennomført i en amerikansk kontekst, og til tross for at en del av hennes resultater er overførbart er det allikevel verdt å vende blikket mot Norden. Rebecca Lund (2015b) skriver i sin doktorgradsavhandling om «idealakademikeren» og dens arbeid med å bli en eksellent forsker. Her ser hun på hvordan introduksjonen av tenure track-systemet, eller innstegsstillinger, i den finske UH-sektoren påvirker akademikeres hverdag, med særlig fokus på kvinnelige akademikere tidlig i karrieren. Lund skriver her om hvordan tekstene i og rundt dette systemet definerer akademisk arbeid og med dette organiserer hvilken type akademisk

arbeid som anses som viktig. Disse tekstene er abstraherte, ikke-kroppslige og ikke-kjønne, og oppgaver, hierarkier og formål defineres i disse på en standardisert måte. Bakgrunnen for dette er å sørge for at de er målbare og sammenlignbare, slik at ledere enklere kan ta beslutninger rundt lønn og forfremmelse, samt synliggjøre ovenfor interne og eksterne interesser at de klarer å avdekke problemer og finne løsninger (Ibid., s.119-120; Lund, 2015a, s.170-171). Som jeg var inne på innledningsvis har definisjonen av kvalitet blitt operasjonalisert.

Gjennom sine forskningsdeltakeres erfaringer viser Lund hvordan noen typer akademisk virksomhet får synlighet og representasjon i dokumenter og strategiske tekster som beskriver hva slags arbeid som er forventet. Den typen arbeid hun identifiserer er en strømlinjeformet, instrumentell og 'spill-aktig' måte å drive nettverksbygging, publisering og karrierebygging på. Lund poengterer at dette ikke betyr at en ikke kan gjøre annen type arbeid som ikke har tekstlig representasjon, men at det krever navigasjon. Hun understreker videre at de som er vellykket, som regel er de som dedikerer deres liv til sin karriere. Dette er noe kvinner under 40 som regel ikke har mulighet til; de tar opp mest av foreldrepermisjonen og sitter på den største delen av midlertidige stillinger (Lund, 2015b, s.125-126).

Eksellens i norsk setting

Rebecca Lunds studie er heller ikke gjennomført i en norsk kontekst og den norske UH-sektoren har hittil kun innført en prøveordning med innstegsstillinger. Samtidig er grunnlaget for tenure track-systemet konkurranseorientert og norske reformer knyttet til New Public Management bygger også på en tankegang om at økt konkurranse vil sikre økt kvalitet. Lunds studie er dermed høyst relevant for mitt prosjekt, og kan sees i sammenheng med norske forskningsbidrag og studier av eksellens i den norske settingen.

I boken «*Universitetskamp*» skriver Bente Rasmussen (2019) et kapittel som tar for seg eksellens, kjønn og karriere i det norske akademiet. Rasmussen har ikke brukt institusjonell etnografi i dette studiet, men jeg anser allikevel denne forskningen som relevant for min oppgave. Hun hevder at strategisk styring for å skape fremragende og eller eksellente forskningsmiljø, har ført til at akademikere i større grad har blitt avhengige av å følge opp strategiske satsninger i institusjonen eller søke eksterne forskningsmidler for å kunne gjennomføre forskning. I kapitlet ser hun på hvordan dette har følger for kvinners muligheter

til akademisk karriere (Rasmussen, 2019, s.80-81). Hun peker på at strategisk styring av forskning fører til et økende press på ansatte om å rette seg etter disse nye kravene. Utfordringen ligger i at en for å oppfylle disse kravene i prinsippet må være fristilt omsorg for barn eller familie (Ibid., s.96). I lys av Rebecca Lunds studie, understreker dette hvordan det å fremstå som en idealakademiker forutsetter utførelse av maskulinitet; omsorgsarbeid er knyttet til feminine stereotyper og blir ikke ansett som relevant for akademisk arbeid, ettersom det ikke legges vekt på i tekstlige definisjoner (Lund, 2015b, s.180-181). Selv understreker Rasmussen at «normen om den ideelle akademiker som kan vie all sin tid til faget, sammen med kravet om internasjonal mobilitet for å kvalifisere seg for fast stilling i academia, undergraver norsk likestillingspolitikk og begge foreldres deltakelse i barneomsorgen» (Ibid.). Dette innebærer at både kvinner og menn med omsorgsansvar vil ha vanskeligere for å nå opp til idealet den eksellente akademikeren. Poenget er dog at kvinner og menn som grupper og kategorier har ulike forutsetninger for å oppnå dette idealet og at det finnes privilegerte grupper som har størst sannsynlighet for å ha best forutsetninger.

2.2.2 Kjønn som styringsrelasjon

Rebecca Lund hevder i sin avhandling at oppfatningene av idealakademikeren og de organiserende prosessene knyttet til at individer aktiverer idealet og diskursen, er kjønnete (Lund, 2015a, s.177). For å delta i diskursen rundt idealakademikeren, kreves utførelse av en bestemt type maskulinitet. Femininitet blir ansett som en organiseringsmåte for det usynlige arbeidet og til tross for at dette ikke får tekstlig representasjon, så er dette allikevel en forutsetning for idealakademikeren. Både kvinner og menn er med på å gjøre både maskuliniteter og femininiteter, men det finnes fremdeles stereotyper som blir subtilt og ubevisst reproduisert. Prosessen med å anvende disse stereotypene blir ifølge Lund en del av det å posisjonere seg selv i henhold til idealakademikeren, hvor den feminine stereotypen blir ansett som en ikke-akademisk rolle (Ibid., s.180-181).

Sammen med May-Linda Magnussen og Hege Wallevik har Lund skrevet artikkelen «*Et kjønnnet rom for akademisk skriving*», hvor forfatterne ser på kvinnelige førsteamanuensers arbeidshverdag. De forklarer hvordan kvinnenens såkalte 'sakte karrierer' er kjønnete og sosialt organiserte; et resultat av en sosialt konstruert virksomhet. Her forklarer de hvordan lokale, kjønnete idealer inngår i translokale relasjoner, som former kvinnens hverdager og forskerkarrierer. (Magnussen, Lund & Wallevik, 2018, s.85).

Magnussen, Wallevik og Lund identifiserer en diskrepans mellom den virksomheten som får synlighet, og dermed teller, i det akademiske miljøet og den virksomheten som de kvinnelige førsteamanuensene selv syntes er viktig. Kvinner påtar seg oftere mindre meritterende eller ikke-meritterende fellesoppgaver enn hva menn gjør, både fordi de mener disse oppgavene er viktige, men også fordi det oppleves som risikabelt å ikke påta seg disse (Magnussen et al., 2018, s.91-98). Videre utfører kvinner et bredt spekter av arbeid i og utenfor academia, som ikke nødvendigvis er direkte fremmede for deres karrierer. Dette kan for eksempel dreie seg om å vise omsorg og interesse ovenfor kollegaer og studenter. Dette anses som en måte å gjøre «anstendighet» og «medmenneskelighet» på, og det oppleves av kvinnene som viktig for å skape et godt arbeidsmiljø (Ibid., s. 93-94). Forfatterne viser at til tross for at relasjoner til familie og venner påvirker arbeidshverdagen og forskerkarrieren, er det jobbreasjonene som er mest formende på denne. Menn har ofte større innflytelse på hva som regnes som god forskning, hvem som inkluderes i nettverk og over bruk av ressurser. Den formende effekten av dette ligger i at kvinnene ikke blir invitert inn i denne virksomheten. På grunn av alt arbeidet kvinner gjør, sliter de med å finne rom til akademisk skriving – rommet for akademisk skriving er med andre ord sosialt formet (Ibid., s.92-93).

Erfaringene de kvinnelige førsteamanuensene har med den akademiske virksomheten kobles av Magnussen, Lund og Wallevik mot eksellens og kjønn som styringsrelasjoner. Deres studie viser hvordan kjønnete måter å tenke, føle og handle på er med på å forme disse kvinnens hverdag. Det er denne kjønnete virksomheten som er med på å snevre inn kvinnenens rom for akademisk skriving og fører dermed til de sakte karrierene (s. 98). Et sentralt poeng i denne artikkelen er hvordan forståelsen av at kvinner må redusere ikke-meritterende arbeid for å komme videre i sin karriere er for snever, og at denne tankegangen vender fokuset bort fra organisasjonens kjønnetet og fra organisatoriske løsninger på kjønnsubalanse (Magnussen et al., 2018, s.94). Forfatterne peker på at kvinnenens situasjon kan knyttes til begrepet «the double bind» - det er kvinnenens feil dersom de gjør for mye av arbeid som er lite synlig, prestisjefyllt og karrierefremmende, men det er også deres feil dersom de gjør for lite av det. De straffes både dersom de utfordrer de kjønnete forventningene, og de straffes dersom de *ikke* utfordrer forventningene. Den riktige balansen mellom disse forventningene er nærmest umulig å finne (Ibid., s.98).

3 Metode

Som nevnt tidligere i oppgaven, forbeholder jeg metodedelen til de faktiske aktivitetene jeg har gjennomført i prosjektet. Institusjonell etnografi har hele veien lagt grunnlaget for de metodiske og analytiske valgene jeg tatt og vært sentral i utformingen av forskningsdesignet. I dette kapitlet går jeg gjennom hvordan institusjonell etnografi har satt sitt preg på prosjektet og hvordan datamaterialet er samlet inn og analysert. Underveis reflekterer jeg også over følgene de metodiske valgene har hatt for kunnskapen som er produsert, samtidig som jeg drøfter hvordan ting kunne vært gjort annerledes.

3.1 Veien til problemstilling og analysestrategi

Det teoretiske grunnlaget for institusjonell etnografi har følger for hvordan forskning bør foretas. Ettersom kunnskap er noe som produseres i samhandling med andre, er det nettopp her forskningen skal starte; med mennesker og de aktivitetene og opplevelsene de har i en bestemt hverdagspraksis eller virksomhet. I utforskningen av akademiske karrierer, måtte jeg med andre ord starte i en bestemt virksomhet. Her har jeg valgt på professorers karriere som virksomheten jeg retter oppmerksomheten mot.

DeVault og McCoy påpeker i *Institutional Ethnography: Using Interviews to Investigate Ruling Relations* (2006) at «Institutional ethnographies are rarely planned out fully in advance» (s. 20). Det har naturligvis ikke dette prosjektet vært heller, og det har vært mange endringer og revurderinger før det endelige resultatet nå er ferdig. Visse elementer har selvsagt vært konstant fra begynnelsen: i tråd med mye institusjonell-etnografisk forskning har forskningsdesignet vært kvalitativt, data har blitt samlet inn og utviklet gjennom intervju og hovedproblemstillingen har vært å utforske professorers karrierefortellinger med hensikt å avdekke styring i de erfaringene som har kommet frem.

3.1.1 Problemstilling

Dette prosjektet har tatt utgangspunkt i erfaringen professorer har gjort seg ved å gjøre akademiske karrierer og i løpet av forskningsprosessen har jeg jobbet med å identifisere hvilke institusjonelle prosesser som har bidratt til å forme professorenes erfaringer. Problemstillingen for prosjektet har vært følgende:

«Hvordan beskriver professorer sine erfaringer med den akademiske karriereveien og hvordan kan disse synes å være formet av universitets- og høyskolesektorens dominerende tenke- og organiseringsmåter?»

Denne problemstillingen retter seg mot erfaringer og professorenes virksomhetskunnskap om det å gjøre akademisk karriere. I lys av dette har språket blitt brukt som inngang og disse erfaringene har blitt utforsket gjennom samtaler med informantene. May-Linda Magnussen (2015, s.68) forklarer i sin doktorgradsavhandling at en «(ved å) rette dataproduksjonen inn mot virksomhet og virksomhetskunnskap gjør at vi kommer nærmere ‘det som skjer’ enn det som er tilfelle dersom vi innretter oss mot å få tak i narrativer om det sosiale». Forklaringen på dette er at en ved å forsøke å «pakke ut» informantenes erfaringer får et mer reelt bilde hva som faktisk skjer, enn hvis informantene kun blir bedt om å fortelle, og kanskje legger vekt på å fremheve seg selv. Det er samtidig viktig å understreke, som jeg har vært inne på tidligere, at en aldri vil kunne få tilgang til rene erfaringer.

3.1.2 Analysestrategi

Mye av Smiths kritikk til den etablerte sosiologien går, som nevnt tidligere, ut på at den starter i sosiologiske begreper og teorier som skal beskrive sosiale fenomener. Institusjonell-etnografisk forskning er tvert om basert på en forståelse av at denne måten å gjøre sosiologi på heller kan føre til at vi mister syne av det som faktisk skjer. Dette kan i ytterste konsekvens føre til at vi erstatter det folk gjør med slike tilsynelatende selvforklarende begreper, og gjør disse til subjektene og aktørene i forskningen vår (Magnussen, 2015, s.41-42). I «*Institutional Ethnography – A Sociology for People*» (2005) understreker Smith viktigheten av å la empirien styre utforskningen, i stedet for at forskeren ser på det hun selv er motivert til å se på (s.39-40). Widerberg (2015, s.17-18) på sin side forklarer at institusjonell etnografi som undersøkelsesmetode er deskriptiv og analytisk – noe som tilsier at analysen skal gjøres forløpende, underveis i forskningen.

Dette tilsier at analyseprosessen i stor grad allerede startet under intervjuene – og den har vært en kontinuerlig prosess gjennom hele prosjektet. Jeg startet prosjektet induktivt i den menneskelige erfaringen uten annet enn institusjonell etnografi som teoretisk bakteppe. I etterkant av intervjuene startet analyseprosessen for alvor, og jeg så etter erfaringer i det empiriske materialet som tilsynelatende var styrt av andre eller annet enn av intervjuobjektene selv. Disse erfaringene satte en pekepinn på hva som skulle utforskes videre. Etter å ha

identifisert erfaringer jeg ønsket å utforske gikk jeg inn for å finne ytterligere institusjonell etnografis-forskning på akademia, og utvidet med dette det teoretiske rammeverket for prosjektet. Teorien og forskningen jeg presenterte i kapittel 2 har dermed dannet grunnlaget for den endelige analysen og drøftingen, som presenteres i neste kapittel.

Smith er opptatt av at forskeren i begynnelsen av forskningsprosessen finner en *problematic*, på norsk *problematikk*. Ifølge henne innebærer dette at forskeren ikke velger å studere det mennesker opplever som problemer i sin hverdag, eller det forskeren selv er motivert til å se på, men heller utforsker hvordan hverdagslige erfaringer er sosialt organisert eller styrt (Smith, 2005, s.39-41). Utgangspunktet for prosjektet har hele veien vært å sett på hvordan akademiske karriereveier er sosialt formet, men det har med andre ord vært datamaterialet som har formet selve retningen for analysen. Det professorene har opplevd som problematisk og utfordrende i sin karrierevei, er ikke nødvendigvis er det som har blitt diskutert mest i analysen.

På mange måter innebærer dette at min studie er et første steg i institusjonell-etnografisk forskning og må ikke anses som en fullskala institusjonell etnografi. Jeg har i hovedsak her identifisert en slags problematikk, da jeg i oppgaven har trukket frem noen elementer ved mine informanters beskrivelser som har stått ut. Disse kan på mange måter betraktes som «problematikker». Dersom jeg hadde hatt mer tid, ville et naturlig neste steg vært å gjennomføre nye intervjuer og tekstanalyser for å grave mer i disse. Av den grunn at jeg ikke har kommet lengre i prosessen mot en «ordentlig» institusjonell etnografi, kan også studien minne mer om konvensjonell sosiologi.

Tekster i analysen

Tekster i institusjonell etnografisk analyse kan anses som «snarveier» til å få øye på de styrende tenke- og organiseringsmåtene (Smith, 2002, s.3). Som redegjort for tidligere er det ikke tekstens mening i seg selv, men hva de kan få mennesker til å gjøre som er bakgrunnen for at de er interessante å inkludere i forskningen (Rua, 2012, s.111).

Marte Rua (2012) videreutvikler Smiths perspektiv ved å konstruere et sett med analytiske distinksjoner av tekster som skal gjøre det tydelig ovenfor leseren hvordan tekster forstås i forskningen som gjøres (s.112-115). For det første kan en forstå tekst som *kontekst*. Dette innebærer statistikk og vitenskapelige tekster, og utgjør gjerne bakteppet for en studie, samtidig

som det også er en del av det tekstlige landskapet forskningsdeltakerne er en del av. Videre kan tekster forstås som *sosial aktivitet*, og anses som handling i seg selv. Det å skrive tekster kan i lys av dette anses som et uttrykk for hvordan institusjoner jobber, og hva som legges vekt på. Den tredje forståelsen Rua peker på, er tekster som *uttrykk for vilje til styring ovenfra*. Dette knytter hun til hvorvidt tekster er kjent hos informantene eller ikke, og hevder at dette sier noe om institusjoners interesse for og organisatoriske evne til å spre kunnskap om og i tekster, og dermed til å styre. Hun knytter denne forståelsen sammen med den fjerde; tekster som *empiriske koblinger mellom det lokale og translokale*. Disse tekstene er med på å vise hvordan virksomhet koordineres, og er tekster som påvirker handlinger og aktiviteter. Dette er tekstene som blir aktivisert, og som utgjør en reell kontekst for forskningsdeltakerne. Den siste forståelsen Rua peker på, er tekster forstått som *dialogiske*. Dette aspektet knytter hun til forholdet mellom teksten og leseren. Her ser hun på hvordan teksten medierer og regulerer folks aktiviteter, samt reproducerer institusjonelle praksiser (Ibid.).

Denne distinksjonen har vært nyttig når tekster har blitt brukt og utforsket i dette prosjektet. Forskning og statistikk har blitt brukt som kontekst før og under analysen. De fire andre forståelsene av tekster har vært sentrale i analysen. Tekster som sosial aktivitet har blitt sett på som de tekstene mine informanter selv produserer og dermed selv bidrar til styring gjennom. Dette kan være fagfellevurderinger av andres artikler, eller strategidokumentene som er utformet i utvalg professorene selv sitter i. Jeg har også sett på hvilke tekster som trekkes frem av informantene, og dermed sett på de som uttrykk for styring ovenfra, og koblingene mellom det lokale og translokale. Forståelsen av tekster som dialogiske har vært viktig for å identifisere hvordan tekst medierer erfaringer. Disse ulike forståelsene overlapper naturligvis, og flere av forståelsene kan være gjeldende for samme tekst.

Analysens oppbygning

Problemstillingen er todelt, og hver del danner grunnlag for hvert sitt analysekapittel. Den første delen av problemstillingen dreier seg om å vise hvordan professorene erfarer sin akademiske karrierevei, slik de har fortalt om denne erfaringen til meg. Under samtalene mine med informantene noterte jeg meg noen erfaringer som gikk igjen hos flere av informantene. Et aspekt som dukket tidlig opp i prosessen, var hvordan samtlige av informantene mine beskriver seg selv med en iboende drivkraft mot forskning, og de la vekt på at forskning var gøy og interessant. Samtidig beskrev de også en veldig spesifikk måte å forholde seg til

forskningsproduksjon på. Informantene mine innehar mye virksomhetskunnskap om hvor og hvordan vitenskapelig forskning skal formidles og publiseres. I tillegg beskriver samtlige nødvendigheten av å få tilslag på søknader om eksterne forskningsmidler. I prosjektet har jeg derfor tatt utgangspunkt i hvordan professorene forteller om akademia som en lystbetont virksomhet, samt hvordan erfaringer de har gjort seg med publisering av forskning.

Den andre delen av problemstillingen handler om de translokale relasjonene, styringsrelasjonene, som bidrar til å forme disse erfaringene. Denne delen av problemstillingen er knyttet til å synliggjøre hvordan generaliserte og objektiverte organiserings- og tankemåter ser ut til å påvirke professorenes lokale hverdagerfaringer. Utforskningen av disse styringsrelasjonene tar utgangspunkt i de overnevnte erfaringene. I tillegg reflekterer jeg over hvordan kjønns kategorier kan være med på å påvirke professorenes erfaringer.

I analysen av datamaterialet har jeg gjort mitt ytterste for å beholde informantenes beskrivelser, og unngå å fortolke virksomhetskunnskapen som kommer frem i intervjuene. I stedet har jeg forsøkt å sette sammen sitater og beskrivelser på en slik måte at det er den sosiale organiseringen av erfaringene som kommer frem. Når sitater er brukt i analysen har det vært for å synliggjøre hvordan professorene snakker om en erfaring, og fordi de illustrerer et poeng (Rua, 2012, s.110-111). Jeg har også vært nøye med å ikke bruke sitater uten kontekst, eller plukke ut den delen av et sitat som bygger opp under mine egne poenger.

3.2 Utvalg

Jeg har i prosjektet intervjuet professorer ved norske universiteter om hvordan de har erfart sine akademiske karrierer. Jeg har fulgt tankegangen om at individer i ulike posisjoner innenfor et institusjonelt regime kan belyse regimet fra flere perspektiver (Smith i Bygenes, 2008, s.191), og jeg har derfor valgt meg ut et utvalg bestående av både kvinnelige og mannlige professorer. Opprinnelig var tanken bak prosjektet å også kunne si noe generelt om betydningen av kjønn i akademia og jeg ønsket å se på hvordan kjønnsforskjeller i akademia kunne forklares som sosialt organisert – derav ønsket om å intervju både mannlige og kvinnelige professorer. Koronapandemien gjorde det imidlertid vanskelig å få tak i flere informanter til prosjektet, og jeg bestemte meg for å nøye meg med de fem informantene jeg hadde. Det faktum at jeg kun hadde intervjuet én kvinne på dette tidspunktet, gjorde at jeg valgte å gå bort fra å se på dette som en studie av kjønn i akademia. I tillegg erfarte jeg at det var andre aspekter ved

professorenes erfaringer som kom tydeligere frem i mine samtaler med dem, som også var relevante å utforske.

3.2.1 Valg av ståsted: mine informanter

Jeg har valgt å starte forskningen med utgangspunkt i professorers ståsted og deres erfaringer med å gjøre akademisk karriere. Som jeg har vært inne på tidligere, anser jeg professorer som en gruppe som har hatt suksess med å gjøre akademisk karriere, da de har nådd toppen av det akademiske stillingshierarkiet. På mange måter kan en si at jeg anser det «å ha blitt professor» som et operasjonalisert tegn på hvordan en skal gjøre akademisk karriere. Det å bruke professorers erfaringer har også gjort det mulig å få et overblikk over hele den akademiske karriereveien, i og med at de har vært innom flere ulike stillinger. Dersom jeg hadde intervjuet førsteamanuenser, hadde jeg eksempelvis ikke fått tak på erfaringer med hvordan en kvalifiserer for opprykk til professortittelen. Samtidig har ikke oppgavens drøfting i hovedsak dreid seg om akkurat det å bli professor, for jeg har ikke sett på erfaringene med eksempelvis å søke om opprykk eller bli bedømt av en komité. Det har vært professorenes erfaringer med akademisk virksomhet generelt som har vært lagt vekt på.

Jeg kunne startet utforskningen av å gjøre akademisk karriere fra andre ståsteder, og ideelt sett kunne jeg intervjuet personer fra *flere* ulike posisjoner innenfor academia, for eksempel doktorgradsstipendiater, førsteamanuenser og instituttledere. Det ville vært hensiktsmessig å få perspektiver fra disse posisjonene i tillegg til professorenes perspektiv. Instituttlederers perspektiver ville kunne være interessante, ettersom det er grunn til å tro at de er involvert i reproduksjonen av akademias tankemønstre og organisering. Videre kan det tenkes at professorene jeg intervjuet ville beskrevet valg og handlinger annerledes om jeg spurte dem tidligere i karriereløpet. Derfor kunne det vært hensiktsmessig å snakke med personer som var tidligere i sitt akademiske karriereløp, som doktorgradsstipendiater eller førsteamanuenser. Ved å utforske professorers erfaringer, ser jeg i tillegg kun på den akademiske karriereveien fra ståstedet til de som har «klart det», og som kan sies å ha hatt «suksess» innenfor det funksjonelle komplekset jeg studerer. Det kunne vært interessant å prate med mennesker som har falt fra og ikke har klart eller villet klatre videre oppover den akademiske karrierestigen, eller de innenfor academia som sliter mer med dette. Oppgavens omfang har imidlertid ikke gjort det mulig å foreta flere intervjuer enn jeg har gjort i dette prosjektet.

Valg av utvalg har nødvendigvis konsekvenser for konklusjonene som kan trekkes i forskning og det kan kanskje argumenteres for at et bredere utvalg ville kunne gi et mer nyansert bilde av akademia. Samtidig har ikke institusjonell etnografisk forskning et mål om å skape et generaliserbart bilde av et institusjonelt kompleks, men snarere å utforske erfaringene til mennesker i et bestemt ståsted innenfor dette. Ved at jeg kun har intervjuet professorer kan jeg uttale meg om det akademiske karriereløpet sett fra nettopp disse professorenes ståsted, men jeg har ikke kunnet gi et representativt bilde av akademia som alle individer innenfor det institusjonelle komplekset vil kjenne seg igjen i. Poenget har vært å synliggjøre en styring, og til tross for at studien ikke er representativ, vil funnene kunne være gjenkjennbare.

3.2.2 Introduksjon av informantene

Utvalget har bestått av fem professorer: fire menn og en kvinne. Alle er ansatt som professor ved norske universitet, stort sett innenfor ulike fagområder. Aldersspennet på respondentene strekker seg fra 40-årene til 60-årene, og de har blitt professorer i løpet av de siste 5-15 årene. Professorene jeg har intervjuet har ulike akademiske bakgrunner. Noen har studert eller arbeidet i utlandet, noen har jobbet med forskning innenfor andre sektorer enn universitets- og høyskolesektoren og de har bakgrunn i ulike akademiske fagtradisjoner. Informantene er valgt ut på bakgrunn av at de jobber ved et norsk universitet og har forholdt seg til de norske kriteriene for professorkompetanse eller professoropprykk gjennom sine karrierer. Jeg har ikke selektert etter fagområde, hvorvidt universitetet de jobber på er nytt eller blant de gamle universitetene eller hvor lenge de har jobbet i akademia eller som professor.

Anette er i 60-årene og har barn. Hun hadde noen midlertidige forskerstillinger etter hun var ferdig med hovedfaget, før hun etterhvert ble doktorgradsstipendiat. Før hun disputerte, fikk hun imidlertid jobb i sekretariatet til et internasjonalt forskningsnettverk, hvor hun etterhvert også ble direktør. Når hun var ferdig med åremålsstillingen i dette nettverket, disputerte hun og fikk en postdoktor-stilling. Postdoktor-prosjektet falt sammen på grunn av politiske omstendigheter, så hun startet jobb i et norsk forskningsinstitutt. Etter å ha jobbet her en stund fikk hun en administrativ stilling på et universitet, hvor hun etterhvert gikk over i en stilling som førsteamanuensis. Anette har fått opprykk til professor i løpet av de siste fem årene.

Inge er i 50-årene og er singel. Han har underveis jobbet som førstelektor og universitetslektor på flere ulike institusjoner og har hatt en rekke midlertidige stillinger. Han fikk etterhvert fast

stilling ved et universitet, og avla senere også doktorgrad. Han har blitt professor i løpet av de siste fem årene.

Petter har jobbet som professor i omtrent fem år og er i 40-årene. Petter utdannet seg til å bli lærer, men slet med å finne seg lærerjobb etter at han var ferdig med utdannelsen. Etterhvert fikk han jobb som universitetslektor, før han tok doktorgrad. Han fikk raskt stilling som førsteamanuensis etter at han var ferdig med doktorgraden og brukte rundt 10 år på å få professorkompetanse. Første gang han søkte om professoropptrykk fikk han avslag, men ble vurdert som professorkompetent andre gang han søkte. Han har utdannet seg, tatt doktorgrad og jobbet ved samme universitet hele veien. Petter er gift og har barn.

Lars er i 50-årene, er gift og har barn. Han jobbet i instituttsektoren før han ble professor, og har hatt professorkompetanse herfra i over 10 år. Etterhvert fikk han stilling som professor ved et norsk universitet. Underveis i karrieren har Lars jobbet en del med forskning ved utenlandske institusjoner.

Eivind har jobbet som professor i omtrent 10 år, og er i 60-årene. Han er også gift og har barn. Han har tatt sin doktorgrad i utlandet, og jobbet etter dette som forsker i ulike internasjonale selskaper, i ulike land. Etter en stund utenfor ønsket han seg tilbake til academia, da han opplevde academia som mer villige til å ta risikoer knyttet til forskning. Eivind har søkt på professorstillinger tidligere som han ikke fikk, før han fikk sin første professorstilling for rundt 10 år siden.

3.3 Rekruttering

På de ulike universitetenes hjemmesider fant jeg epost-adressene til de aktuelle professorene. Jeg tok kontakt med åtte professorer på mail, hvor jeg sendte litt informasjon om prosjektet og spørsmål om hvorvidt de ønsket å delta. Det første svaret kom bare timer etter epostene var sendt ut, og i løpet av samme dag hadde jeg avtalt intervju med tre mannlige professorer. Rundt en uke etter at jeg sendte ut forespørselen hadde jeg fått svar fra nesten alle. Unntaket var en kvinnelig professor som aldri svarte, til tross for at jeg sendte henne en ny epost noen dager senere. En av de kvinnelige professorene takket nei, og en annen sa hun ønsket å delta, men svarte aldri da jeg forsøkte å kontakte henne igjen for å avtale tidspunkt. Resultatet ble at jeg

satt igjen med 5 avtalte intervju etter første runde med forespørsler; fire med mannlige professorer og ett med en kvinnelig professor.

Jeg opplevde at det var vanskeligere å rekruttere kvinner til prosjektet enn det var å rekruttere menn. Mennene jeg ønsket å intervju sa alle ja, og alle svarte i løpet av de første dagene. Den kvinnelige professoren som takket nei, svarte at hun ikke trodde hun passet til prosjektet, og anbefalte meg heller å kontakte en kollega hun trodde passet bedre. En av de andre ønsket å vite mer om spørsmålene og temaene jeg ville gå inn på i intervjuet, og ønsket seg mer informasjon. Uten å legge for mye i denne forskjellen, var det interessant å se ulikheten mellom mennene og kvinnene. Mens de mannlige professorene alle svarte ja, responderte raskt og uten spørsmål, ville kvinnene ha mer informasjon, var mer skeptiske til å delta og brukte betydelig lengre tid på å svare.

Det var opprinnelig planlagt å ha åtte respondenter i prosjektet, halvparten kvinner og halvparten menn. Før utbruddet av koronapandemien hadde jeg gjennomført de fem intervjuene jeg hadde fått gjennom første runde med forespørsler, og var i gang med å lete etter de tre resterende respondentene. Med nedstengelsen av universiteter og høyskoler 12. mars ble det imidlertid vanskelig å få tak i nye intervjuobjekter, samt vanskelig å gjennomføre personlige intervjuer. Sammen med veilederne mine besluttet jeg å forholde meg til de fem intervjuene jeg hadde, da beskrivelsene av erfaringene i datamaterialet var såpass fyldige at det fremdeles var mulig å gjennomføre en analyse på en tilfredsstillende måte.

3.4 Metode for datainnsamling

I dette prosjektet har jeg benyttet meg av en form for metodetriangulering, for å skape et mer helhetlig bilde av virksomheten og det institusjonelle komplekset jeg utforsker. Det empiriske grunnlaget i prosjektet mitt utgjøres av både intervjuer, institusjonelle tekster og min egen arbeidsjournal.

3.4.1 Intervju

Tankegangen om å utforske individuell erfaring har nødvendigvis konsekvenser for hvordan datainnsamlingen i institusjonell-etnografisk forskning gjennomføres og den vanligste måten å få tilgang til personlige erfaringer er gjennom intervju. Ifølge DeVault og McCoy (2006) er intervjuer til stede på en eller annen måte i de fleste studier som bruker institusjonell etnografi

(DeVault & McCoy, 2006, s. 22). De påpeker samtidig at intervju innenfor metodologien bør forstås i bred forstand, som en mengde ulike tilnærminger for å prate med informanter. Intervjuene kan eksempelvis være formelle og planlagte samtaler, eller uformell prat i forbindelse med observasjon (Ibid. s. 22-23). Intervjuer blir innenfor institusjonell etnografi brukt som metode for å utforske sosiale prosesser innenfor et bestemt institusjonelt kompleks. Samtalene med informantene blir ikke brukt som et vindu inn i deres indre, i form av for eksempel personlighet og identitet, men som en måte å se hvordan deres erfaringer er sosialt organisert og dermed hvordan styringsrelasjoner er med på å forme lokale, personlige erfaringer. (DeVault og McCoy, 2006, s.15-18).

I dette prosjektet har jeg i lys av dette brukt intervju som metode for å samle inn empirisk datamateriale. Jeg har gjennomført fem formelle, planlagte intervjuer, som tok utgangspunkt i en semi-strukturert intervjuguide.

Intervjuguide

Ettersom hensikten med intervju innenfor institusjonell etnografisk forskning er å bygge opp en forståelse for hvordan aktiviteter koordineres på tvers av ulike deler av et institusjonelt kompleks, så er det ikke nødvendig med en standardisert intervjuguide (DeVault og McCoy, 2006, s.23). Som jeg redegjorde for i teoridelen, er det informantene som selv er kunnskapsbærere om sine erfaringer, og det vil være lite hensiktsmessig med et veldig strukturert intervju, med klare spørsmål som er forberedt på forhånd. Jeg har dermed gått for en semi-strukturert intervjuguide (se vedlegg 1).

Intervjuguiden bestod av en rekke temaer jeg tenkte det kunne være relevant å komme innom, i tillegg til mulige oppfølgingsspørsmål. Utover dette hadde jeg ingen standardiserte spørsmål, og dette har medført at samtalene med professorene har vært relativt ulike. Dette er ikke overraskende; formålet med intervju institusjonell-etnografisk forskning er å grave i individuelle erfaringer, noe som naturligvis medfører at samtalene blir forskjellige.

I intervjuguiden noterte jeg meg temaer som familieliv, nettverk og tekster som relevante temaer, og jeg ønsket å stille spørsmål rundt hvordan mine informanter erfarte en vanlig arbeidsdag. Jeg hadde formulert tre hovedspørsmål: ett om arbeidslivsløpet til professorene, ett om deres tanker rundt den ideelle akademikeren og ett om hverdagen før og etter de ble

professor. Språket i seg selv har som jeg har vært inne på tidligere en tilslørende makt og det er derfor viktig at forskeren hjelper informantene med å pakke ut erfaringer. Derfor noterte jeg meg i tillegg til disse tre hovedspørsmålene en rekke oppfølgingsspørsmål, som jeg tenkte kunne bli relevante. Disse noterte jeg også for å minne meg selv på å grave i *hva* professorene gjør i sin hverdag, *hvorfor* de gjør det og *hvordan* de har lært dette. Eksempler på disse spørsmålene er «hvor har du lært dette fra», «hvordan opplevdes dette», «hvor fikk du denne informasjonen fra» og «hvilke vurderinger tok du når du gjorde det på denne måten?». Se vedlegg 1 for hele intervjuguiden.

3.4.2 Arbeidsjournal

Underveis i prosjektet har jeg ført en personlig arbeidsjournal. Her har jeg notert fremgang og erfaringer med å intervju, skrive og lese, og jeg har reflektert over valg jeg har tatt i forskningsprosessen. Journalen har gitt meg innsikt i hvordan jeg har jobbet med prosjektet, og har gjort det mulig å se hvordan min forståelse har utviklet seg underveis. Den har blitt brukt særlig aktivt når jeg skrevet metoddelen, da notatene jeg foretok meg i etterkant av intervjuene var nyttige å se tilbake på for å reflektere rundt valg foretatt i prosjektet.

3.4.3 Tekster

En siste del av datamaterialet utgjøres av institusjonelle tekster. I oppgaven har jeg sett på styringsdokumenter som blant annet Stortingsmeldinger og strategier, samt myndigheters hjemmesider. Disse har blitt brukt til å utforske hvordan akademisk virksomhet blir beskrevet fra myndighetenes side, samt hvilke aspekter ved den akademiske virksomheten som får tekstlig representasjon. I tillegg har jeg sett på dokumenter fra utdanningsinstitusjonene. For å ivareta professorenes anonymitet har jeg valgt å utelukkende se på dokumenter tilknyttet Universitetet i Agder (UiA), i stedet for dokumenter fra institusjonene informantene jobber ved. Jeg har samtidig forsikret meg om at de diskursene som er å finne i UiAs styringsdokumenter også er å finne igjen i styringsdokumentene ved andre universiteter og høyskoler.

Tekstene som er brukt i oppgavens analyse er samlet inn etter at intervjuene var foretatt, og analyseprosessen hadde startet. De strategiske tekstene jeg i hovedsak har valgt å se på er regjeringens «*Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019-2028*» (Kunnskapsdepartementet, 2018) og Universitetet i Agders «*Plan for forskning og faglig og kunstnerisk utvikling 2017-2027*» (UiA, 2017), ettersom de er med på å definere sektoren og

universitetets idealer tilknyttet akademisk virksomhet. Jeg har også noen steder referert til andre stortingsmeldinger som «*Kultur for kvalitet i høyere utdanning*» og «*Konsentrasjon for kvalitet – Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren*», men disse har ikke blitt brukt like aktivt som tekstene jeg har trukket frem over. Utover disse tekstene har jeg brukt regjeringens, Norges forskningsråds og norsk publiseringsindikator sine hjemmesider.

For å orientere meg om den tekstlige konteksten og sentrale debatter som pågår i academia, har jeg brukt kunnskapssektorens nyhetsavis, Khrono. I tillegg har jeg brukt boka *Universitetskamp*, redigert av Aksel Tjora (2019) som et slags datamateriale. Utover å ha brukt de ulike kapitlene og forskningsbidragene i oppgaven, har jeg også ansett denne boka som et bilde på rådende diskurser og debatter i UH-sektoren. På mange måter er dette en fundamentalt annerledes måte å forholde seg til annen forskning; jeg har ikke bare brukt forskningen for å fylle kunnskapshull, jeg har også brukt den som et uttrykk for akademiske styringsrelasjoner.

3.5 utfordringer ved metodevalget

Ingen metodevalg er uten utfordringer og feilkilder, og det er viktig å reflektere over hvordan disse kan ha påvirket kunnskapsproduksjonen. Jeg ønsker her å trekke frem noen av de kritiske poengene rundt institusjonell etnografi og intervju som forskningsmetode som jeg anser som relevante for dette prosjektet. Jeg vil også gå inn på hvilke erfaringer jeg har gjort meg med å intervju professorer.

3.5.1 Kritik av institusjonell etnografi og intervju som forskningsmetode

For det første, finnes det mye kritikk rundt å bruke institusjonell etnografi som fremgangsmåte og utgangspunkt for forskning. En sentral kritikk mot institusjonell-etnografisk forskning er rettet mot erfaringsbegrepet, og hvordan det er for naivt. Her er Joan W. Scotts kritikk av å bruke erfaring som kilde for kunnskap relevant. Scott (1992, i Smith 2005) referer til hvordan historikere tar erfaringens validitet for gitt, og ser bort ifra at også erfaring er konstruert. Hun poengterer at når en bruker individers erfaring som hovedkilde til kunnskap og bygger forklaringer basert på denne erfaringen, så ser en bort ifra hvordan erfaring er konstruert, og påvirket av språk, diskurs og historie (Scott, 1992, s. 25 i Smith, 2005, s.124). Susan Hekman (1997) er også kritisk til Smiths metodologi, og er skeptisk til hvordan Smith tegner en absolutt dikotomi mellom det abstrakte og levde realiteter. Hun anser beskrivelsen av Smiths teori som en teori forankret i virkeligheten, i motsetning til abstrakte konsepter utviklet av menn, som en

forenklet fremstilling. Med dette påpeker hun at en benekter at menneskers livsverden også er styrt av diskurser (Hekman, 1997, s.347-348).

Når det kommer til diskusjonen rundt å bruke intervju som forskningsmetode, er tankegangen om at en ikke alltid kan stole på det mennesker forteller og sier i intervjusammenhengen sentral. Det mennesker sier de gjør og det de faktisk gjør er ikke alltid det samme. De som tar utgangspunkt i et positivistisk syn på sannhet og kunnskap, argumenterer gjerne for at det finnes en objektiv virkelighet, og at datamaterialet samlet inn gjennom intervju ikke evner å belyse denne. Beam (2012, i Friberg, 2019) mener for eksempel at en aldri kan stole på det mennesker selv rapporterer. Ifølge han kan en kun fremskaffe pålitelig informasjon gjennom metoder som observasjon, eksperimenter og dokumentanalyse (Friberg, 2019, s.121-122). Det er heller ikke bare positivistene som ser på intervju som utfordrende. Basert på en symbolsk-interaksjonistisk tilnærming påpeker Jerolmack og Khan (2014, i Friberg, 2019) i forlengelsen av at mennesker ikke er til å stole på at informanter kan være tilbøyelige til å lyve under intervjuer for å få seg selv til å fremstå på en bestemt måte eller for å si det de tenker forskeren ønsker å høre. De understreker videre at verbale fortellinger kun reflekterer et ideal av verden, mens faktiske handlinger heller er forankret i en sosial kontekst som opererer etter andre motiver (Ibid., s.122).

Også Vaisley (i Friberg, 2019) retter et kritisk blikk mot bruken av intervjuer innenfor sosiologi og særlig i forbindelse med studier av hvordan motivasjon påvirker handlinger. Han peker på at det er vanskelig å få tilgang til menneskers dype bevissthet, hvor de konsekvente holdningene og motivasjonene ligger. I stedet åpner intervjuer for tilgang til den overflatiske bevisstheten, som hovedsakelig består av idealiserte rasjonaliseringer, gjort i etterkant av handlinger. Hans påstand er derfor at dybdeintervjuer kan skjule motivasjon bak handling, fordi mennesker i disse skaper seg fortellinger og viser idealiserte fremstillinger (Ibid., s.122-123). I forbindelse med dette, kan en forstå kritikken mot intervju og særlig mot retrospektive intervju. I lys av Vaisleys tanker, vil en informant ha hatt svært god tid til å formulere en idealisert versjon av fortiden som er utgangspunktet i retrospektive intervju. Dette er antagelig også tilfelle for mine informanter.

Kritikken til Vaisley går ut på det å studere holdninger, verdier og motivasjon og det er ikke nødvendigvis hovedmålet med utforskning innenfor institusjonell-etnografisk forskning. I dette prosjektet har målet vært å avdekke virksomhetskunnskapen til professorer som har hatt en

vellykket akademisk karriere, og intervjuene har i den forbindelse vært en måte å utforske erfaringer. Det at intervjuene tar utgangspunkt i erfaringer, snarere enn refleksjoner rundt holdninger og verdier, mener jeg til en viss grad minsker utfordringene ved at en fremstiller en idealisert versjon av seg selv. Samtidig er det absolutt ikke utenkelig at mine informanter har hatt interesse av å fremstille sine erfaringer med og refleksjoner rundt sine karriereveier på en bestemt måte og jeg tror aldri intervju vil være fri for slike fremstillinger. Som jeg går mer inn på i analysekapitlet, kan det tenkes at måten mine informanter fremstiller seg på kan være et uttrykk for at deres erfaringer er sosialt organisert. Ved å fremstille seg på bestemte måter, viser de også at de passer inn i de styrende forventningene og normene om hvordan en skal gjøre akademisk karriere.

Til tross for at institusjonell etnografisk metodologi tilsier at intervju er det riktige utgangspunktet for datainnsamling og utforskning av erfaringer, hevdes det ikke at dette er problemfritt. Smith erkjenner at det finnes utfordringer ved å bruke dette som grunnlag for kunnskapsproduksjon. Som nevnt tidligere, påpeker hun selv at beskrivelser av erfaringer aldri kan gi et fullstendig bilde av virkeligheten, fordi virkeligheten alltid er mer enn det som sies. Hun trekker blant annet frem det faktum at det ikke finnes begreper for all erfaring som en grunn til dette (Smith, 2005, s.125). I sammenheng med det poengterer Smith at erfaring ikke skal brukes for å si noe om en populasjon av individer eller om hendelser og fenomener. Hun understreker at intervju og utforskning av erfaring skal muliggjøre prosjektet om å arbeide fra menneskers aktualiteter, og at det er individenes kunnskap om arbeidet de gjør i sine liv som er grunnlaget for utforskningen (Ibid.). For å håndtere disse utfordringene knyttet til intervju, benytter institusjonell-etnografisk forskning seg ofte av metodetriangulering – og da gjerne ved å bruke både intervju, tekstanalyse og observasjon sammen. I denne oppgaven har jeg imidlertid ikke hatt mulighet til å gjøre observasjoner, ettersom temaet under utforskning er hvordan professorer har gjort karriere, noe som vanskelig lar seg observere på ett semester.

En annen måte institusjonell etnografi bøter på disse utfordringene ved intervju, er ved at en forsøker å unngå fortolkninger og objektiverte, abstrakte fremstillinger. Denne typen forskning skal synliggjøre virksomhetskunnskapen som kommer frem i erfaringer og hvordan dette er styrt. Jeg mener også dette til en viss grad bøter på utfordringene ved at mennesker fremstiller seg selv i en idealisert versjon, da målet med utforskningen ikke er å forske *på* noen. Denne måten å gjøre forskning på gjør det å fremstille seg selv i et godt lyst lite relevant.

3.5.2 Erfaringer med å intervju professorer som student

Et av de aspektene jeg har reflektert mest over i dette prosjektet, er erfaringene jeg har gjort meg med å intervju professorer som student. Som jeg har vært inne på tidligere, er intervju et sosialt møte mellom to mennesker, og det kan medføre visse dilemmaer. I følge Postholm og Jacobsen (2018) er det et viktig metodisk prinsipp at forskeren reflekterer over egen relasjon til den det forskes på (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 133). I mitt tilfelle er det viktig å trekke frem at det er en hierarkisk relasjon mellom meg og intervjuobjektene, i det at jeg som masterstudent intervjuet professorer. Som student har denne yrkesgruppen vært mine undervisere, som jeg er vant til å forholde meg til i en læringssituasjon, og som jeg har sett opp til som dyktige og kunnskapsrike forskere. Denne relasjonen har naturligvis følger for kunnskapen som dannes i intervjusituasjonen.

Flere ganger under intervjuene opplevde jeg å føle at jeg nettopp var i en læringssituasjon, hvor informantene skulle lære meg hvordan akademia fungerer og hvordan faget deres fungerer. Til tider opplevde jeg at det var en slags opplæring i hvordan *jeg* skulle navigere meg i akademia: hvordan burde jeg handle for å komme meg inn i forskningsverdenen? Blant annet fikk jeg av en informant tips om å bruke utlysningstekster som en slags bestilling, og at det var viktig at jeg svarte på ønskene fra denne i en eventuell søknadstekst. Samtidig som jeg i selve intervjusituasjonen irriterte meg over at de anså meg mer som en uerfaren student enn som en forsker, seg jeg i etterkant at dette også hadde sine positive sider. Fordelen med at dette ligger i at jeg, som en slags utenforstående, hadde mulighet til å stille de 'dumme' spørsmålene; det er ikke sikkert de ville vært like overbærende dersom en forsker ba de utdype ting som tilsynelatende er selvsagt.

Jeg ser videre at den hierarkiske relasjonen hindret meg i å stille visse spørsmål, særlig knyttet til familie- og privatliv. Følgende er et utdrag fra arbeidsjournalen min:

«Spørsmål knyttet til familieliv: Føler ikke jeg har gravd nok i dette til at jeg har fått noe særlige svar. Syntes det var ubehagelig å stille oppfølgingsspørsmål. De svarte jo noe, men opplevde at det ikke var veldig stor villighet til refleksjon rundt dette i intervjuet».

(Egne notater i arbeidsjournal, 31.03.2020)

Til tross for at jeg sitter igjen med et empirisk materiale som jeg opplever som tilstrekkelig for å skrive en tilfredsstillende analyse, tror jeg at denne relasjonen kan ha medført at jeg har unngått å stille spørsmål, eller i alle fall unngått å grave for mye om private temaer. Selv om

jeg ikke kjente professorene jeg intervjuet, verken personlig eller som undervisere, havnet jeg raskt i en slags underdanig posisjon. Respekten for professorene sitter dypt, og det opplevdes vanskelig å skulle grave i deres privatliv. På en annen side kan det tenkes at det uansett ville vært vanskelig og ubehagelig å stille personlige spørsmål til fremmede, uavhengig av om de var professorer eller ikke.

Et annet aspekt ved å intervju professorer er at samtlige hadde kommentarer til hvordan jeg burde utført mitt forskningsprosjekt. En informant var negativ til bruken av institusjonell etnografi, da vedkommende mente at metodologien hadde store mangler og at det var vanskelig å gjennomføre analysen på en god måte. Den samme kritikken til institusjonell etnografi opplevde jeg fra en annen professor jeg kontaktet som en potensiell informant. Kommentarene fra de andre informantene gikk i større grad ut på hvordan jeg burde foretatt intervjuet eller stilt spørsmål, eller på forslag til spørsmål og temaer jeg ikke gikk dypt nok inn på. Blant annet tipset en professor meg om å avslutte med et åpent spørsmål, slik at informantene fikk mulighet til å ta opp andre temaer enn de jeg hadde tatt opp, mens en annen oppfordret meg til å konkretisere spørsmålene mine.

I begynnelsen gjorde disse kommentarene meg usikker på metodevalget mitt, samt min egen kompetanse til å forske. I starten av februar skrev jeg i arbeidsjournalen: «Tanker etter intervju: mange meninger om prosjektet, opplegg, intervju, problemstilling, metode, etc. Ville det vært enklere å intervju folk som ikke drev med forskning selv?» (Egne notater i arbeidsjournal, 17.02.2020). Dette spørsmålet har jeg stilt meg selv flere ganger i løpet av prosessen, og jeg har til tider også angret på at jeg ikke valgte et prosjekt med informanter utenfor academia, med mindre kompetanse på forskning og metode. Etterhvert bestemte jeg meg imidlertid for å bruke kommentarene som motivasjon, særlig til å gjennomføre en institusjonell etnografi og til å utføre et godt prosjekt. Kommentarene knyttet til selve intervjusituasjonen var på sin side nyttige, og jeg valgte å ta dem til meg som konstruktiv kritikk som kunne forbedre prosjektet.

En annen utfordring ved intervjusituasjonen er knyttet til det faktum at jeg og informantene begge er situert innenfor samme institusjonelle kompleks, noe som medfører en viss fare for å bli fanget av institusjonelle forståelser. Jeg var i intervjusituasjonen opptatt av å få grundige beskrivelser av erfaringene, og be informantene forklare hva noe innebar dersom de brukte slike abstrakte, institusjonaliserte begreper. Samtidig fremkommer det av transkripsjonene at jeg til

tider unnlot å stille spørsmål fullt ut, eller ikke gravde nok i svarene jeg fikk. Jeg har også reflektert over dette i arbeidsjournalen min:

«Ser (i transkripsjonen) at jeg ikke stiller spørsmålene fullt ut til tider – dette er vel institutional capture? Har hatt fokus på institutional capture hos intervjuobjektene, men ikke for meg selv. Samtidig er det vanskelig når de skjønner hva jeg skal spørre om før jeg har formulert spørsmålet ferdig, og (dermed) avbryter meg. Problemet er at jeg ikke husker helt hva jeg har tenkt på når jeg har stilt spørsmålet, men ikke fått stilt det ferdig, selv om vi på en måte var på bølgelengde i selve intervjusituasjonen. [...]. Det er så mye jeg burde pakket ut bedre i intervjuene! Følte det gikk relativt bra, men ser når jeg er i gang med tolkning og analyse at det er veldig tydelig (at noen begreper og konsepter er for dårlig forklart)»

(Egne notater i arbeidsjournal, 27.03.2020).

Til sist vil jeg også vise til at dette er første gang jeg bruker intervju som metode, noe som naturligvis også har påvirket intervjuprosessen. Jeg merket at jeg for hvert intervju ble tryggere og tryggere, og praten gikk enklere. I de første intervjuene så jeg mer på intervjuguiden og stilte mange av spørsmålene jeg hadde notert meg der, mens jeg i de senere intervjuene i større grad stilte oppfølgingsspørsmål til det informantene hadde fortalt om sine erfaringer. Det at jeg fulgte intervjuguiden mer i de første intervjuene, kan ha medført at jeg har gått glipp av sentrale erfaringer i det at jeg ikke fokuserte like mye på erfaringene informantene selv tok opp, men spurte om det jeg selv tenkte var relevant i forkant av intervjuet. På grunn av oppgavens omfang har jeg heller ikke hatt tid til å gjennomføre oppfølgende intervju. Det kunne vært interessant å ha en ny samtale med forskningsdeltakerne etter å ha identifisert noen styrende relasjoner, for å få mer informasjon om deres erfaringer knyttet til disse.

Som jeg har vært inne på underveis i dette delkapitlet, kan dette ha hatt flere konsekvenser for kunnskapen som er produsert. Det at jeg unngikk å grave for mye i erfaringer jeg syntes det var ubehagelig å spørre om, kan ha medført at jeg ikke har fått tak på relevant virksomhetskunnskap. Det er også tydelig i transkripsjonene at jeg flere steder ble fanget av institusjonelle forståelser, så også her gikk antagelig en del viktig kunnskap tapt. Samtidig tror jeg i bunn og grunn at denne relasjonen dannet et godt grunnlag for å gjøre institusjonell-etnografisk forskning. Som sagt kunne jeg stille dumme spørsmål, og det at jeg ikke er så kjent med akademiske karriereveier, gjorde at jeg hadde en unnskyldning til å be de forklare hva en gjør i de ulike situasjonene.

3.6 Prosjektet gyldighet

Den samlede troverdigheten til en studie knyttes til hvordan den møter kriteriene gyldighet eller validitet. Det finnes to typer gyldighet; indre og ytre. Den indre gyldigheten går på hvorvidt konklusjonene vi har trukket er gyldig for det vi har studert. Dette dreier seg både om årsaksgyldighet og begrepsmessig gyldighet, henholdsvis om riktigheten av slutningene som trekkes omkring årsak og virkning, og om hvorvidt det som måles i datainnsamlingen er det forskeren hadde som hensikt å måle. En studies ytre gyldighet refererer til hvorvidt det er mulig å overføre resultater fra et forskningsprosjekt til andre kontekster enn den som har blitt studert. (Postholm & Jacobsen, 2018, ss.222-223; Jacobsen, 2018, s. 351).

Det å starte i folks erfaringer gir tilgang til et mangfold av virksomhetskunnskap som inneholder tegn på styring. Samtidig, som jeg har vært inne på tidligere, er det ikke nødvendigvis sånn at menneskene som inngår i denne styringen selv er klar over hvordan deres erfaringer kan være sosialt organisert. Med bakgrunn i dette, er det ikke gitt at mine forskningsdeltakere selv opplever diskusjonen jeg skisserer i denne oppgaven som relevant.

Når det er sagt, har jeg vært opptatt av å ikke tolke professorenes erfaringer. I tråd med institusjonell etnografisk teori har jeg forsøkt å unngå å sette sammen et objektivert bilde, og jeg har vært oppmerksom på å kun beskrive den styringen som faktisk kommer frem i intervjuene og datamaterialet. Jeg anser derfor den interne gyldigheten som sterk; konklusjonene som er trukket i analysekapitlet er basert på hva professorene har beskrevet av virksomhetskunnskap.

Innenfor institusjonell etnografi er det som nevnt tidligere ikke målet å si noe generaliserende om en gruppe mennesker; hensikten er snarere å finne og beskrive sosiale prosesser som har generaliserende effekter for en bestemt gruppe mennesker. Den generelle relevansen av utforskningen kommer dermed ikke fra påstanden om at ulike lokale settinger er like, men fra forskningens kapasitet til å avdekke trekk ved styringen som opererer på tvers av lokale settinger. De som intervjues er lokalisert i ulike deler av et institusjonelt kompleks, og de er på ulike måter underlagt styrende relasjoner, eller dominerende tanke- og organiseringsmåter, som former deres aktiviteter. Disse måtene å tenke og organisere samfunnet på kan imidlertid produsere likheter i erfaring. Det er derfor mulig å antyde hvilke konsekvenser slike styrende relasjoner kan ha (DeVault og McCoy, 2006, s.18).

3.7 Etikk

Dette prosjektet har vært rapportert inn til og godkjent av Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD). Jeg har også fulgt Universitetet i Agders rutiner for behandling av personopplysninger, som blant annet legger føringer for lagring av personopplysninger og sletting av disse (UiA, 2018). Personopplysningene som er samlet inn i dette prosjektet lagres ikke utover prosjektets varighet.

Dag Ingvar Jacobsen trekker frem tre grunnleggende krav til etikk i forskning. For det første skal det være et informert samtykke, noe som videre består av fire komponenter; kompetanse til å selv vurdere deltakelse, frivillighet, full informasjon og forståelse av hva det innebærer å delta (Jacobsen, 2018, s.47-48). Datamaterialet dette prosjektet bygger på er basert på et slikt samtykke. Informantene har fått informasjon om prosjektet skriftlig før de takket ja til å delta, og de fikk ytterligere informasjon når vi har møttes til intervju. Videre har alle informantene skrevet under et samtykkeskjema (Se vedlegg 2 for informasjonsskriv og samtykkeskjema). De har fått informasjon om hvem de skal henvende seg til dersom de har spørsmål eller ønsker å trekke seg. Det at mine informanter selv driver med og har erfaring med forskning, minsker også faren for at de ikke forstår hva det innebærer å delta. Alle har imidlertid fått informasjon om hva deres deltakelse innebærer i informasjonsskrivet.

Det andre kravet Jacobsen trekker frem, er forskningsdeltakernes krav til privatliv. Her trekker han frem elementer som sensitiviteten av informasjonen som er samlet inn og hvorvidt tematikken kan være følsom eller privat. I tillegg handler dette om forskningsdeltakernes anonymitet (Jacobsen, 2018, s. 48-51). I dette prosjektet har jeg ikke behandlet informasjon om informantene som anses som sensitive eller særlige kategorier av personopplysninger (NSD, u.å.). Den tematikken jeg har vært inne på i intervjuene kan til en viss grad anses som følsom eller privat, særlig gjelder dette spørsmål knyttet til familieliv. I den grad familielivet var interessant, var det imidlertid i forbindelse med deres karriere og yrkesliv, og jeg har ikke gravd i familieforhold utover dette, med mindre informantene selv har tatt det opp.

Videre er alle intervjuene transkribert og anonymisert. Forskningsdeltakerne er tilfeldig oppkalt etter navn fra familien min, og også andre personer som nevnes har fått tilfeldige navn. Informantenes alder har jeg rundet til tiår, og utover dette har jeg også unngått å skrive årstall og lignende som kan være identifiserende. Jeg har også valgt å anonymisere fagområdene de

ulike professorene jobber innenfor, og heller konsekvent brukt begreper som «forskning» eller «forskningsområde» der disse har vært nevnt. Videre har jeg anonymisert institusjonene mine professorer jobber og har utdannet seg ved. Når jeg har tatt utgangspunkt i styringsdokumenter har dette enten vært nasjonale dokumenter, eller så har jeg konsekvent brukt UiA sine tekster som eksempel på universitetenes egne styringsdokumenter. Det at jeg har rekruttert informanter fra flere forskjellige universiteter og fagområder, styrker også anonymiteten.

Jacobsens tredje krav til god forskningsetikk, er at dataen presenteres så riktig som mulig (Jacobsen, 2018, s.51-53). Som jeg har vært inne på i metodekapitlet, har jeg etterstrebet å beholde sitater og erfaringer i den konteksten de har blitt presentert, og jeg har vært nøye på å ikke ta formuleringer ut av kontekst. Videre egner institusjonell etnografi seg godt som metode når det kommer til dette, i det at det er lagt vekt på å synliggjøre erfaringer, i motsetning til å presentere objektiverte tolkninger av informantenes erfaringer. Videre har denne fremgangsmåten som mål å produsere forskning for, og ikke om, forskningsdeltakere. I denne forbindelse har jeg sett på intervjuene som en måte å få informantenes hjelp til å forstå det institusjonelle komplekset *akademia* utgjør, gjennom deres virksomhetskunnskap som inngang.

4 Analyse av data

Jeg har delt inn analysen i to hoveddeler som tilsvarer de to delene av problemstillingen. I den første delen av analysen folder jeg ut noe av det mine informanter har gjort av akademisk virksomhet underveis i sin karriere og på veien mot å bli professor. I den andre delen av analysen viser jeg hvordan denne virksomheten kan forstås som sosialt organisert – som formet av dominerende tenke- og organiseringsmåter i *akademia*. I forbindelse med dette har jeg også sett på hvordan professorene ser ut til å tilpasse seg og manøvrere i dette terrenget.

Analysen er gjort i tråd med det teoretiske fundamentet fra institusjonell etnografi, med formål å synliggjøre maktprosesser og styring i *akademia*. Utover Smiths teoretiske begreper, har jeg også tatt i bruk forskningsbidragene til Lund (2015a; 2015b), Lund og Magnussen (2018), Solomon (2008), Magnussen et al. (2018) og Rasmussen (2019).

4.1 Mine informanternes akademiske virksomhet

I denne delen av analysen ønsker jeg å synliggjøre noen deler av mine informanternes akademiske virksomhet på vei mot å bli professor og deres refleksjoner rundt denne virksomheten. Når jeg har intervjuet på den måten jeg har gjort, har veldig mye akademisk virksomhet blitt synlig for meg. På grunn av oppgavens omfang har jeg imidlertid vært nødt til å plukke meg ut noe av denne virksomheten, som jeg retter oppmerksomheten mot å synliggjøre og analysere her.

Relativt tidlig i intervju- og analyseprosessen ble det tydelig at professorenes akademiske virksomhet syntes å være preget av det jeg oppfattet som en slags dobbelthet. På den ene siden beskrives den akademiske virksomheten gjennom positive adjektiver, som fritt, autonomt, gøy og interessant. Med andre ord snakker informantene mine om denne virksomheten som noe lystbetont og som styrt av en indre interesse og drivkraft mot forskning. Samtidig trekker de også frem at det er ting de *må* gjøre. Dette dreier seg om krav til publisering og nødvendigheten av å skaffe eksterne forskningsmidler.

Jeg syntes denne dobbeltheten var interessant å starte ut i og prøve å forklare, og har derfor valgt å strukturere denne analysedelen etter nettopp denne. I det første delkapitlet viser jeg først hvordan mine informanter beskriver den akademiske virksomheten som autonom og lystbetont. Jeg har tatt utgangspunkt i noen av adjektivene jeg nevner ovenfor. Etter det viser jeg hvordan informantene mine også forteller at de må gjøre sin akademiske virksomhet på bestemte måter; altså den nødvendige akademiske virksomheten.

4.1.1. Akademisk virksomhet beskrevet som lystbetont og fritt

Samtlige av professorene jeg har snakket med i dette prosjektet, snakker om forskning som «fritt», «autonomt», «gøy» og «interessant» og trekker frem dette som en stor del av motivasjonen bak å forfølge en forskerkarriere og til slutt bli professor. Gjennom disse beskrivelsene, skisserer de et bilde av en lystbetont virksomhet; noe de driver med fordi de genuint interesserer seg i det og liker det. På mange måter beskriver de også en slags indre drivkraft mot forskning. Beskrivelsene av det lystbetonte academia, viser seg først og fremst i beskrivelsene av forskning og akademisk virksomhet gjennom adjektivene «gøy», «interessant» og «spennende». I analyseprosessen har jeg tatt utgangspunkt i den virksomheten som beskrives med disse begrepene, da det er ord samtlige av mine informanter bruker om det å være akademiker og bli professor.

Anette beskriver gjennomgående det å drive med forskning og å jobbe i akademia som «kjempegøy» og «morsomt». Hun legger vekt på sin interesse for faget, og forteller at denne interessen begynte lenge før hun begynte å studere ved universitetet, eller i det hele tatt tenkte på å begynne å studere. Anette presenterer seg som en person styrt av denne interessen og hun bruker ord som «kunnskapstørsten», «engasjert» og «nysgjerrig» når hun beskriver seg selv. I følgende sitat snakker hun om hvorfor hun valgte å fortsette med studier etter at hun var ferdig på grunnfaget.

Anette: [...]. Men når jeg først var på universitet så ville jeg jo helst fortsette, for det var jo supert å være på universitetet, men herlighet at ikke noen hadde fortalt meg om det! Jeg vokste opp, og skulle.. det var jo.. jeg syntes det var et helt fantastisk liv,

Pernille: Hva var det som var så bra med det da?

Anette: Nei åååh, når du er kunnskapstørsten, også, å det å få flytte fra en liten småby hvor mye er smålig, og du lever i litt sånne... ehh.. Ja. Det er veldig lite daglige utfordringer på kunnskapen din også. Også kommer du til et sted hvor de på en måte dyrker kunnskap! Hvor det er biblioteker, hvor det er tilgang på mennesker å diskutere med, interessante menneske hele tiden!

Anette, 60-årene

Her forteller hun om det å komme fra et lite sted og flytte til et sted hun opplever dyrker kunnskap, og omtaler det som en svært positiv erfaring. Senere i intervjuet uttrykker hun videre at hun «syntes jo kunnskap er gøy». På et tidspunkt omtaler hun det som et «privilegium» å få lov å lære om og engasjere seg i sitt fagområde.

Lars, på sin side, forteller om opplevelsen av at det var «morsomt» å jobbe med hovedfagsoppgaven, og det var dette som gjorde at han ønsket å fortsette med doktorgrad. Jeg ber han fortelle mer om motivasjonen bak å bli akademiker, og han utdyper:

[...]. Akkurat som du, så skrev jeg jo det som i sin tid het hovedfagsoppgave. Jeg syntes jo egentlig.. Det starta kanskje enda tidligere, da jeg tok et mellomfag, så ble jeg spurt om jeg kanskje ville redigere en rapport som vi skrev. Og da redigerte jeg forskjellige bidrag, og jeg syntes egentlig det var morsomt å sitte å redigere sånne tekster, også sette de sammen, og noen ble fornærma for jeg hadde redigert for mye, skrevet litt om på tekstene og sånne ting, og det får nå være, men jeg syntes jo egentlig det var morsomt å skrive sånn og sette sammen tekst og... Så jeg syntes egentlig resultatet var ganske bra også, for å si det sjøl. Når du sitter og jobber sånn så finner du ut at det er gøy å jobbe på det viset og du finner ut at.. jaa, ganske morsomt. Og når jeg jobba med min masteroppgave så syntes jeg også det var gøy å gjøre den typen arbeid. Så allerede mens jeg var student så fikk jeg jo en preferanse for å bli forsker da.

Lars, 50-årene

Erfaringen med å redigere en rapport på mellomfaget, blir beskrevet som «morsomt» og «gøy», og han uttrykker at han gjennom dette utviklet en preferanse for forskning – kanskje også for en bestemt måte å gjøre forskning på. Gjennomgående danner Lars et bilde av en akademiker som styres av denne indre interessen for forskning. Han understreker også denne drivkraften når han senere i intervjuet forteller at dersom han var pensjonist «så hadde jeg sikkert satt meg ned med PC-en og pusla med noen sånne greier som jeg gjør nå uansett».

Også Eivind beskriver seg som en som alltid har vært «interessert i fremtiden» og dette er noe han anser som en av de viktigste ambisjonene en må ha for å kunne bli professor og akademiker. Under doktorgradsperioden sin, fikk Eivind være med på å administrere et stort, internasjonalt prosjekt sammen med sin veileder. Gjennom dette prosjektet fikk han erfaring med å lede forskningsprosjekter og han utviklet et nettverk som har vært sentralt for hans karriere. Mens Eivind beskriver sine erfaringer med dette, første, store forskningsprosjektet han deltok i, bruker han gjennomgående ordet «gøy»:

Så jeg visste hvor gøy det var å jobbe i internasjonale prosjekter, og når jeg har fått mange venner som jeg fortsatt har, (universitet) kan jeg besøke når som helst, for det er mange som jeg har jobbet med for tretti år siden. Og jeg kontaktet også nylig noen andre som jeg har jobbet med for 25 år siden, som sitter på (selskap), og vi er gamle venner, vi har hatt fantastiske prosjekter sammen. Så det er gøy. Og den.. så heldig må man bare være, som jeg var. [...] Det var helt enkelt ... det var et gøy prosjekt. Det finnes politiske prosjekt, som du bare må gjøre, når de sier, 'tralala', også finnes det de som bare er gøy, som du gjør for (forskningens) skyld, for du vet du gjør noe fantastisk spennende, og det er et sånt prosjekt.

Eivind, 60-årene

I tillegg til å beskrive denne erfaringen som gøy, understreker han også flere ganger i intervjuet at han opplever seg selv som «heldig» som fikk muligheten til å delta i dette prosjektet. Denne anerkjennelsen kom imidlertid ikke før han begynte å søke jobber, hvor han oppdaget at erfaringen med å ha vært prosjektkoordinator var «fint å ha på CV-en».

Et aspekt ved det at akademisk virksomhet oppleves som gøy, kan videre knyttes til hvordan informantene beskriver sitt akademiske nettverk og kollegaer. I motsetning til å legge vekt på disses faglige betydning, omtaler informantene dem som «venner». Dette sitatet fra intervjuet med Inge illustrerer dette:

Inge: [...]. Men de som satser litt hardt, de er veldig bevisst på å knytte kontakter da, og prøve å bli med i prosjekter og, skrive ting sammen med etablerte forskere og sånn liksom la seg drive med på den måten da. Men det er mer av det i utlandet enn det er i Norge.

Pernille: Ja.. og for deg så..

Inge: Nei, jeg er litt.. Jeg er ikke så veldig aktiv sånn.

Pernille: Nei.. hvordan er det nettverket du har da?

Inge: Jeg er mest.. Det er mest ut ifra at det er jo hyggelig å treffe folk og prate med folk og ha et godt miljø da. Jeg er ikke sånn veldig aktiv til å bygge nettverk sånn faglig.

Inge, 50-årene

Inge forteller at han bygger nettverk gjennom å dra på konferanser og bruke tid sammen med kollegaer. I sitatet ovenfor forteller han om sin tilnærming til nettverksbygging, og distanserer seg fra «de som satser litt hard» og er strategiske når de gjør dette. I stedet peker han på at nettverket han har, er et resultat av at det har vært hyggelig å treffe og prate med folk. Når jeg litt senere spør hva han bruker sitt nettverk til, bekrefter han dette: «Jeg bruker det jo til å oppdatere meg faglig og.. ha det hyggelig forsåvidt». Utover det at han anser nettverket som faglig nødvendig, understreker han samtidig hele veien at dette også er mennesker han liker og som han har det hyggelig med. Han snakker med andre ord om nettverk og kollegaer som lystbetont og beskriver med dettes seg selv som mindre strategisk og instrumentell enn andre som baserer nettverksbygging for eksempel på ønske om egen vinning eller prestisje.

Eivind gjør det samme, når han i sitatet noen avsnitt over beskriver sine tidligere kollegaer som «gamle venner». Han understreker også at han ikke har hatt noen strategisk tilnærming til det å bygge nettverk: «altså, jeg har aldri bygd opp mitt nettverk strategisk. Det har alltid, kanskje vært min nysgjerrighet som har ledet til at jeg syntes det er spennende å arbeide med andre». Gjennomgående beskriver han nettverket sitt enten som venner eller som mennesker han har trivdes å samarbeide med, på samme måte som Inge gjør. Han trekker også frem at det å være «en person som liker å samarbeide med andre» er essensielt for å kunne bli professor.

Det er tydelig hvordan akademisk virksomhet beskrives som gøy og interessant. Det har, i tillegg til beskrivelsen av å trives sammen med kollegaer, for samtlige av mine informanter vært en viktig motivasjon bak deres akademiske karriere. Som nevnt hevder Eivind at det å interessere seg for fremtiden, og dermed forskning, er «en av de viktigste ambisjonene en må ha for å bli professor», i tillegg til at det er essensielt å være «en person som liker å samarbeide med andre». Beskrivelsene av mine informanternes karriereveier er dermed ikke bare knyttet til

en kunnskap om deres egen motivasjon, men også til en kunnskap om hvilken motivasjon de mener en generelt bør ha for å klatre oppover den akademiske karrierestigen.

I tillegg til å være gøy og interessant, beskrives akademisk virksomhet videre som fritt og autonomt. Gjennom å være akademikere får informantene mine mulighet til å holde på med det de interesserer seg for, noe som også trekkes frem som en motivasjon for å holde på med forskning. Et tydelig eksempel på dette, finner vi i følgende sitat fra Inge:

Inge: Nei, altså. Det er jo en veldig fin ting å holde på med, akademisk virksomhet. Jeg syntes jo det. Det er helt fint.

Pernille: Hvorfor er det så fint da?

Inge: Stor frihet da, muligheter til å holde på med ting man er genuint interessert i. ... Også lønna, den er ganske bra den og, (ler).

Inge, 50-årene

I sitatet beskriver Inge akademisk virksomhet som «en veldig fin ting å holde på med», og når jeg ber han utdype hvorfor, så trekker han frem friheten til å dyrke en genuin interesse – altså interessen for forskning som jeg har beskrevet hittil i delkapitlet.

Eivind erfarer også akademisk virksomhet som fritt og sammenligner det med erfaringene han har fra å ha jobbet med forskning utenfor universitetet. Jeg spør hva som gjorde at Eivind etterhvert begynte å søke professorstillinger, og hvorfor han ville tilbake til academia igjen:

Eivind: Jeg forlot academia fordi jeg følte at den forskningen jeg ville drive med.. universitetene henger ikke med, (sektoren) ligger foran dem, så jeg gikk til (sektoren), og det var kjempebra. Men etter ti år merker du at (sektoren) er konservative når det gjelder å ta risiko. [...]. Men jeg prøvde å utfordre, «kan vi ikke ha ett mål som har med framtiden å gjøre», og det ville man ikke. [...]. Det gjorde at jeg tenkte «wow», og jeg ville faktisk gjøre min egen greie, og derfor tenkte jeg at «nå er kanskje tiden moden for å bli professor», å gå tilbake til academia. For jeg hadde den erfaringen som trengtes, som man kan få i (sektoren).. [...]. Så det førte til at jeg ville bestemme selv, og forske på de tingene jeg hadde lyst på.

Pernille: Det er det som på en måte har vært motivasjonen da?

Eivind: Ja, og også at jeg syntes det er gøy å være på et universitet (ler). Så det er helt klart.

Eivind, 60-årene

Igjen beskrives den akademiske virksomheten som gøy. Det som er interessant her er imidlertid hvordan Eivind trekker frem friheten til å kunne forske på det han selv ønsket som hovedgrunnen til at han ville tilbake til academia.

4.1.2 Akademisk virksomhet beskrevet som *plikt* eller *nødvendighet*

Samtidig som den akademiske virksomheten beskrives som lystbetont og fritt, er det også deler av professorenes erfaringer knyttet til egen arbeidshverdag og veien mot å bli professor som beskrives som noe en bare «må gjøre» som akademiker og for å til slutt bli professor. I denne delen av analysen trekker jeg derfor frem de sidene ved den akademiske virksomheten som mine informanter beskriver som en slags plikt og nødvendighet. Dette utgjør med andre ord rammer som professorene forteller at de må handle innenfor.

Jeg har i denne sammenhengen lagt vekt på mine informanternes beskrivelser av den akademiske virksomheten som publisering og søking om eksterne forskningsmidler. Bakgrunnen for at jeg retter oppmerksomheten mot disse erfaringene, er at det er disse som kom tydeligst frem i mine informanternes beskrivelser. Jeg vil samtidig understreke at dette ikke nødvendigvis beskrives veldig negativt eller som noe informantene mine motsetter seg å gjøre; det er heller beskrevet som noe en må gjøre for å blant annet ha frihet til å gjøre gøy og interessant forskning.

Viktigheten av å publisere mye, også i de «riktige» tidsskriftene, er noe alle informantene trekker frem. Det at publisering er såpass viktig, er ikke overraskende, ettersom at det er et sentralt kriterium for både ansettelse og opprykk i vitenskapelige stillinger. Samtidig viser datamaterialet at dette ikke kun er viktig for å stige i gradene, men at det påvirker flere sider av det å være forsker:

På engelsk heter det *'publish or vanish'*. Ja, nei, det er et reelt krav. Hvis du ikke publiserer i gode tidsskrift, gode forskningskanaler, så får du ikke de gode prosjektene, du får ikke penger fra forskningsrådet for eksempel. Hvis du ikke har gode publikasjoner så får du ikke penger fra forskningsrådet. Sånn er det bare. Og det er ikke noen som vil invitere deg til å være med på sine prosjekt heller. Så du må på en måte.. Det er det som er det viktigste meritterende kriteriet i forskningsverdenen, det er at du har publisert i gode kanaler.

Lars, 50-årene

Som utdraget fra intervjuet med Lars over tilsier, påvirker publisering hvorvidt en får tak i eksterne forskningsmidler, det påvirker hvorvidt en får delta i forskningsprosjekter og hvorvidt andre akademikere vil arbeide med deg. Videre forklarer Lars hvordan publisering er knyttet til hva han anser som gode forskere: «Nei, altså når vi snakker om gode forskere, så snakker vi om folk som ... når jeg snakker om gode forskere, så snakker jeg om de som har en imponerende publiseringsliste».

Det er også interessant å peke på hva som *ikke* blir sagt her; Lars trekker eksempelvis ikke frem det faktum at vitenskapelig publisering av en viss mengde og en viss kvalitet er et formelt krav for å bli professor. Lars' beskrivelser viser hvordan det utover å være formelle krav til vitenskapelig publisering, også eksisterer uformelle og indirekte forventninger til dette. Slik han forteller om det, er det ikke viktig kun fordi det er en del av opprykksgrunnlaget; det er også viktig fordi det er en del av hvordan en forventes å handle som en god forsker.

Utover dette forteller Lars om hva han gjør og tenker i forbindelse med publisering:

Altså, det er litt jobb det altså. Det er det. Det er sånn, når jeg driver med forskning så er det ganske kjapt å gjøre en empirisk analyse. Den kan jeg gjøre ganske fort. Og så, neste trinnet er å skrive seg inn i litteraturen. Og det å skrive noe som ser mer eller mindre ferdig ut, men selv derfra og å få det helt igjennom, å få det inn på trykk, så er det litt jobb. Og hvis du ikke kommer inn på noe brukbart sted, så er det ikke noe vits å bruke mer tid på det. Og det varierer litt mellom forskere da hvor man legger den lista, men sånn er det bare. Men så har jeg jo en personlig oppfatning hva som er gode og dårlige tidsskrifter, men i dag så er det jo lettere å få tilgang til de arbeidene uansett hvor man publiserer.

Lars, 50-årene

Her beskriver han arbeidet med å finne de riktige tidsskriftene og sørge for at det kommer på trykk som det virkelige arbeidet i forskningen, mens selve analysen går relativt raskt. Det er også gjennomtenkt hvor han publiserer, og dersom teksten ikke tas inn av de «riktige» tidsskriftene velger han stort sett å ikke publisere i det hele tatt. Han forteller at når han skriver norske tekster, så har det ikke så mye å si hvor det publiseres, for «en blir jo ikke sitert der allikevel». Når det gjelder de engelske tidsskriftene derimot, følger han siterings-indekser, i tillegg til at han tidligere tok utgangspunkt i hvilke tidsskrift som fantes i magasinene på biblioteket.

I forbindelse med publisering snakker informantene mine om at det er en konkurranse om å få tilslag på eksterne forskningsmidler – og i denne sammenhengen er det essensielt å ha mange og gode publikasjoner bak seg. Eivind sier at det å skrive slike søknader nærmest «ligger i blodet» etter så lang tid. Når han forteller om søknadene, sier han blant annet at «en institusjon trenger eksterne inntekter for å kunne bygge opp en høy, kvalitativ forskning, også for å kunne bygge opp forskningsmiljøet, det kan du ikke gjøre på egen maskin, du trenger eksterne midler». Han poengterer også at å kunne skrive søknader om eksterne midler er en viktig egenskap å ha som akademiker: «du trenger andre skills også, altså du må være noen som kan

selge, du må presentere det som er så innovativt at de som leser proposals-ene tenker ‘det vil vi ha’».

Petter beskriver også nødvendigheten av ekstern finansiering og knytter det til universitetenes finansieringsmodell:

Det har jo litt med den økonomiske modellen som hvert fall dette universitetet her er under, og det er jo... rektoratet også har jo også vært tydelige på det at det å... Og de får jo trykk fra departementet om at det å få tak i ekstern finansierte prosjekter, det er det som kan være med på å øke forskningsaktiviteten for at det.. Det er nok heller en tendens til at basis-tildelingen fra, over statsbudsjettet, den går heller ned enn den går opp. Sånn at hvis en skal øke og forske mer enn det en gjør nå, og få tid til å gjøre det, så må en få tak i midler utenfra. [...]. For det er jo også, som jeg var inne på i sta, et sånt synlig tegn på at ‘her gjør dere en god jobb’, for du får ikke sånne prosjekter om du ikke har gjort en bra jobb.

Petter, 40-årene

En del av Eivind og Petters virksomhetskunnskap er med andre ord ikke bare at eksterne forskningsmidler er viktig for egen forskning og publisering. Den er også knyttet til hvordan eksterne forskningsmidler er nødvendig for universitetenes finansering, og gjennom dette påvirker deres arbeidshverdag. Videre er det interessant å se hvordan Petter anser det å få tilslag på slike søknader som et tydelig tegn på at du gjør en «god jobb». Dette kan en knytte tilbake til det Lars sier om viktigheten av å publisere i sitatet noen avsnitt opp: det å ha publisert i gode tidsskrift er nødvendig for å kunne få tilskudd fra Forskningsrådet. Som en ser, beskrives publisering og eksterne forskningsmidler som helt essensielt for å ha en vellykket akademisk karriere.

4.2 Mine informanters akademiske virksomhet som sosialt organisert

Som jeg har pekt på innledningsvis i analysen, snakker mine informanter i stor grad om seg selv som mennesker som styres av en indre drivkraft mot forskning, og de beskriver at det er denne drivkraften som har vært med på å forme deres karriereutvikling. Til tross for disse beskrivelsene av en indre drivkraft finnes det også antydninger til at deres arbeidshverdag og forskerkarrierer har blitt påvirket av det Smith (2005) kaller translokale relasjoner – altså dominerende tenke- og organisasjonsmåter i UH-sektoren. I det følgende analysekapitlet utforsker jeg hvordan det jeg har trukket frem av mine informanters akademiske virksomhet til nå også innehar noen tegn til styring.

Når jeg har undersøkt denne styringen, har jeg først og fremst sett på hvilke tekster som kan antas å virke formende på akademiske forskerkarrierer. Her har jeg tatt utgangspunkt i styringsdokumenter fra regjeringen og fra universitetene selv. Dette er ikke tekster mine informanter har beskrevet direkte, men de blir aktivert av andre mennesker de møter i sin karriere, eksempelvis instituttledere og dekaner. Videre har jeg sett på nyhetsartikler og bøker, for å danne meg et bilde av sentrale debatter i sektoren, som kanskje påvirker informantenes erfaringer.

4.2.1 Styring ved hjelp av tenke- og organiseringsmåter knyttet til publisering og ekstern forskningsfinansiering

I forrige delkapittel synliggjorde jeg at «pene publiseringslister» og tilslag på søknader om ekstern forskningsfinansiering blir ansett som tegn på at en forsker er «god» og at forskningen er av høy kvalitet. Mine informanters beskrivelser av dette viser flere tegn til at deres erfaringer er sosialt formet. Når jeg spør Petter om hvor han har lært å gjøre denne typen akademisk virksomhet på, forteller han:

Petter: Ja, hvordan lærer man det ... Det var jo liksom en del av, altså å ta en phd-grad, så er det jo en opplæringsdel, og når jeg gjorde det, så var den opplæringsdelen hos oss iallfall større enn sånn det den er nå. Så var jo det en del av diskusjonen når vi, en god del av undervisningen da på disse doktorgradskursene, var jo at man hadde fått tilsendt en artikkel på forhånd og, ja skulle lese igjennom den og diskutere dens kvaliteter og styrker og svakheter ved det og sånn. Og gjennom det så får en jo indirekte innsikt i hvilke som er de gode tidsskriftene. I tillegg, selvfølgelig, så var jo disse professorene, de visste jo om denne, de visste dette, og det endte jo med at vi har to tidsskrift som er helt i det øverste sjiktet, også er det noen som er rett under der, også. Også er det sånn at.. Ja, jeg visste jo på en måte allerede det når den lista kom, men det finnes en sånn europeisk organisasjon av sånne (forskere) som meg, som publiserte på et tidspunkt en sånn rangeringsliste av tidsskrifter da. Og miljøet har alltid oppfordra oss til å publisere i topp-tidsskrifter, det er mange som har snakka om. Jeg husker han som var dekan den gangen jeg ble doktorgradsstudent da, eller den perioden der, han snakka i noen sammenhenger om det at for han så var det vel så viktig at de publikasjonene en gjorde, at de var publisert i topptidsskrift enn at man hadde mange. Så er det jo en sånn balanse der, det er det jo. Men i de fleste sånne sammenhenger der dette med publikasjoner har en betydning, så er det jo alltid de topptidsskriftene, de artiklene som er publisert i topptidsskrift som trekkes fram. Og det er jo, det er jo en grunn til at tidsskrifter har fått den statusen at de er de beste, det er jo fordi at de beste artiklene kommer der. Ja. Så det har liksom.. det har vært kommunisert mange ganger underveis at.. Samtidig da, så har det også vært kommunisert at det er kanskje ikke lurt å satse på topptidsskrifter i den første publikasjonen din, da kan det være lurt å starte i et tidsskrift som har litt lavere krav da til kvalitet. Samtidig så syntes jeg nok at jeg kan spore en sånn utvikling i den tiden jeg har vært med i dette at, hva skal jeg si, at det stilles større og større krav, egentlig i alle tidsskrift, for såvidt.

Petter, 40-årene

Flere aktører har altså vært med på å forme Petters oppfatninger om at publisering, og da publisering av en viss type, er helt essensielt. Det ble tatt opp under doktorgradsperioden, hvor både professorer og dekaner snakket om viktigheten av å publisere i riktige tidsskrift. Han viser også til hvordan hans forskningsmiljø retter seg etter en rangeringsliste over tidsskrift. I sitatet ser en tydelig hvordan mennesker og organisasjoner er inne og påvirker hans oppfatninger av hvordan en som forsker skal forholde seg til vitenskapelig publisering.

Det er dog ikke sånn at Petter og de andre informantenes tanker rundt publisering og forskningsmidler kun styres av faktiske personer og aktører, eller av det Smith (2005) omtaler som lokale relasjoner. Det faktum at samtlige av mine informanter beskriver viktigheten av dette, samtidig som de også viser til hvordan menneskene de møter i academia anser dette som vesentlig, tyder på at denne tankegangen er formet av noe utover lokale relasjoner og menneskene de møter i sin arbeidshverdag. Det kan se ut som at denne virksomheten er formet av et sett med dominerende tenke- og organiseringsmåter, som styrer oppfatninger rundt hva som er riktig å gjøre innenfor academia.

Den akademiske virksomheten mine informanter forteller om gjenspeiles i måtene academia organiseres på og hvordan forskning omtales i sentrale dokumenter fra myndighetene. Det er den fremragende forskningen som blir fremhevet i samtlige ledd og dermed kan anses som idealet forsker forventes å følge. Vitenskapelige publikasjoner organiseres i universitets- og høyskolesektoren, samt instituttsektoren og helseforetak, i standardiserte, nasjonale systemer for registrering av forskningsaktivitet. Dette muliggjør resultatmåling og telling av publikasjoner (Rasmussen, Sætnan & Tøndel, 2019, s.130). Disse målesystemene gir altså en oversikt over hvor mye publikasjoner en forsker har og hvor god denne forskningen er. Slike målesystemer er ikke et nytt fenomen, men har eksistert over lengre tid som en måte å styre forskningens retning på. Samtidig kan det se ut til at noen av måleindikatorerne kan ha utilsiktede konsekvenser for den vitenskapelige praksisen. I boka *Universitetskamp* beskriver Rasmussen, Sætnan og Tøndel (2019) hvordan publikasjonspoeng påvirker budsjettene til utdanningsinstitusjoner, tildelingen av forskningsmidler og ansettelsesprosesser. I tillegg ser de at artikkelbaserte publiseringer er blitt vanligere, mens antallet bøker og monografier synker – noe de hevder at henger sammen med at artikkelbaserte publikasjoner gir mer uttelling i antall publikasjonspoeng, samtidig som det tar lengre tid (Rasmussen, et. al., 2019).

De vitenskapelige publikasjonene deles videre inn i ulike nivåer. Mens publikasjoner på nivå 1 regnes som alt som faller inn under definisjonen av vitenskapelig publikasjon, er publikasjoner på nivå 2 begrenset til publiseringskanaler som kan regnes som ledende i brede fagsammenhenger og som utgir de mest betydningsfulle publikasjonene fra ulike lands forskere. I tillegg skal publiseringskanalene på nivå 2 til sammen stå for utgivelsen av rundt 20% av fagets vitenskapelige publikasjoner. Ønsket med denne inndelingen, er at den skal fungere som et incentiv for forskere å publisere i de mest prestisjefylte kanalene innenfor sitt fagområde, og det tas med dette for gitt at den mest prestisjefylte forskningen er den av høyest kvalitet (NSD & UHR, u.å.).

Et annet eksempel på at myndighetene er med på å bygge opp under tankegangen rundt fremragende forskning, er at det i 2010 ble opprettet en ordning med nasjonale Sentre for Fremragende Forskning (SFF). Dette er en status Norges Forskningsråd kan tildele forskningsmiljø som anses for å holde et særlig høyt nivå (Forskningsrådet, u.å.). Forskningsrådet selv definerer disse som forskningsmiljøer som arbeider med ambisiøse ideer og komplekse problemstillinger, som har en fokusert og langsiktig forskningsinnsats på høyt internasjonalt nivå (Forskningsrådet, u.å.).

Videre går tankegangen om prestisjefyllt og fremragende forskning igjen i styringsdokumenter for academia og forskning – her får den altså tekstlig representasjon. I «*Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning 2019-2028*» (2018) er eksempelvis det å «utvikle fagmiljøer av fremragende kvalitet» ett av tre mål for forskning og høyere utdanning fremover. Når det kommer til å utvikle fagmiljøer av fremragende kvalitet, trekker regjeringen blant annet frem at de ønsker å satse på «unge talenter» og legge til rette for samarbeid mellom norske fagmiljøer og «de beste internasjonale fagmiljøene» (Kunnskapsdepartementet, 2018, s.17). For å få øye på nettopp disse fremragende, beste forskerne og de unge talentene, behøver en naturligvis standardiserte og målbare kriterier en kan følge og sammenligne med på tvers av land. Å se til antall publikasjoner, samt hvor de er publisert og hva slags «impact» publikasjonene har, blir jo derfor en enkel måte å operasjonalisere kvalitet på. I innledningen til langtidsplanen for forskning beskrives Norge også som kunnskapsnasjon. Det poengteres her at Norge er blant landene som publiserer mest per innbygger, og at norske vitenskapelige artikler siteres mest. Regjeringen skriver at «det betyr at norske forskere har fått økt synlighet i det internasjonale forskersamfunnet» (Ibid., s. 13).

Tankegangen om å ha fremragende forskningsmiljøer som publiserer i anerkjente kanaler og dermed bidrar til synlighet og prestisje, er også representert i de ulike tekstene på universitetsnivå. Bruker en Universitetet i Agder (UiA) sin «*Plan for forskning og faglig kunstnerisk utvikling 2017-2027*» som eksempel, heter det blant annet at en ønsker å utvikle forskning av høy internasjonal kvalitet og det er ønskelig at flere fagmiljøer får status som «fremragende sentre». Det ønskes at UiA i fremtiden skal være kjent internasjonalt for å utvikle forskere som står for forskning av «høy kvalitet». I tillegg er det et mål å rekruttere «forskertalenter» (UiA, 2017, s.3-10).

Til slutt er akademias finansieringssystem med på å forsterke viktigheten av vitenskapelig publisering, noe som medfører at også universiteter og høyskoler tillegger publisering stor vekt. Norske universiteter og høyskoler finansieres gjennom både basismidler og et resultatbasert finansieringssystem. Kunnskapsdepartementet skriver på sine hjemmesider at det resultatbaserte finansieringssystemet skal fungere som «et nasjonalt incentivsystem». De resultatbaserte midlene tildeles basert på hvordan institusjonene gjør det med utgangspunkt i en rekke indikatorer, blant annet antall vitenskapelig publisering (Regjeringen, 2018).

Det er tydelig hvordan publisering, og særlig publisering i høyansienitetstidsskrift får representasjon i dokumenter som kommer fra myndigheter og fra de ulike institusjonene og hvordan akademias organisering er med på å bygge opp under denne tankegangen. Med dette formuleres det ønsker for hvordan akademikere skal gjøre akademisk virksomhet, noe som gjør at det er grunn til å tro at det har vært med på å forme hvordan mine informanter tenker om og beskriver vitenskapelig publisering. Det faktum at det i så stor legges vekt på å publisere i publiseringskanaler på nivå 2 viser på sin side hvordan akademikere påvirkes til å følge en tankegang hvor forskningen skal gi mest mulig prestisje for den enkelte forsker, men også for universitetene. For universitetene er det naturligvis et mål at denne måten å publisere på følges, da det er vesentlig for deres finansiering. Den virksomheten professorene gjør og deres kunnskap om denne virksomheten som jeg har vist i forrige kapittel, sannsynliggjør at professorene har tilpasset seg tankemåtene rundt vitenskapelig publisering.

4.2.1 Styring av akademiske karrierer ved hjelp av eldre akademiske idealer

Det er ikke bare beskrivelsene av publisering og eksterne forskningsmidler som kan tenkes å være sosialt organisert – også beskrivelsene av en indre styrt motivasjon kan antas å være formet av translokale relasjoner. Jeg er ikke i tvil om at mine informanter opplever forskning

og akademisk virksomhet som gøy og spennende, og at de er genuint interessert i å drive forskningen innenfor sitt fagfelt fremover. Samtidig er det interessant å se hvor likt de oppfatter seg selv og sin egen motivasjon. Dette er til tross for at deres erfaringer er uavhengige av hverandre og er gjort på tvers av tid og sted – de har verken utdannet seg eller jobbet ved de samme instituttene og universitetene, og erfaringene de har er fra forskjellige tidspunkt. En enkel forklaring kan være at forskere naturligvis *må* være genuint interessert i forskning for å nå toppen av akademia, og det er nok mye sant i dette. Allikevel kan også de like beskrivelsene tyde på at det finnes et sett med styrende tenke- og organiseringsmåter innenfor akademia, om knyttet til hva en ideell akademiker bør gjøre. Måten de beskriver sin motivasjon på, syntes å sammenfalle med eldre idealer av hva akademikere være, knyttet til eksempelvis de humboldske idealene av akademia som jeg har beskrevet kort innledningsvis i oppgaven.

På mange måter går det an å forstå mine informanter som idealakademikere, med henvisning til forskningen både Rebecca Lund (2015b) og Cathrine Solomon (2008) har gjort, som jeg har beskrevet i teorikapitlet. Professortittelen er den høyeste vitenskapelige stillingen en kan oppnå i det norske akademia, og det at de har denne tittelen tilsier dermed at de er forskere på et høyt nivå. Flere av informantene beskriver også hvordan de har jobbet med andre dyktige forskere og vært med på store, internasjonale forskningsprosjekt – prosjekt som også har blitt finansiert gjennom eksterne forskningsmidler. Disse beskrivelsene antyder at de selv også driver med forskning på høyt nivå, ettersom de ikke hadde blitt invitert inn i nettverkene og prosjektene de har deltatt i dersom de ikke drev med forskning av en viss kvalitet.

I sin avhandling skriver Rebecca Lund (2015b) om «boasting», eller skryting på norsk, som en av egenskapene som kjennetegner det hun kaller idealakademikeren. I sine intervjuer finner Lund en diskrepans mellom hva informantene har lyst til og det de føler at de bør si og skrive i akademiske sammenhenger. Hun poengterer at det ikke er noen umiddelbar distinksjon mellom det de 'vil' og det de 'bør'. Det de 'vil' må heller ikke anses som et uttrykk for de sanne, innerste følelsene, da det er like formet av lokale sosiale relasjoner som tankene rundt det en bør. Lunds poeng er å vise hvordan de translokale relasjonene former og organiserer kunnskap om hvordan en skal presentere seg selv. I hennes studie kaller hun dette 'the Aalto language' og knytter dette språket til standardiserte og institusjonaliserte måter å styre og sammenligne kompetanse på hennes egen institusjon. Hun beskriver språket ved Aalto som styrt av diskurser rundt begrepene 'eksellens', 'verdensklasse' og 'ledende' (Lund, 2015b, s.141-143).

I mine intervjuer, kommer det ikke like tydelig frem en slik diskrepans som Lund identifiserer, og jeg finner heller ikke altfor mange beskrivelser som kan knyttes mot en særlig direkte skryting. Allikevel kan det faktum at samtlige av mine informanter beskriver seg selv og sin drivkraft så likt, tyde på at det også i det norske akademia finnes et vokabular knyttet til hvordan en bør presentere seg selv. Informantenes beskrivelser kan heller hinte til en mer nøktern, indirekte form for skryting. Denne formen for skryting kommer heller til syne når de beskriver seg selv som mennesker med en forkjærlighet for forskning. Det er nemlig påfallende hvor fraværende beskrivelser av forskning som «vanskelig» eller «utfordrende» er i mitt datamateriale. Ved å snakke om egen motivasjon på denne måten, henter de til at det ikke nødvendigvis er så utfordrende for dem å drive med forskning. Beskrivelsene av hvor mye de interesserer seg for forskningen og arbeidet de gjør, tilsier at de trives godt med denne typen arbeid. Det kan tenkes at mennesker som ikke er like interessert som det de er, antagelig har flere utfordringer ved forskningsarbeidet. Det at de mener interessen er essensiell for å ha en vellykket forskerkarriere, viser seg i noen av beskrivelsene jeg har vist tidligere – for eksempel når Eivind poengterer at interesse for fremtiden er en ambisjon en må ha for å kunne bli professor.

Som jeg påpekte tidligere, så antyder det at alle fem beskriver seg selv på denne måten at dette er formet av translokale relasjoner og at mine informanter aktiverer et sett med dominerende forventninger og normer tilknyttet sin virksomhet. Det kan tenkes at en del av det å være en idealakademiker i Norge er knyttet til en måte å skryte på som distanserer en fra å fremstå som instrumentell og strategisk, i det at en snakker om en forkjærlighet for forskning. Dette idealet kan antagelig også knyttes til de humboldske idealene jeg presenterte helt i starten av oppgaven, som beskriver en streben etter sann viten som grunnlaget for akademisk virksomhet. Det å oppleves som strategisk og instrumentell kan i denne forbindelse anses som en motsetning til de gamle akademiske idealene.

Når Lund redegjør for språket knyttet til idealakademikeren ved Aalto universitet, viser hun til hvordan denne måten å presentere seg selv på er tekstlig representert i styringsdokumenter og strategier (Lund, 2015b, s.143). I de norske styringsdokumentene jeg har sett på i denne oppgaven, er den tekstlige representasjonen rundt den nøkterne, ikke-instrumentelle akademikeren relativt fraværende. Også i de norske tekstene finnes en stor tilstedeværelse av diskursen knyttet til eksellens, ofte beskrevet som fremragende forskning, og ledende fagmiljøer (Kunnskapsdepartementene, 2018; UiA, 2017).

Dersom en tar utgangspunkt i Marte Rua (2012) sine distinksjoner mellom ulike tekster, kan en imidlertid se at dette språket blant annet er å finne igjen i den tekstlige *konteksten* akademikerne befinner seg i (Rua, 2012, s.112-115). En stor del av den norske debatten knyttet til akademia sentrerer seg rundt hvordan ulike reformer og organiseringen av UH-sektoren fører til en «negativ markedslogikk», hvor kunnskap blant annet blir sett på som et verktøy for økonomisk vekst (Tjora, 2019, s.27). Den nylig utgitte boka *Universitetskamp* (2019) utforsker sektorens utvikling med et kritisk og bekymret blikk, og hevder at denne kan føre til at vi mister kvalitetene ved universitetene og særtrekk ved institusjonene (Ibid., s.27). Ser en på debattinnleggene skrevet i UH-sektorens største nettavis, Khrono, finner en mye av den samme tankegangen. Som jeg nevnte i oppgavens innledning, er det mange som frykter at akademia er i ferd med å bevege seg bort fra de verdier og idealer de mener er viktige.

Et gjennomgående tema i både boka *Universitetskamp* og i Khronos debattinnlegg er at forskning skal være sannhetssøkende, i motsetning til å drives av lønnsomme, politiske prosjekter. Denne diskursen er antagelig med på å forme språket knyttet til den norske idealakademikeren, og resultatet blir at akademikere beskriver seg selv som mer opptatt av å søke sannhet og nytenkning, enn å være strategiske med tanke på egen karriere. Det å beskrive forskning som gøy, spennende og morsomt kan sees på som et uttrykk for nettopp å motsette seg politisk forskning. I ett av sitatene ovenfor knyttet til Eivinds erfaringer med at det internasjonale forskningsprosjektet var gøy, poengterer han selv dette: «Det finnes politiske prosjekt, som du bare må gjøre, når de sier, ‘tralala’, også finnes det de som bare er gøy, som du gjør for (forskningens) skyld, for du vet du gjør noe fantastisk spennende».

Cathrine Richards Solomon (2008) påpeker også, i sin forskning på det hun kaller akademiske stjerner, hvordan hennes forskningsdeltakere presenterte seg selv med et indre driv mot å bli eksellente forskere. Informantene snakket ikke om sin interesse for forskning som fremkalt eksternt, av akademias styringsrelasjoner, men knyttet det heller mot sine egne personligheter (s.198-199). På samme måte presenterer professorene jeg har intervjuet sin drivkraft til å drive med forskning som noe styrt av deres personlighet, evner og egenskaper, ikke til eksterne forventninger knyttet til sin posisjon. Solomon påpeker at trekk som tilsynelatende er knyttet til personlighet, ofte er yrkesmessige normer og verdier som er blitt internalisert når en har blitt sosialisert inn i yrket (Ibid., s.198-200). Det sannsynliggjør at beskrivelsene av den indre drivkraften, antagelig også er formet av tankemønstre som er dominerende i sektoren.

4.2.3 Professorenes tilpasning til denne styringen

Min utforskning av erfaringer med akademisk karriere tar som sagt utgangspunkt i ståstedet til professorer og dermed en gruppe mennesker som i aller høyeste grad kan anses å ha hatt ett vellykket møte med nettopp det å gjøre akademiske karrierer. De har derfor også antagelig tilpasset seg de dominerende tenke- og organiseringsmåtene i akademisk og internalisert normer og verdier fra det akademiske miljøet, i og med at de har lært og tatt innover seg underveis hvilke valg det er lurt å ta. I denne siste delen av analysekapitlet ønsker jeg å synliggjøre hvordan mine informanter ser ut til å ha tilpasset seg og manøvrert de translokale relasjonene som påvirker deres karriereveier.

Forventningene og normene knyttet til hvordan en skal gjøre akademisk karriere, har tekstlig representasjon i styringsdokumenter, debatter i sektoren, finansieringen av universiteter og høyskoler og incentivene knyttet til vitenskapelig publisering. Det er god grunn til å tro at professorene har aktivert disse tekstene og organiseringsmåtene når de beskriver sine erfaringer med akademisk virksomhet på den måten jeg har vist i tidligere kapitler. En del institusjonell-etnografisk forskning starter ut ved å identifisere en eller annen form for diskrepans mellom noens erfaring og tenke- og organiseringsmåter som dominerer det institusjonelle komplekset denne erfaringen inngår i. Ifølge Smith er slike diskrepanser tegn på maktutøvelse og er et godt sted å utforske «det som skjer» videre. Det faktum at jeg ikke har identifisert mange slike diskrepanser i mitt datamateriale, kan antyde at den virksomhetskunnskapen mine informanter beskriver i stor grad ser ut til å stemme overens med den virksomheten som er representert i styringsdokumenter og øvrige diskurser innenfor akademisk.

En del av antydningene til at professorene har tilpasset seg sektorens dominerende idealer, ligger i hvordan det er beskrivelsene av forskningen og den akademiske virksomheten de gjorde i starten av sine karrierer som omtales som gøy, spennende og interessant. Anette beskriver for eksempel akademisk som kjempemorsomt når hun snakker om begynnelsen av sin karriere, men bruker ikke disse adjektivene når hun beskriver resten sine senere erfaringer. Blant annet jobbet hun noen år som forsker ved et forskningsinstitutt etter hun hadde jobbet i det internasjonale forskningsnettverket og dette er en erfaring hun beskriver som relativt utfordrende: «Men jeg trivdes ikke så veldig godt i den byen, og i hvertfall ikke på sånn fri.. fri forskning». I forbindelse med dette, forteller hun at hun var kjempeglad når hun ble tilbudt en ny jobb, til tross for at dette var en lederstilling i stedet for en forskningsstilling: «så jeg var veldig glad på en side for at jeg ble tilbudt jobb på (det universitetet). Det var en forferdelig lederstilling, som

ingen ville ha, men da kom jeg meg iallfall tilbake til (byen jeg bodde i tidligere), så jeg sa ja til den». Disse beskrivelsene viser at det ikke er all virksomhet i forbindelse med forskning som beskrives som gøy, og at en del av den akademiske karriereveien ikke alltid beskrives som like bra. I tillegg er det ikke virksomheten knyttet til publiseringen og søknader om eksterne forskningsmidler som oppleves som gøy. Som jeg har vist tidligere har dette blitt beskrevet som den delen av den akademiske virksomheten som de bare «må gjøre», hvis ikke «forsvinner du», som Lars beskriver det. Erfaringene knyttet til publisering og eksterne forskningsmidler er også noe informantene stort sett snakker om som en del av deres senere akademiske karriere og i forbindelse med å kvalifisere til professoroppykk.

Det å tilpasse seg de dominerende tenke- og organiseringsmåtene kan på sin side være en måte å få fortsette å drive med gøy og interessant forskning. Noe av det siste Anette sa til meg under vårt intervju var at: «Professortittelen er ikke alt, men det er nøkkelen til resten». Hun hadde forklart hvordan hun etterhvert forstod at selve tittelen var nødvendig for å kunne fortsette med interessant forskning; «Jeg trodde ikke det var så viktig. Jeg gjorde det fordi jeg mente at ‘jeg skal ikke henge bak henne, eller han’, jeg ble sånn ... Ahh! Når de gjorde det, så skulle søren meg jeg også gjøre det!». Videre understreker hun at:

Det viktigste, er at når du har professor på... du... på visittkortet ditt, så åpner det seg nye dører. Da... Med den konkurranseverdenen som du har i dag, så tror jeg ikke det er vits å søke til forskningsrådet hvis du ikke har hvertfall to professorer med i søknaden. Du må ha en professor som leder. Så de dørene som jeg tidligere har vært så glad for at har åpna seg for meg, de ble jo nå etterhvert ganske lukket, fordi jeg hadde ikke tittelen.

Anette, 60-årene

Dette gjenspeiles i hvordan søknadsprosessen rundt disse midlene er organisert. Søknader til eksempelvis Norges Forskningsråd vurderes av en ekspertkomité, hvilke Forskningsrådet poengterer at hentes fra «ledende forsknings- og innovasjonsmiljøer». Kriteriene de vurderer etter er «forskningskvalitet», (og på engelsk brukes ordet «eksellens»), potensielle virkninger av forskningen og prosjektets gjennomføringsevne. Sistnevnte handler om kvaliteten på prosjektlederen og prosjektgruppa (Forskningsrådet, u.å.). Det vil naturligvis være enklere å oppnå disse kriteriene som professor, da du etter all sannsynlighet har flere publikasjoner bak deg, samtidig som stillingstittelen tilsier at du er en dyktig forsker.

Jeg har tidligere vist til hvordan Eivind trekker frem politiske prosjekt som en slags motsetning til den gøye forskningen. Da han beskrev dette, viste han til et prosjekt finansiert med eksterne

forskningsmidler som han anså som «fantastisk spennende», og han antydte flere ganger at det å få eksterne forskningsmidler gjorde det mulig å drive med slik forskning. Samtidig blir det feil å hevde at eksterne forskningsmidler ikke er preget av politikk, og jeg har allerede redegjort for hvordan også disse midlene kan knyttes til en form for styring. Som Dag O. Hessen (2016) skriver i Agenda Magasin: «enhver hund lærer raskt å ikke bite hånden som mater den, og et universitet på oppdragsmidler kan vanskelig etterleve de humboldtske idealer». Med dette peker Hessen på hvordan tildelingen av forskningsmidler ofte skjer på grunnlag av det som forstås som forskningens «nytteverdi». I lys av dette kan det tenkes at professortittelen og forskningsmidlene er en døråpner til «gøy» forskning, gitt at en opplever den *riktige* forskningen som gøy, interessant og spennende.

Videre er det verdt å nevne at når jeg påstår at professorene har tilpasset seg et ideal, så betyr ikke dette at det ikke har vært snublestener eller ting som har opplevdes som vanskelig i løpet av deres karriere. Det finnes flere eksempler på at mine informanter beskriver å ha møtt på utfordringer underveis i karriereløpet. Poenget er dog at de rammene rundt det å være en god akademiker som dette datamaterialet antyder, kan se ut til å være svært smale og dermed vanskeligere å tilpasse seg til desto mindre privilegert en er. Har du for eksempel barn og familie som krever mye tid, er det vanskeligere å finne tid til å forske utenfor den ordinære arbeidstiden – og om du er aleneforelder kan det være enda vanskeligere. Det er med andre ord noen grupper mennesker som kan tenkes å ha bedre forutsetninger for å lykkes med akademiske karrierer.

Mine informanters beskrivelser kan i forbindelse med utfordrende situasjoner tyde på at de har tilpasset seg og manøvrert i også disse utfordringene. Lars forteller for eksempel at «en viss egoisme» er noe han anser som en viktig egenskap for å komme seg opp og frem i forskningsverdenen. Han forteller at han må gjøre seg visse prioriteringer i hverdagen, ettersom timeplanen fort kan fylle seg opp. Når jeg spør han hva han prioriterer, forteller han:

Det varierer litt over tid. Jeg tror jeg bruker relativt mye tid på å veilede studenter for eksempel, der tror jeg nok jeg prioriterer.. Men det gjelder sånne kurs som (kurs) og metodekurs og sånne ting, der er det mye veiledning. Men akkurat nå skal jeg revidere et manuskript da fra et tidsskrift da, som jeg har fått tilbake med noen kommentarer og sånne ting. Og hvis jeg ikke bare hadde.. hvis jeg har prioritert andre ting så hadde en aldri fått gjort den jobben. Så man må si at nå skal jeg gjøre sånne ting, nå skal jeg gjøre sånn, så må man bare bestemme seg for det, så får noe av det andre bare flyte litte gran. Sånn må det bare være, for hvis ikke så blir du aldri ferdig. Og du kan ikke, skal du gjøre en sånn jobb, så kan du ikke sette av en time her og en time der, du må

ha en viss kontinuitet, du må ha det litt i bakhodet ikke sant, du må tenke på det også lure på hvordan skal jeg gjøre det, og det, og skrive sånn osv.. Så hvis du ikke har dette her i hodet i perioder så får du ikke gjort jobben, og hvertfall ikke veldig bra.

Lars, 50-årene

Magnussen, Wallevik og Lund (2018) viser hvordan mannlige akademikers faglige virksomhet, og deres og omgivelsenes fremstillinger og forståelse av denne, er med på å gi menn mer manøvreringsrom. Det å være og fremstille seg som travel er med på å gjøre en utilgjengelig og dermed til en person som i liten grad spørres om å utføre ikke-meritterende arbeid (Magnussen, et al., 2018, s. 97). I sitatet over forteller Lars at «hvis jeg hadde prioritert andre ting, hadde jeg aldri fått gjort jobben». Det faktum at han *kan* prioritere forskningen og skrivingen, betyr nødvendigvis at noen andre gjør mer av de andre akademiske oppgavene, som for eksempel undervisning og veiledning. I denne sammenhengen er det påfallende hvor lite mine informanter snakker om undervisningen, og det er kun Petter som trekker frem det å være en god underviser som en viktig egenskap å ha som akademiker. Det er selvfølgelig sannsynligvis en sammenheng mellom de manglende beskrivelsene av undervisning og det at dette ikke betydde like mye når flere av mine informanter fikk opprykk. Allikevel er det interessant at undervisning ikke nevnes av flere av informantene mine før jeg stiller de eksplisitt spørsmål om dette.

Det som skjer i Lars' familierelasjoner ser ut til å være med på å organisere hans erfaringer knyttet til forskningstiden. Solomon (2008) forklarer at et av kjennetegnene ved det hun kaller akademiske stjerner er hvordan de beskrives som «dedikerte» og «hardtarbeidende», noe hun poengterer at går utover familielivet. Det å prioritere forskningen på bekostning av familielivet blir sett på som et nødvendig offer (Solomon, 2008, s.197-198). Lars påpeker også selv at forskningen til tider kan gå på bekostning av familien:

Og min kone, hun er jo litt, hun er jo ikke så entusiastisk for slike ting, hun sier av og til «nå er du hjemme», ikke sant, «nå er du ikke på jobben», og så blir jo litt sint da for jeg er jo på jobben litt allikevel. Men hvis ikke det hadde vært sånn hadde jeg ikke fått gjort slike ting da, jeg hadde ikke fått gjort det ferdig.

Lars, 50-årene

I den siste setningen sier han at dette er nødvendig, fordi han ikke hadde fått gjort 'slike ting' dersom han ikke brukte tid på det hjemme – dette til tross av at han som alle andre i vitenskapelige stillinger har avsatt en viss del av arbeidstiden sin til forskning. Det at han kan

bruke tid hjemme på å arbeide, selv om han har små barn, sannsynliggjør at hans kone gjør mer av omsorgsarbeidet enn hva han selv gjør.

Lund (2015a) beskriver i sin forskning nødvendigheten av det mindre synlige akademiske arbeidet; det at noen underviser, driver oppfølging av studenter og omsorgsarbeid på instituttene gjør det mulig for andre å gjennomføre virksomheten knyttet til idealakademikeren (Lund, 2015a, s.180). Det at kvinner oftere gjennomfører dette mindre synlige arbeidet knyttes til aktivisering av femininitet, med utgangspunkt i hetero-normative antakelser om kjønnsdelte arbeidsforhold. Forventninger til at det er kvinner som utfører dette arbeidet er med andre ord knyttet til bestemte stereotypier om kjønn (Ibid.). Når Lars har muligheten til å prioritere sin arbeidstid til forskning, er det antakeligvis fordi både han og andre på hans institutt aktiverer stereotyper knyttet til maskulinitet; han forventes antakeligvis ikke å prioritere ikke-meritterende arbeidsoppgaver knyttet til eksempelvis omsorg for kollegaer og studenter i like stor grad som hans kvinnelige kollegaer. Måten han beskriver sine prioriteringer i intervjuet, antyder at dette er noe han ser på som naturlig og som han ikke kjenner på noen særlig dårlig samvittighet for.

Et siste, og kanskje det aller mest interessante aspektet som dukket opp underveis i analyseprosessen av mine informanternes beskrivelser, er hvordan de både blir styrt eller påvirket av translokale relasjoner, men samtidig sannsynligvis også manøvrerer seg på relativt strategiske måter i denne styringen. Det å beskrive seg selv som drevet av en indre drivkraft kan anses som et uttrykk for at deres erfaringer påvirkes av translokale relasjoner. På en annen side kan det *også* tenkes å være en måte å beskrive seg selv på som tillater at en er strategisk og instrumentell i sin karrierevei. Ser en eksempelvis tilbake på hvordan kritikk av endringer og strategisk styring av sektoren er en del av det tekstlige landskapet rundt akademikere, kan en anta at det å være strategisk og instrumentell som forsker ikke nødvendigvis anses som positivt. Blant mange i sektoren står de humboldske idealene sterkt – forskning skal være sannhetssøkende, og ikke et middel for å oppnå egen prestisje. Dersom en derimot motiveres av prestisje og anerkjennelse, noe en til en viss grad kan anta at en noen professorer gjør, kan det å beskrive seg nøkternt og ydmykt være en måte å unngå kritikk på, men samtidig rettferdiggjøre at en følger forventninger til sektoren. Dersom en ikke hadde tilpasset seg forventningene som rettes mot en, hadde en heller ikke kunnet drevet med forskning – altså det en *elsker* å drive med. Jeg opplever imidlertid ikke at jeg har noe grunnlag i datamaterialet til å

si noe utover spekulasjonene i dette avsnittet. Dette er noe som ville vært interessant å utforske videre dersom jeg hadde hatt mer tid, eller i et senere forskningsprosjekt.

Avslutningsvis vil jeg trekke frem at det finnes svært lite tilløp til beskrivelser av kritikk til den sosiale organiseringen av forskningsverdenen. Når det snakkes om forventninger knyttet til publisering, blir det ikke én gang pekt på utfordringer og mulige konsekvenser ved at dette er de dominerende tenke- og organiseringsmåtene rundt formidling av forskning. Beskrivelsene rundt nødvendigheten av eksterne forskningsmidler inneholder heller ingen kritikk av hvordan disse midlene tildeles. Det finnes i det store og det hele det få antydninger til kritikk av det de har erfart i løpet av sine karriereveier. Dette er også med på å sannsynliggjøre at mine informanter i stor grad har tilpasset seg forventningene de utsettes for innenfor akademien.

4.3 Å gjøre akademisk karriere som å tilpasse seg styring?

I analysen har jeg sett på hvordan mine informanters beskrivelser av å gjøre akademisk karriere kan knyttes til forventninger, normer og verdier som en blant annet finner igjen i styringsdokumenter, finansieringsmodeller og debatter i sektoren.

Det er med andre ord formulert et bilde av den ideelle akademikeren som mine informanters beskrivelser av hvordan de gjør og har gjort akademisk karriere gjenspeiler. Sett fra mitt datamateriale kan idealakademikeren i det norske akademien anses å være en person som styres av en slags indre forkjærlighet og drivkraft mot forskning, en som publiserer i høyansienitetstidsskrift og som søker om og får tilslag på eksterne forskningsmidler. Dette bildet av idealakademikeren er mine informanter med på å reprodusere. Som Solomon (2008) forklarer blir definisjonen på å være en god akademiker forsterket i det menneskene følger den – noe mine informanters beskrivelser tilsier at de gjør (Solomon, 2008, s.201).

I lys av dette analysekapitlet, vil jeg avslutte med å stille spørsmålet om hvorvidt det å ha en vellykket akademisk karriere forutsetter at du tilpasser deg de overordnede og dominerende tenke- og organiseringsmåtene i samfunnet. Tar en utgangspunkt i forskningen til Lund (2015 a; 2015b) og Magnussen, Lund og Wallevik (2018) er det nærliggende å tro at kjønn har mye å si for hvorvidt du har suksess med akademiske karrierer, til tross for at det ofte påpekes at sektoren beveger seg i retning av å bli likestilt, fordi den numeriske likestillingen går oppover. Deres forskning viser at det i hovedsak er visse grupper av menn som tjener på idealene og

forventningene knyttet til eksellens i academia. Når kvinner i mindre grad enn menn blir professorer i det norske academia, kan dette være et resultat av at menn som gruppe har bedre forutsetninger for å tilpasse seg akademiske forventninger og ideal.

5 Avslutning og mulige veier videre

I denne oppgaven har jeg tatt for meg professorers erfaringer med å gjøre akademisk karriere og synliggjort hva deres virksomhetskunnskap kan fortelle oss om rammene de har forholdt seg til underveis i karriereløpet. Jeg har synliggjort hvordan mine informanter beskriver akademisk virksomhet som noe lystbetont, gjennom å bruke ord som «gøy», «interessant» og «fritt», og hvordan de presenterer en slags indre drivkraft mot forskning. I tillegg til å se på disse erfaringene, har jeg også vist hvordan informantene samtidig beskriver en del av den akademiske virksomheten som noe «de bare må gjøre». Dette er beskrivelser av å publisere forskningen i riktige kanaler og viktigheten av å få tilslag på søknader om eksterne forskningsmidler – mye for å få muligheten til å drive med gøy forskning.

Jeg har også vist hvordan erfaringene mine informanter beskriver kan synes å være sosialt organisert av dominerende tenke- og organiseringsmåter i UH-sektoren. Disse tenke- og organiseringsmåtene refererer til forventninger formet av blant annet sektorens styringsdokumenter og finansieringsmodeller, som tilsier at akademikere skal være med på å utvikle Norge som ledende kunnskapsnasjon. Utover dette har jeg også diskutert hvordan beskrivelsene av den indre drivkraften også kan anses som noe sosialt formet, gjennom at mine informanter aktiverer et sett med gamle idealer som blant annet blir fremhevet av kritikere av endringer og reformer i sektoren. Til slutt har jeg gått grundigere inn på hvordan mine informanters beskrivelser kan tilsi at de har tilpasset seg de dominerende tenke- og organiseringsmåtene, ettersom de tilsynelatende har hatt et vellykket møte med de akademiske karriereveiene.

Før jeg avslutter vil jeg poengtere at dette prosjektet er mitt første møte med institusjonell etnografi og til tross for at jeg har jobbet tilnærmet daglig med metodologien i et halvt år, er det fremdeles mange aspekter ved den som jeg ikke har oppdaget enda. Allikevel har jeg gjennom arbeidet med oppgaven latt meg fascinere over mulighetene til å forklare hvordan tilsynelatende vanlige og hverdagslige ting er knyttet til og formet av sosiale relasjoner. Dette

prosjektet kan som nevnt heller ikke sies å være en fullskala institusjonell etnografi. Jeg anser den som et godt første steg på veien mot det som kan bli en fullskala institusjonell etnografi i fremtiden.

Hadde jeg hatt mer tid, hadde det vært interessant å møte informantene mine igjen og gravd mer i virksomhetskunnskapen deres knyttet til publisering og ekstern finansiering, samt opplevelsen av akademia som gøy og fritt. Det at jeg ikke har kunnet identifisere en tydelig diskrepans i mitt datamateriale, kan også være et resultat av at jeg ikke har hatt tid til å utforske professorenes erfaringer grundigere. Et naturlig neste sted ville også vært å utforske det institusjonelle komplekset akademia utgjør fra andre ståsted, slik jeg har vært inne på i metodekapitlet. Ved å gjøre det, kunne jeg fått mer innsikt i de andre aktørenes rolle i dette komplekset og kommet enda lenger inn i akkurat hvordan det å gjøre forskerkarriere og bli professor er en sosialt koordinert virksomhet. En annen naturlig fortsettelse ville vært å analysere de tekstene jeg har vært innom og i større grad synliggjøre hvordan disse bidrar til styring. Det har også blitt referert til tekster på et lavere nivå, som jobbsøknader og søknader om forskningsmidler, fagfellevurderinger, skjemaer og dokumenter i intervjuene med professorene. Disse har jeg heller ikke hatt tid til å dykke inn i, til tross for at det ville vært svært naturlig og hensiktsmessig å se hvordan også disse påvirker hva professorer gjør. Det å utforske erfaringene til personer med andre ståsteder og tekster på ulike nivåer hadde sannsynligvis også bidratt til å synliggjøre mer av mulighetene for motstand mot den styringen jeg skriver om i denne oppgaven.

Målet med institusjonell-etnografisk forskning er overordnet sett å synliggjøre krysningspunktene mellom samfunnets mikro- og makroforhold og å utfordre maktforholdene i dagens samfunn. Ved å dykke dypere inn i problematikken jeg har skissert her, erfaringer knyttet til denne og hvordan tekster er med på å forme disse erfaringene, ville det vært enklere å peke på disse krysningspunktene – og identifisere muligheter for motstand.

Litteraturliste

Benum, E. (2020, 13 mars). Kvinnerevolusjon i utdanning og arbeid. Hentet fra: <https://www.norghistorie.no/oljealder-og-overflod/1930-kvinnerevolusjon-i-utdanning-og-arbeid.html>

Bygenes, S. (2008). Dorothy Smith. I Mortensen, E., Egeland, C., Gressgård, R., Holst, C., Jegerstedt, K., Rosland, S. & Sampson, K. (Red.), *Kjønnteori* (1. utg, 4. oppl. s.187-193). Oslo: Gyldendal akademisk.

Elgvin, O. (2020, 09. mars). Hvorfor snakker ingen om en tillitsreform i akademia? *Khrono*. Hentet fra: <https://khrono.no/hvorfor-snakker-ingen-om-en-tillitsreform-i-akademia/466152>

Forskningsrådet. (u.å.a). Behandlingsprosessen. Hentet fra <https://www.forskningsradet.no/behandling-av-soknad/slik-behandler-vi-soknader/behandlingsprosessen/>

Forskningsrådet. (u.å.b). SFF – Sentre for fremragende forskning. Hentet fra: <https://www.forskningsradet.no/om-forskningsradet/programmer/sff/>

Forskrift om ansettelse og opprykk. (2006). Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisning- og forskerstillinger (FOR-2006-02-09-129). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129>

Friberg, J. H. (2019). Tvilsomme informanter, troverdig forskning? Refleksjoner over intervjuet som forskningsmetode, med utgangspunkt i en studie av tilreisende fattige fra Romania. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 3(2), s.119-136. Hentet fra: <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2019-02-02>

Hansen, T. (2020). Universitetet i Oslo. I Bolstad, E. (red.), *Store norske leksikon*. Hentet fra: https://snl.no/Universitetet_i_Oslo

Hansen, T. (2016). Norsk universitetshistorie. I Bolstad, E. (red.), *Store norske leksikon*. Hentet fra: https://snl.no/Norsk_universitetshistorie

Hekman, S. (1997). Truth and Method: Feminist Standpoint Revisited. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 22(2), s.341-365. Hentet fra: <https://doi.org/10.1086/495159>

Hessen, D. O. (2016, 25. juni). Har vi ikke lengre råd til universiteter? Hentet fra: <https://agendamagasinet.no/kommentarer/har-vi-rad-til-universiteter/>

Howard, J. A., Risman, B. & Sprague, J. (2005). *Series Editors' Foreword*. I Smith, D. (Red.), *Institutional Ethnography – A sociology for people*. (1. utg, ss. ix-xii). Walnut Creek: Altamira Press.

Jacobsen, D. I. (2018). Hvordan gjennomføre undersøkelser. Innføring i samfunnsvitenskapelig metode (3. utg). Oslo: Cappelen Damm Akademisk

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2012). *Det kvalitative forskningsintervju*. (2. utg.). Oslo: Gyldendal

Kunnskapsdepartementet. (2018). *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019-2028*. (Meld. St. 4. (2018-2019)). Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/9aa4570407c34d4cb3744d7acd632654/no/pdfs/stm201820190004000dddpdfs.pdf>

Kunnskapsdepartementet. (2017). *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*. (Meld. St. 16 (2016-2017)). Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/aee30e4b7d3241d5bd89db69fe38f7ba/no/pdfs/stm201620170016000dddpdfs.pdf>

Kunnskapsdepartementet. (2015). *Konsentrasjon for kvalitet — Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren*. (Meld. St. 18 (2014-2015)). Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/86d1e31e78b44de6a3a15e913b092bf4/no/pdfs/stm201420150018000dddpdfs.pdf>

Lackner, E. J. (2020, 24. februar). Universitets- og høyskoleloven. I Bolstad, E. (red.), *Store norske leksikon*. Hentet fra https://snl.no/universitets-og_hoyskoleloven

Leirset, E. (2019). Universitetenes rolle i konkurranselandskapet. I Tjora, A. (Red.), *Universitetskamp* (1. utg, s.435-449). Oslo: Scandinavian Academic Press.

Lindbekk, T. (2004). Gjensyn med Humboldts prosjekt. *Nytt norsk tidsskrift*, 21(2), s.156-166. Hentet fra:

https://www.idunn.no/file/pdf/33208540/symposium_gjensyn_med_humboldts_prosjekt.pdf

Lund, R. (2015a). Akademia – «idealakademikeren» og kvinnelige akademikers hverdag. I Widerberg, K. (Red.), *I hjertet av velferdsstaten – en invitasjon til institusjonell etnografi* (1. utgave, s.143-163). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Lund, R. W. B. (2015b). *Doing the Ideal Academic: Gender, Excellence and Changing Academia*.(Doktoravhandling). Aalto University, Helsinki.

Lund, R. & Magnussen, M-L. (2018). Interseksjonalitet, virksomhedskundskab og styringsrelasjoner – institusjonell etnografi og hverdagens sociale organisering. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(4), s.268-283. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-04-05>

Lund, R. W. B. & Nilsen, A. C. E. (2019). Introduction: conditions for doing institutional ethnography in the Nordics. I Lund, R. W. B & Nilsen, A. C. E (Red.), *Institutional Ethnography in the Nordic Region* (1. utg, ss. 3-20). London: Routledge.

Magnussen. M-L. (2015). *Familieforsørgelse i menns hverdag*(Doktoravhandling). Universitetet i Oslo, Oslo.

Magnussen, M.L. Lund, R.W.B. & Wallevik, H. B. (2018). Et kjønnrom for akademisk skriving – den akademiske skrivingens sosiale organisering, sett fra ståstedet til kvinnelige førsteamanuenser ved Universitetet i Agder. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(1-2), s.85-103. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-06>

Mjelde, L. (2012). *Innledning*. I Toft, M., Mjelde, L. Nilsen, Ø., Nordhaug, K. & Otnes, P. (Red.), *Sosiologisk årbok 2012*. (1. utgave, s.3-11). Oslo: Novus forlag

Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). (2019). *Attraktive akademiske karrierer – søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren* (NIFU-rapport 2019:10). Hentet fra: <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2608244/NIFUrapport2019-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Norsk senter for forskningsdata (NSD) & Universitets- og høyskolerådet (UHR). (u.å.). Norsk publiseringsindikator. Hentet fra <https://npi.nsd.no>

Persson, M. (2019). Markedsrettede fusjoner i høyere utdanning. I Tjora, A. (Red.), *Universitetskamp* (1. utg, s.414-434). Oslo: Scandinavian Academic Press.

Postholm, M. B. & Jacobsen, D. I. (2018). *Forskningsmetode for masterstudenter i lærerutdanning* (1. utg.) Oslo: Cappelen Damm Akademisk

Rasmussen, B. (2019). To skritt fram og ett tilbake? Eksellens, kjønn og karriere. I Tjora, A. (Red.), *Universitetskamp* (1. utg, s.79-100). Oslo: Scandinavian Academic Press.

Regjeringen (2018, 7. november). Finansiering av universiteter og høyskoler. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/hoyere-utdanning/finaniseringssystemet/id494257/>

Rua, M. (2012). *Erfaringer fra en fengselsstudie – institusjonell etnografi i praksis*. I Toft, M., Mjelde, L. Nilsen, Ø., Nordhaug, K. & Otnes, P. (Red.), *Sosiologisk årbok 2012*. (1. utgave, s.101-121). Oslo: Novus forlag

Smith, D. E. (1997). From the Margins: Women's Standpoint as a Method of Inquiry in the Social Sciences. *Gender, Technology and Development*, 1(1), s. 113-135. <https://doi.org/10.1080/09718524.1997.11909845>

Smith, D. E. (2005). *Institutional Ethnography – A sociology for people* (1. utg.). Walnut Creek: Altamira Press.

Smith, D. (2012). *Telling the Truth after Postmodernism*. I Toft, M., Mjelde, L. Nilsen, Ø., Nordhaug, K. & Otnes, P. (Red.), *Sosiologisk årbok 2012*. (1. utgave, s.77-99). Oslo: Novus forlag

Solomon, C. R. (2008). Personal responsibility in Professional Work – The Academic «Star» as Ideological Code. I DeVault, M. L. (Red.), *People at Work: Life, Power, and Social Inclusion in the New Economy*. (1. utgave, s.180-202). New York: NYU Press.

Thune, T. (2020). Norsk utdanningshistorie. I Bolstad, E. (red.), *Store norske leksikon*. Hentet fra: https://snl.no/Norsk_utdanningshistorie

Tjora, A. (2019). Nødvendigheten av en universitetskamp. I Tjora, A. (Red.), *Universitetskamp* (1. utg, s.15-41). Oslo: Scandinavian Academic Press.

Universitetet i Agder (UiA). (2017). *Plan for forskning og faglig og kunstnerisk utvikling 2017-2027*. Hentet fra <https://www.uia.no/om-uia/organisasjonen/plan-for-forskning-og-faglig-og-kunstnerisk-utvikling-2017-2027>

Universitetet i Agder (UiA). (2018, 15. november). Rutinar for behandling av personopplysningar i forskning og i studentoppgåver. Hentet fra: <https://www.uia.no/forskning/om-forskningen/rutinar-for-behandling-av-personopplysningar-i-forskning-og-i-studentoppgaaver>

Universitets- og høyskoleloven – UHL (2005). Lov om universiteter- og høyskoler (LOV-2005-04-01-15). Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-04-01-15#KAPITTEL_1-6

Widerberg, K. (2007). Insitusjonell etnografi – en ny mulighet for kvalitativ forskning? *I Sosiologi i dag*, 37(2), s. 7-28. Hentet fra: https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/15234/inst_etno_kvalitativ_forskning.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Widerberg, K. (2015). En invitasjon til institusjonell etnografi. I Widerberg, K. (Red.), *I hjertet av velferdsstaten – en invitasjon til institusjonell etnografi* (1. utgave, s.143-163). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Vedlegg 1: Intervjuguide

Intervjuguide

Ustrukturert/Semi-strukturert intervju: Fokus på deltakernes erfaringer, men samtidig noen temaer og forslag til spørsmål.

Relevante temaer å utforske:

- Kombinasjon av familieliv og karriere
- Arbeidsdagen
- Viktige personer og relasjoner for karrieren, også utenfor universitetet
- Betydningsfulle samarbeidspartnere og nettverk
- Sentrale tekster for karriereveien
- Hindringer, konflikter og utfordringer i løpet av løpet

Spørsmål	Temaer og utdypende spørsmål
Kan du fortelle kronologisk om arbeidslivsløpet ditt, fra du begynte med utdanningen din, til der du er i dag?	Relevante utdypningsspørsmål: <ul style="list-style-type: none">• Hvor har du lært dette fra?• Hvordan har du forholdt deg til dette?• Hvorfor gjorde du det på denne måten?• Er dette noe du har tenkt over nøye, eller skjedde dette tilfeldig?• Har dette vært strategisk?• Hvordan har dette endret seg?• Hvordan opplevdes dette?• Har det vært sånn hele tiden?• Tenkte du over dette da?• Hvor fikk du denne ideen/informasjonen fra?• Var det noen som oppfordret deg til dette?• Hvilke vurderinger tok du når du gjorde det på denne måten?• Hva inneholder denne teksten?• Hvordan har du forholdt deg til denne teksten?

	<ul style="list-style-type: none"> • Hvem viste deg denne teksten? • Er dette noe som har vært vanskelig? Hvorfor?
Hva ser du på som den ideelle akademikerens?	<p>Relevante utdypnings spørsmål</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hva tenker du det innebærer å være en god akademiker? • Hvordan er man professor? • Hvorfor er dette viktige egenskaper? • Hvilke egenskaper er ikke viktige? • Tror du ideal-professoren har endret seg? • Hvordan blir framtidens professor? • Hvorfor?
Hvis du sammenligner hverdagen før og etter du ble professor, hva er forskjellen?	

Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Professorers karriereveier»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å øke kunnskap om hva som hindrer og tilrettelegger for professorkarrierer, og hvordan disse karriereveiene kan være kjønnet, samt hvilke faktorer som er med på å opprettholde ulikheten mellom kvinner og menn på dette området. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

I forbindelse med lektorstudiet ved UiA, skal jeg skrive en masteroppgave i samfunnskunnskap. Formålet med dette prosjektet er å øke kunnskap om akademiske karriereveier, samt hva som påvirker disse. I dette prosjektet vil søkelyset rettes mot professorers egne karrierefortellinger, og fortellingene vil videre brukes til å peke på eventuelle trekk som går igjen. Oppgaven tar utgangspunkt i institusjonell etnografi; en metodologi som har som formål å synliggjøre styrende forhold i menneskers hverdagsliv. Derfor er det også et mål at karrierefortellingene bidrar til synliggjøring av slike styrende forhold i professorers karriereveier.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Ansvarlig for prosjektet er Universitetet i Agder, ved Irene Trysnes ved Institutt for sosiologi og sosialt arbeid.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta i denne studien fordi du arbeider eller har arbeidet som professor ved en norsk utdanningsinstitusjon.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar på intervju. Intervjuet vil ta rundt 1 time. Intervjuet vil inneholde spørsmål om din akademiske karriere, og dine refleksjoner rundt denne. Lydopptakene vil transkriberes og anonymiseres.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Det er kun student og veileder som vil ha tilgang til opplysningene
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil ikke tas opp på lydopptak. Disse opplysningene vil lagres adskilt fra øvrige data. Lydopptakeren vil lagres innelåst.
- Opplysningene som vil publiseres vil ikke kunne spores tilbake til deg. Arbeidsplass og personopplysninger vil ikke oppgis i noen form for publikasjon.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 02.06.2020. Lydopptakene vil slettes etter transkribering. Personopplysningene vil anonymiseres, men funnene kan brukes videre i hovedprosjektet.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,

- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitet i Agder har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Universitet i Agder ved
 - Irene Trysnes på epost irene.trysnes@uia.no eller telefon: 38 14 21 74
 - Pernille Rist-Christensen på epost pernillerist@uia.no eller telefon: 47 63 99 95
- Vårt personvernombud: Ina Danielsen på epost ina.danielsen@uia.no eller telefon: 38 14 21 40
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personvernombudet@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Irene Trysnes og Pernille Rist-Christensen

Prosjektansvarlig

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet: «Professorers karriereveier», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)