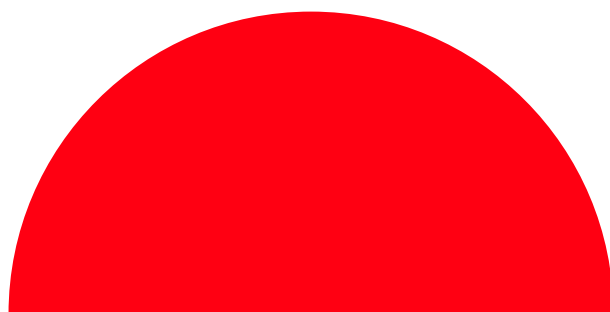
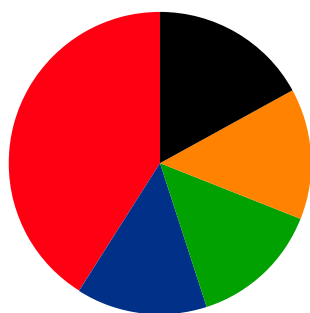


Rom for mangfold i akademia?

En surveyundersøkelse om internasjonalisering, diskriminering og seksuell trakassering blant yngre forskere i Norge



En rapport fra **Akademiet for yngre forskere**

Rom for mangfold i akademia?

En surveyundersøkelse om internasjonalisering, diskriminering og seksuell trakassering blant yngre forskere i Norge

Referering

Denne rapporten refereres til som:

Akademiet for yngre forskere (2019). Rom for mangfold i akademia? En surveyundersøkelse om internasjonalisering, diskriminering og seksuell trakassering blant yngre forskere i Norge. Oslo: Akademiet for yngre forskere

Bidragsbeskrivelse

Denne rapporten er basert på en survey designet av Akademiet for yngre forskere. Den ble gjennomført i 2018 av Telemarkforskning på oppdrag fra AYP, i samarbeid med en arbeidsgruppe ledet av Kathrine Røe Redalen. Carl Henrik Knutsen, Solfrid Bratland-Sandal og Kathrine Røe Redalen har beskrevet surveyens metode og utvalg. Marta Bivand Erdal, Carl Henrik Knutsen og Arnfinn H. Midtbøen har analysert resultatene knyttet til internasjonalisering, mangfold, diskriminering og seksuell trakassering, og skrevet denne rapporten. Marianne Hem-Eriksen, Ingeborg Palm-Helland, Marte Blikstad-Balas, Laura Miles og Katerini T. Storeng har kommentert og kommet med innspill til teksten.

Design

©Egon Låstad

Rom for mangfold i akademia?

En surveyundersøkelse om internasjonalisering, diskriminering og seksuell trakassering blant yngre forskere i Norge

Innhold

Sammendrag	3
Innledning	5
Om undersøkelsen	7
Metode	7
Utvalget	8
Internasjonalisering	9
Internasjonaliseringspraksiser	9
Akademiske migranternes erfaringer	10
Holdninger til internasjonalisering	15
Diskriminering	21
Diskriminering på «annet» grunnlag	21
Seksuell trakassering	22
Varsle – ikke varsle?	24
Multivariate analyser	29
Diskriminering	31
Seksuell trakassering	31
Konsekvenser for framtidsutsikter	32
Veien videre	32
Internasjonalisering	34
Diskriminering	39
Seksuell trakassering	41
Behov for et bedre kunnskapsgrunnlag	42
Ledelse og prioritering	42
Referanser	42

Akademiet for yngre forskere - en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

Sammendrag

Norsk akademia er i endring: pågående internasjonalisering og økende mangfold skaper nye muligheter, men også nye utfordringer. Hvilke holdninger til og erfaringer med internasjonalisering og mangfold har yngre forskere ved norske forskningsinstitusjoner? I hvilken grad opplever de diskriminering og trakassering i sin arbeidshverdag?

Akademiet for Yngre Forskere gjennomførte i 2018 en surveyundersøkelse blant yngre forskere i Norge, hvor det ble satt fokus på disse spørsmålene. Den rettet i tillegg søkelyset på hvordan yngre forskeres erfaringer rundt internasjonalisering, diskriminering og trakassering spiller inn på hvorvidt en forskerkarriere er noe man vil anbefale andre.

Den nettbaserte undersøkelsen ble besvart av et utvalg bestående av 1251 yngre forskere (45 år eller under) ansatt i vitenskapelige stillinger ved norske universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter høsten 2018. Undersøkelsen var tilgjengelig på norsk og engelsk, og er basert på et såkalt bekvemmelighetsutvalg og ikke et sannsynlighetsutvalg. Her oppsummeres de viktigste funnene.

Internasjonalisering

- Yngre forskere i Norge er overveiende enige i at internasjonalisering i eget fagfelt er positivt, med et gjennomsnitt på om lag 4,5 på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er «helt uenig» og 5 er «helt enig». Samtidig opplever en del forskere at økende internasjonalisering innebærer utfordringer knyttet til språk og integrering.
- Over halvparten av respondentene har tatt hele eller deler av sin høyere utdanning utenfor Norge. Om lag 70 prosent av disse mener dette har gitt dem bedre karrieremuligheter. Mellom 60 og 70 prosent har pågående internasjonalt samarbeid. Det er et stort sammenfall mellom tidligere gjesteforskeropphold og pågående internasjonalt samarbeid.
- 70 prosent av utenlandskfødte forskere i Norge mener arbeidsgiver har lagt til rette for inkludering på arbeidsplassen. Likevel er det fortsatt 30 prosent som ikke er enig i at arbeidsgiver har tilrettelagt for inkludering.

Diskriminering

- 40 prosent av respondentene rapporterer å ha opplevd diskriminering de siste to årene. Det er ingen systematiske forskjeller i sannsynligheten for å oppleve diskriminering mellom fagfelt eller ulike institusjonstyper.
- Opplevd diskriminering i formelle prosesser (som rekruttering/opprykk) er vesentlig lavere enn i uformelle prosesser (som manglende inkludering eller diskriminerende kommentarer)
- Kjønn og det å være født i utlandet er systematisk forbundet med opplevd diskriminering i norsk akademia: Om lag 23 prosent av de utenlandskfødte forskerne har opplevd uformell forskjellsbehandling, mot rundt 15 prosent av de norskfødte forskerne. Det er også vesentlige kjønnsforskjeller: Sannsynligheten for å oppleve diskriminering er 10 prosentpoeng høyere for kvinner enn for menn, og 16 prosentpoeng høyere for utenlandskfødte enn for norskfødte uavhengig av fagfelt, ansettelsessted, og stillingskategori.
- Diskriminering skjer på ulike grunnlag – 15 prosent av kvinnene og 4 prosent av mennene i utvalget oppgir å ha opplevd forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, mens nesten 25 prosent av de utenlandskfødte forskerne oppgir å ha opplevd diskriminering som følge av innvandrerbakgrunn.
- Få rapporterer om diskriminering på andre grunnlag, som funksjonsnedsettelse og seksuell orientering, men en åpen «annet»-kategori viser at også alder og senioritet, nepotisme og nettverk, samt midlertidig ansettelsesforhold, oppleves som grunnlag for forskjellsbehandling.
- De som har opplevd diskriminering har mindre sannsynlighet for å anbefale andre en forskerkarriere.

Seksuell trakassering

- Nesten 90 prosent av utvalget svarer at de aldri har opplevd seksuell trakassering, mens rundt 8 prosent svarer bekreftende og 2 prosent er usikre. Det er klare kjønnsforskjeller: 2 prosent av mennene sier at de har opplevd seksuell trakassering, mens nesten 12 prosent av kvinnene svarer det samme.
- Bare 15 prosent av dem som rapporterer å ha opplevd seksuell trakassering sier at de varslet om dette. 49 av respondentene beskrev hvorfor de valgte å ikke varsle om sin opplevelse av seksuell trakassering: dette dreide seg blant annet om at trakasseringen fant sted i utlandet; sviktende tillit til at varsling fører frem; at seksuell trakassering (av en begrenset karakter) ansees som «normalt» innenfor miljøet; eller at risikoen for negative følger for karrieren er for stor.
- Opplevd seksuell trakassering reduserer sannsynligheten for å anbefale andre en forskerkarriere, men ikke i like sterk grad som opplevelse av diskriminering

Konklusjon og anbefalinger

AYFs undersøkelse tegner et bilde av en situasjon der det er behov for ytterligere tiltak hva gjelder likebehandling av alle arbeidstakere. Dette er først og fremst et lederansvar, og gjelder ikke bare i formelle prosesser som ansettelser og opprykk, men også i uformelle sammenhenger. AYF mener at det er behov for å iverksette en rekke tiltak:

For best mulig å nyttiggjøre seg de mulighetene som internasjonaliseringen av norsk akademia bringer med seg, bør et mer systematisk tilbud om norskopplæring for utenlandsfødte forskere vurderes. Samtidig er det behov for fortløpende refleksjon om håndtering av både tilsiktede og utilsiktede effekter av internasjonalisering i ulike fag, der yngre forskere generelt sitter på verdifull erfaring, mens yngre utenlandsfødte forskere kan være i spesielt krevende situasjoner.

Forskningsinstitusjonene må sikre ansatte likebehandling uavhengig av bakgrunn, både i formelle og uformelle prosesser. Likebehandling i formelle prosesser kan avhjelpes med bevisstgjøring om «implicit bias», for eksempel knyttet til kjønn og etnisitet, hos ledere på alle nivåer. Det er enklere å oppdage og dermed kunne bekjempe diskriminering dersom man er bevisstgjort på hva slags type diskriminering som typisk finner sted. Likebehandling i uformelle prosesser fordrer en likeverdig, likebehandlende og inkluderende «kultur» på arbeidsplassen, som både ledelse og alle ansatte kan bidra til å bygge over tid.

Seksuell trakassering oppleves av forskere i alle deler av forskervirket, både på den ordinære arbeidsplassen og utenfor – på konferanser eller på feltarbeid. Det må etableres klare varslingsrutiner for seksuell trakassering, både der dette finner sted på og utenfor ordinært arbeidssted. Det er viktig at alle ansatte gjøres kjent med varslingsrutiner, og mulighet for anonym varsling bør vurderes, med tanke på å redusere usikkerheten spesielt for yngre, midlertidig ansatte forskere.

Avslutningsvis vil AYF fremheve behovet for solid kunnskap som grunnlag for videre innsats for likebehandling, og mot diskriminering i norsk akademia. Kunnskapsgrunnlaget er avgjørende for å kartlegge og bekjempe diskriminering og trakassering, og å sikre likebehandling. Innsamling av relevant statistikk – og strømlinjeforming av rapportering fra institusjonene og innsamling av nasjonalt sammenlignbar statistikk – er derfor svært viktig for å utvikle effektive tiltak. Kunnskapsgrunnlaget må dessuten bedres ved at det avsettes tilstrekkelige forskningsmidler til studier av mangfold, internasjonalisering og likebehandling i akademia – både når det gjelder kjønn, etnisitet og andre diskrimineringsgrunnlag, og når det gjelder potensialet for å videreutvikle et kognitivt mangfold i forsknings-Norge.

Innledning

Norsk akademia er i endring. I perioden 2007-2014 økte andelen forskere med innvandrerbakgrunn fra 14 til 25 prosent (Gunnes m.fl. 2017; NIFU 2019). Dette tallet omfatter først og fremst det vi kaller «akademiske migranter», altså personer som har kommet til Norge for å jobbe som forskere – enten det er på ph.d.-nivå eller som fast ansatte i vitenskapelige stillinger. Tallet omfatter også innvandrere som har kommet til Norge av andre årsaker, som flyktninger, samt norskfødte barn av innvandrere, men, som vi kommer tilbake til, er det relativt få av disse, særlig i sistnevnte gruppe. På ph.d.- og postdok-nivå er andelen vesentlig høyere. Denne raske endringen er langt på vei en ønsket politisk utvikling og i tråd med forskningspolitiske ambisjoner, men har ikke desto mindre skapt debatt. Kritiske innvendinger har for eksempel fokusert på om det norske språket som undervisnings- og arbeidsform er i ferd med å forvitne, om forskning på norske samfunnsforhold vil svekkes, om tilretteleggingen for inkludering av akademiske migranter er for dårlig, og om internasjonaliseringen har gått for langt – eller ikke langt nok (Se f. eks Østerud 2017, Knutsen & Wig 2018; Langford m.fl. 2019; Erdal & Midtbøen 2018; Midtbøen 2018; Cappelen 2018).

Andre spørsmål som har preget dagsordenen i diskusjonene om norsk akademia de siste årene er knyttet til makt, representasjon og arbeidsforhold i akademia. «MeToo»-bevegelsen har reist spørsmål om utbredelsen av seksuell trakassering ikke bare i samfunnet generelt, men også i akademiske institusjoner spesielt (se f. eks Forskerforum 2019), og den såkalte avkoloniseringsdebatten har avfødt en diskusjon om premissene for kunnskapsproduksjon (Adresseavisa 2018; Khrono 2018). Overordnet sett er utfordringer knyttet til diskriminering i økende grad blitt anerkjent som reelle, også i akademia, med de krav dette stiller til tiltak som sikrer likebehandling. I forbindelse med at UH-sektoren er i ferd med å utvikle nye handlingsplaner knyttet til likestilling og mangfold, har flere også stilt spørsmål ved om de foreslåtte tiltakene er tilstrekkelige for å sikre en bred og rettferdig rekruttering til akademia.

Felles for alle disse viktige diskusjonene er – harde debatter og sterke meninger til tross – at vi har hatt påfallende lite tallmateriale å ta utgangspunkt i. Ta for eksempel internasjonaliseringsdebatten. Her har NIFU (Kyvik & Wiers-Jenssen 2014, Gunnes m.fl. 2017) riktignok publisert statistikk over andelen innvandrere og barn av innvandrere i akademia, men det finnes få, foreliggende studier av hvilke tiltak som påvirker integreringen av disse forskerne og underviserne på arbeidsplassen. Videre finnes det få undersøkelser som direkte tar opp spørsmål knyttet til erfaringer med eller holdninger til økende internasjonalisering, som studerer utbredelsen av opplevelser med diskriminering og trakassering, eller som undersøker konsekvensene av negative opplevelser for karriereutsikter.

Denne rapporten er et bidrag til å bygge en nødvendig kunnskapsoversikt som på lengre sikt kan bidra til politikktutvikling på disse feltene. Bakgrunnen for rapporten er nye relevante data: Høsten 2018 gjennomførte Akademiet for yngre forskere (AYF) en spørreundersøkelse blant forskere ansatt ved norske institusjoner som var 45 år eller yngre, der vi blant annet inkluderte spørsmål om respondentenes erfaringer med utdanning eller forskningsopphold i utlandet, holdninger til internasjonalisering, og opplevelser av trakassering eller diskriminering i forbindelse med rekruttering, opprykk eller i andre arbeidssituasjoner. Akademiske migranter (altså de som selv oppgav at de kom til Norge på grunn av forskning, fra ph.d.-nivå og senere) fikk i tillegg spørsmål om norskkunnskaper og om institusjonen de tilhører har tilbudt dem norskopplæring og tilrettelagt for at de skal bli en del av arbeidsmiljøet sosialt og faglig. Til sammen svarte 1251 yngre forskere på denne undersøkelsen.

Vi har valgt å gi rapporten tittelen Rom for mangfold i akademia? fordi spørsmål om internasjonalisering, diskriminering og seksuell trakassering på ulike måter setter søkelys på mangfold. Dette dreier seg om mangfold langs etniske og nasjonale linjer, der innvandrere generelt, men også spesifikt akademiske migranter, kan bidra til mangfold med ulike erfaringsbakgrunner (se f. eks Langford m.fl. 2019). Spørsmålene om internasjonalisering som vi diskuterer i rapporten dreier seg blant annet om erfaringene som personer med utenlandsk bakgrunn har i norsk akademia, men også om erfaringer med å reise ut av Norge blant akademikere ved norske institusjoner. Samtidig dreier også mangfold seg om andre typer forskjellighet, for eksempel knyttet til kjønn, seksuell orientering og funksjonsnedsettelse, og til det kognitive mangfoldet som oppstår når mennesker med ulik bakgrunn og ulike erfaringer og synspunkter, sammen utgjør et arbeidsfellesskap. Når vi spør om diskriminering, handler det om opplevelser av forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, nasjonalitet, etnisk bakgrunn, seksualitet eller andre forhold. Felles for diskrimineringen og trakasseringen som vi diskuterer i denne rapporten er at den omhandler situasjoner der det er mangel på likebehandling knyttet til forhold som ikke har noe med faglig kompetanse å gjøre.

Resten av rapporten består av fem deler. Den første delen redegjør for detaljene i undersøkelsen og beskriver utvalget. Del 2 fokuserer på internasjonalisering. Her skiller vi mellom praksiser (utdanning og forskningsopphold i utlandet), erfaringer (tilrettelegging for språkopplæring og inkludering) og holdninger til internasjonalisering. Del 3 og 4 undersøker utbredelsen av henholdsvis opplevd diskriminering og seksuell trakassering i norsk akademia. I disse analysene skiller vi konsekvent mellom kvinner og menn og mellom forskere født i Norge og i utlandet. I tillegg til oversikter basert på svarene på de lukkede spørsmålene, inkluderer vi en analyse av åpne svar, der respondentene ble oppfordret til å redegjøre i mer detalj om sine opplevelser med diskriminering og trakassering. Del 5 analyserer diskriminerings- og trakasseringsspørsmålene nærmere, og undersøker variasjonen i utbredelse mellom fagdisipliner, institusjonstyper og stillingsnivåer. Til slutt reiser vi det viktige spørsmålet om mulige konsekvenser av diskriminering og trakassering, spesielt for hvordan respondentene vurderer sin egen fremtid i akademia og for om de vil anbefale andre å satse på en karriere innen forskning.

Om undersøkelsen

Akademiet for yngre forskere (AYF), etablert i 2015, gjennomførte i 2016 sin første spørreundersøkelse om karriereveier og karriereambisjoner blant 840 yngre forskere under 38 år ansatt ved norske forskningsinstitusjoner. Denne første undersøkelsen ble gjennomført i samarbeid med stipendiatororganisasjonen ved Universitetet i Oslo, UiODoc. Datamaterialet var unikt i norsk sammenheng og ga blant annet innsikt i yngre forskeres syn på forskerkarrieren. Fra dette datamaterialet ble notatet «Når usikkerheten rår. Forskningsledelse og karriereveier for yngre forskere» publisert (AYF, 2016), og deretter rapporten «Unge forskere i Norge. Karriereveier og ambisjoner» (AYF, 2018), med fullstendig analyse av datamaterialet fra undersøkelsen.

Som en oppfølging til den første undersøkelsen utførte AYF i 2018 en ny undersøkelse blant yngre forskere, denne gangen med høyere aldersspenn (opptil 45 år). Flere av spørsmålene fra den første undersøkelsen, blant annet om hvordan respondentene opplever å være unge forskere i Norge og om framtidsutsikter fra karrieren, ble beholdt fra undersøkelsen i 2016. I tillegg ble nye, aktuelle temaer inkludert i undersøkelsen i 2018, blant annet spørsmål om yngre forskeres holdninger og oppfatninger om forskningskvalitet, åpen forskning, internasjonalisering og mangfold i academia.

Det er data fra undersøkelsen fra 2018 vi bygger på i denne rapporten. Nedenfor beskriver og diskuterer vi design og utvalgsmetode, samt andre relevante forhold knyttet til hvordan analysere og tolke data fra denne undersøkelsen.

Metode

Datamaterialet er samlet inn elektronisk, via en internettbasert undersøkelse avholdt ved hjelp av verktøyet SurveyXact. Gjennomføringen av datainnsamlingen ble utført av Telemarksforskning som databehandler på oppdrag fra AYF, mens analysen er gjennomført av AYF.

En viktig metodisk begrensning ved denne undersøkelsen er knyttet til rekrutteringen av informanter. AYF hadde ikke tilgang til noen universliste over alle relevante yngre forskere ved norske institusjoner, og trekking av et sannsynlighetsutvalg for undersøkelsen var derfor ikke mulig. Respondentene rekruttert til undersøkelsen er derfor å anse som et bekvemmelighetsutvalg, men der AYF søkte å maksimere antallet relevante respondenter ved å benytte ulike kanaler og virkemidler. Vi har altså søkt å oppfordre så mange som vi har hatt mulighet til å nå og som er innenfor målgruppa – definert som unge forskere ansatt ved norske institusjoner og som er under 45 år – til å besvare surveyen.

Mer spesifikt ble undersøkelsen distribuert elektronisk til prospektive respondenter via forskjellige kanaler i løpet av høsten 2018. Telemarksforskning sendte undersøkelsen og tilhørende informasjonsskriv direkte til 794 e-postmottakere basert på liste fra AYF. I tillegg ble lenke til nettside med informasjon om undersøkelsen delt via AYFs plattformer på sosiale medier, og kommunikasjonsavdelingene ved alle norske forskningsinstitusjoner (helt ned til fakultets- og instituttnivå på universitetene) ble kontaktet for å distribuere undersøkelsen til relevante ansatte. Endelig arbeidet AYFs medlemmer aktivt med å distribuere undersøkelsen i sine nettverk. Medlemmer av AYF spredte undersøkelsen til andre forskere i samme arbeidssituasjon, som ofte igjen bidro med videre spredning via ulike kanaler som sosiale medier og e-post – utvalgsmetoden bærer altså preg av såkalt snøballsampling (Fowler, 2009). AYFs nettside samt utsendt e-post inneholdt relevant og nødvendig informasjon rundt personvern hensyn m.m., som deltakere måtte lese gjennom før de startet på undersøkelsen.

Undersøkelsen er godkjent av Personvernombudet for forskning, NSD – Norsk senter for forskningsdata AS. Alle personopplysninger ble behandlet konfidensielt, og dataene ble kun behandlet internt i AYF, samt av databehandler Telemarksforskning i henhold til gjeldende lovverk. 1. juli 2018 trådte ny personvernlovgivning i kraft, og dataene er behandlet i henhold til denne. For å sikre konfidensialitet ble e-postliste og koblingsnøkkel lagret adskilt fra øvrige data. E-postlister og koblingsnøkler ble slettet når alle data var hentet inn, og kun anonymiserte data ble delt innad blant en arbeidsgruppe bestående av medlemmer i AYF.

Spørreskjemaet tok om lag 20 minutter å fylle ut. Undersøkelsen besto av både åpne og lukkede spørsmål og alle spørsmål var tilgjengelige på både norsk og engelsk. Engelsk oversettelse av undersøkelsen ble utført av ACADEMICWORD på oppdrag fra AYF. Antall spørsmål en respondent ble stilt varierte avhengig av hvilke svar respondenten ga underveis i undersøkelsen – flere av de mulige spørsmålene var altså oppfølgingsspørsmål som kun var relevante for visse respondenter.

Undersøkelsen inneholdt spørsmål knyttet til følgende tema: yngre forskeres arbeidsoppgaver, stillingstyper, ansettelsesforhold, veiledning, karrieremuligheter, hvordan det er å kombinere forskerkarriere med familie, forskning i andre sektorer enn ved universitetene, internasjonalisering, diskriminering, seksuell trakassering, akademisk frihet og forskningskvalitet.

Utvalget

Totalt svarte 1251 yngre forskere 45 år eller yngre på undersøkelsen. 946 av disse besvarte undersøkelsen på norsk og 295 besvarte på engelsk. Respondentene er alle ansatt på norske forskningsinstitusjoner, hovedsakelig universitetssykehus, høyskoler, universiteter og forskningsinstitutter. De befinner seg i ulike faser av karrieren, og følgende kategorier ble benyttet i undersøkelsen: ph.d.-stipendiat, postdoktor, lektor, førsteamanuensis, professor, forsker I (forsker med professorkompetanse), forsker II (forsker med doktorgrad), forsker III (forsker uten doktorgrad), forskningsleder, og annet. Figur 1 gir en oversikt over fordelingen i utvalget.

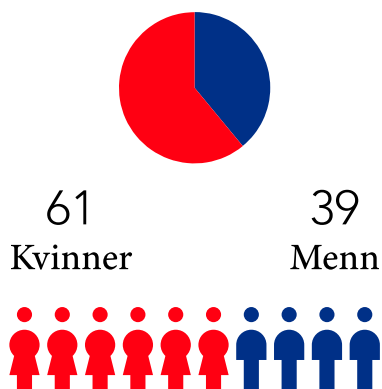
Som forklart er undersøkelsen basert på et såkalt bekvemmelighetsutvalg og ikke et sannsynlighetsutvalg. Dette gir utfordringer for presis generalisering (med tilhørende anslag om usikkerhet), dersom vi ønsker å si noe om situasjonen for alle unge forskere ved norske institusjoner. Det gjør også at det er vanskelig for oss å si noe om mulig «seleksjon» av bestemte typer unge forskere, for eksempel i form av overrepresentasjon av forskere tilhørende bestemte fagfelt, kjønn, eller aldre.

Som beskrevet ovenfor er det fraværet av en universliste over alle yngre forskere ved norske institusjoner som skaper denne utfordringen, og AYF valgte dermed å gå ut så bredt som mulig for å søke maksimal spredning av undersøkelsen via ulike kanaler. Fordelen ved en slik åpen henvendelse til mulige respondenter er at man kan nå ut til mange aktører samtidig. Samtidig er det en metodisk utfordring at forskere som er aktive på sosiale medier og allerede følger AYFs aktiviteter, kan være overrepresentert.

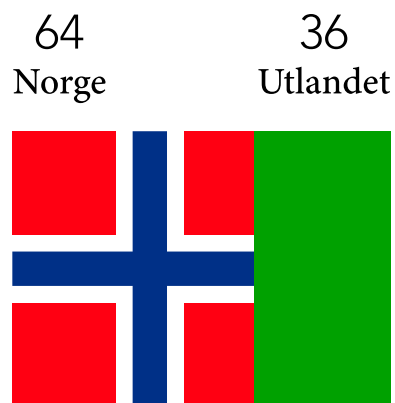
Likevel mener AYF det er av interesse å gjennomføre standardtester (signifikanstester av regresjonskoeffisienter) og å rapportere vanlige mål for usikkerhet, som en indikasjon (med velkjente mål) på den omtrentlige usikkerheten som behefter konklusjonene våre, og om denne usikkerheten er relativt stor eller liten. Vi understreker at vanlige tolkninger av slik signifikanstesting hviler på at utvalget er et sannsynlighetsutvalg, noe som her ikke er tilfelle. I denne rapporten gir signifikanstesting dermed kun en grov indikasjon på hvor klare og systematiske sammenhengene som omtales er, og om det er plausibelt å tro at sammenhengen kan skyldes tilfeldigheter. Usikkerhet knyttet til muligheter for systematisk seleksjon inn i utvalget (visse typer unge forskere er mer tilbøyelige til å delta enn andre) bidrar med ytterligere usikkerhet utover det som er rapportert for de ulike analysene under.

Figur 1. Oversikt over utvalget, etter kjønn, fødeland, stillingstype, ansettelsessted og fagområde, prosent

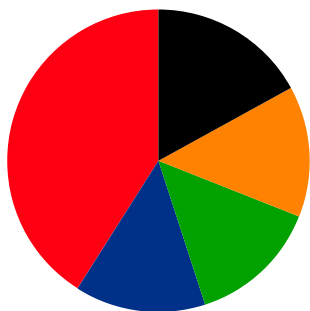
KJØNN



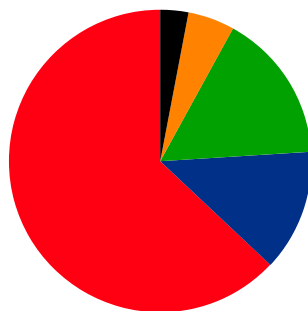
FØDESTED



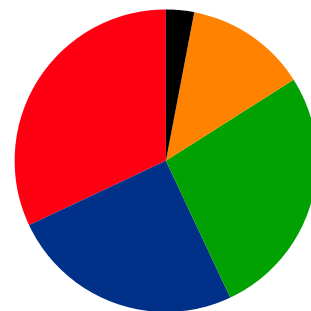
STILLING



ARBEIDSPLASS



FAGFELT



41 Ph.d-stipendiat

14 Postdoktor

14 Førsteamanuensis

14 Forsker II

17 Annet

63 Universitet

13 Universitetssykehus

16 Forskningsinstitutt

5 Høgskole

3 Annet

32 Realfag og teknologi

25 Medisin og helsefag

27 Samfunnsvitenskap

13 Humaniora

3 Annet

Akademiet for yngre forskere - en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

Internasjonalisering

Debatten om internasjonalisering av norsk akademia i 2017-18 gjorde det klart at internasjonalisering er en sammensatt prosess, der ulike aktører har interesser og posisjoner som i noen grad står imot hverandre. Debatten omkring internasjonalisering av norsk akademia har i det offentlige ordskiftet i perioden fra sommeren 2017 til våren 2019 favnet mer enn 25 oppslag i medier som Aftenposten, Morgenbladet og Klassekampen, så vel som i det bransjespesifikke Khrono, i institusjonenes egne publikasjoner, samt hos studentorganisasjonene og Forskerforbundet. Blant sprikende synspunkter, ulike interesser og hensyn, er det likevel en felles erkjennelse om at et robust tallgrunnlag mangler.

En rapport fra NIFU (Kyvik, S. & Wiers-Jenssen 2014), Internasjonalisering av norsk høyere utdanning: Noen utviklingstrekk, danner hovedgrunnlaget for kunnskap om internasjonalisering av norsk akademia i dag. I 2016 ble en ny rapport basert på kvalitative data utarbeidet: «Å være utlending er ingen fordel» Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademia (Maximova-Mentzoni m.fl. 2016). Videre har NIFU fulgt opp med oppdatert statistikk i rapporten Mer mangfoldstatistikk. Statistikk om innvandrere og etterkommere av innvandrere i norsk forskning og høyere utdanning. Revidert utgave (2017). Nasjonale data om internasjonalisering fremkommer i Regjeringens Tilstandsrapport om høyere utdanning (2018), der internasjonalisering er omtalt både når det gjelder utdanning og forskning, blant annet med vekt på studentutveksling, og EU-finansiering til norske institusjoner. Vårt anliggende her er primært å kaste lys over internasjonalisering av norsk akademia med nye data, der vårt bidrag ligger i et fokus på yngre forskeres erfaringer med – og holdninger til – internasjonalisering.

Vi fremhever i denne rapporten konkrete praksiser og erfaringer med, samt holdninger til, internasjonalisering. Internasjonalisering er forstått i bred forstand som en økende grad av internasjonalt samarbeid hvor forskermobilitet spiller en sentral rolle, herunder at stillinger ved norske akademiske institusjoner i økende grad utlyses på et globalt akademisk arbeidsmarked. Rapporten handler til dels om internasjonaliseringspraksiser, det vil si i hvilken grad forskere er orientert mot et internasjonalt fagfelleskap, for eksempel gjennom gjesteforskeropphold i utlandet og samarbeid om publisering. Dels handler den om akademiske migranternes erfaringer med norsk akademia og hvilken «infrastruktur for integrering» (jf. Langford m.fl. 2019) som venter nykommere. Til slutt handler rapporten om holdninger til økende internasjonalisering blant yngre forskere i Norge. I det følgende viser vi resultatene fra undersøkelsens spørsmål om internasjonalisering, der vi skiller mellom nettopp praksiser, erfaringer og holdninger.

Internasjonaliseringspraksiser

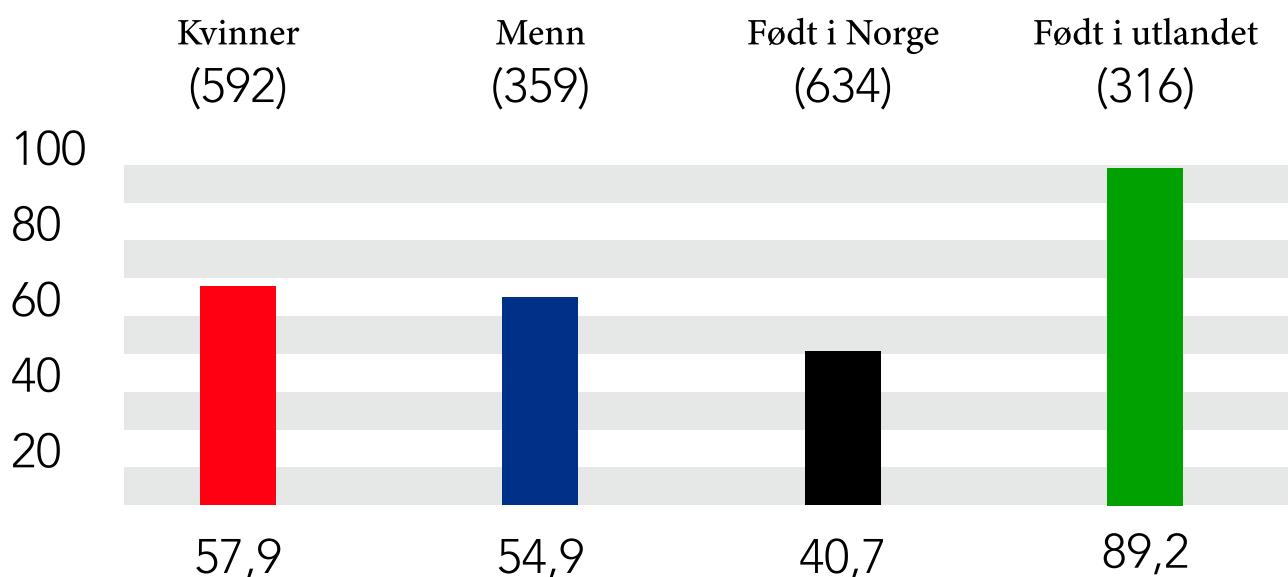
Vi ønsket å kartlegge praksiser og konsekvenser av internasjonalisering blant yngre forskere i Norge. Utdanning er en viktig del av dette bildet ettersom erfaringer med internasjonale utdannings- og forskningsinstitusjoner kan bidra til nettverksbygging og en generell orientering mot samarbeid og opphold i utlandet ved senere anledninger.

Figur 2 viser at litt over halvparten av respondentene har tatt hele eller deler av utdanningen sin i utlandet, og det er knapt kjønnsforskjeller. Ikke overraskende er det derimot stor forskjell mellom respondenter som er født i Norge og de som er født i utlandet; av norskfødte unge forskere har om lag 40 prosent studert i utlandet, mens nesten 90 prosent av de utenlandsfødte har gjort det samme.

Figur 3 viser hvordan respondentene vurderer én konsekvens av utdanning tatt i utlandet, nemlig om de tror det gir dem bedre karrieremuligheter senere i livet. Spørsmålet er kun stilt til de av respondentene som har vært på studieopphold i utlandet. Figuren viser en temmelig jevn fordeling mellom gruppene. Om lag 70 prosent av respondentene mener at høyere utdanning i utlandet har gitt bedre karrieremuligheter, og det er marginale forskjeller mellom kvinner og menn og mellom norskfødte og utenlandsfødte.

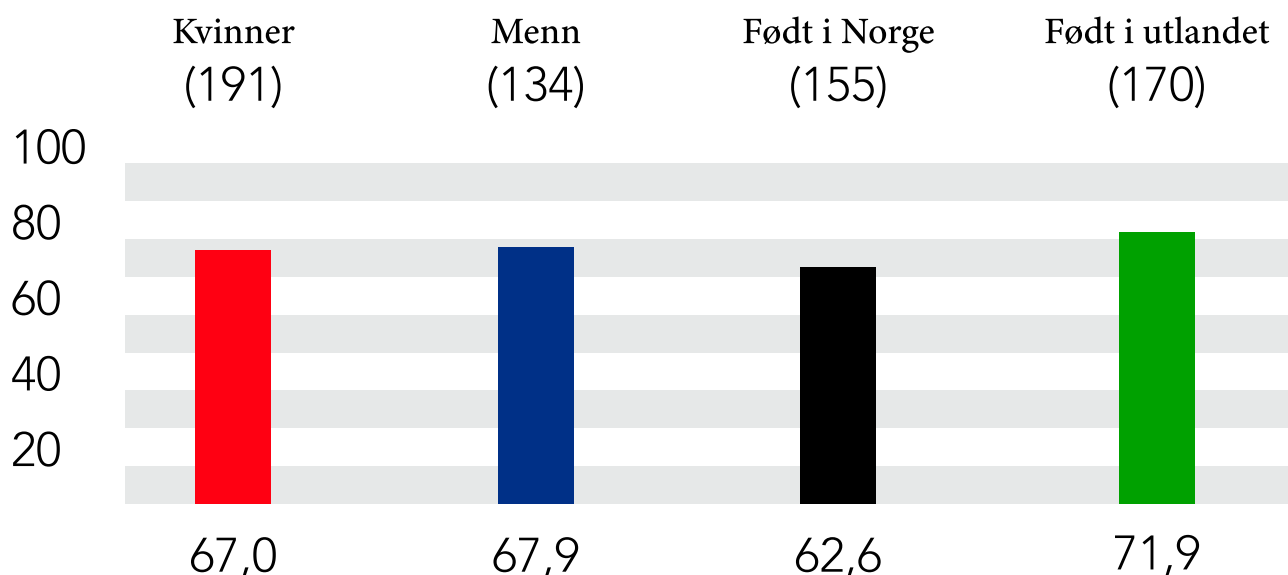
Akademiet for yngre forskere - en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

UTDANNING I UTLANDET



Figur 2. Andel respondenter som har tatt hele eller deler av sin høyere utdanning i et annet land enn Norge, etter kjønn og fødeland.

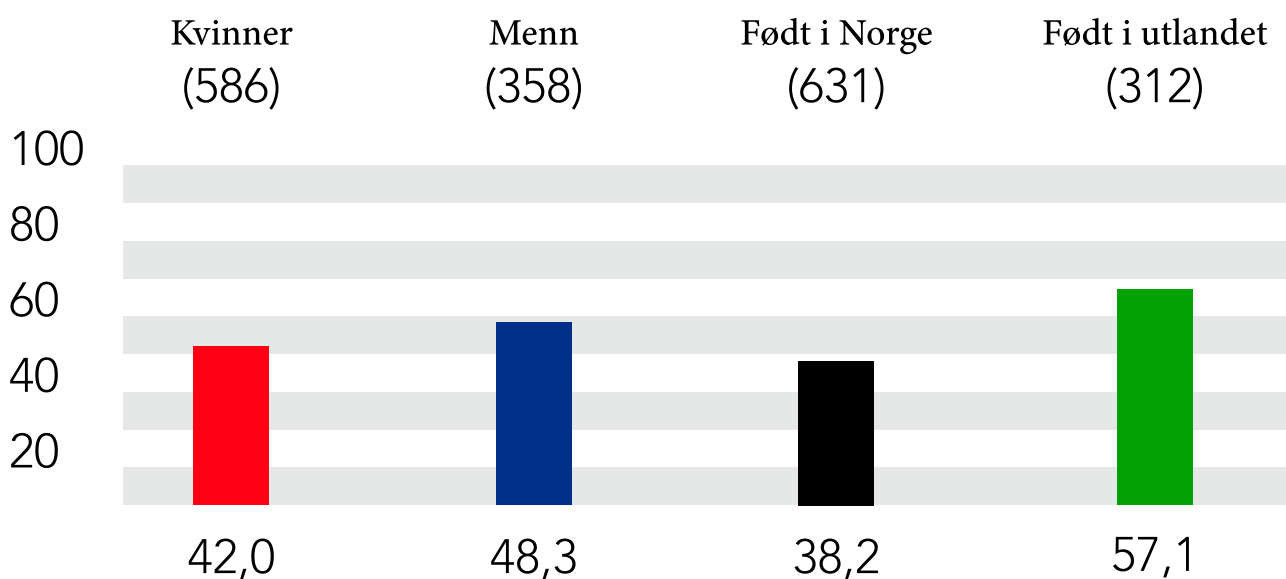
ØKTE KARRIEREMULIGHETER



Figur 3. Andel respondenter som mener at høyere utdanning tatt i utlandet har gitt bedre karrieremuligheter (stilt kun til de som har tatt hele eller deler av sin utdanning i utlandet), etter kjønn og fødeland.

Et annet viktig aspekt ved internasjonalisering for yngre forskere er om de selv har vært på gjesteforskeropphold i utlandet som del av stipendiatperioden eller senere. Figur 4 viser at en nokså høy andel av respondentene i undersøkelsen oppgir at de har slik erfaring; om lag 50 prosent av mennene og i overkant av 40 prosent av kvinnene i utvalget rapporterer at de har vært på gjesteforskeropphold under eller etter doktorgraden, eller begge deler. Igjen ser vi en ikke overraskende forskjell mellom respondenter født i Norge og i utlandet. Mens i underkant av 40 prosent av norskfødte forskere har vært gjesteforsker i utlandet, oppgir nesten 60 prosent av de utenlandsfødte det samme.

GJESTEFORSKER I UTLANDET



Figur 4. Andel respondenter som har vært på gjesteforskeropphold i utlandet, under ph.d., etter ph.d. eller begge deler, etter kjønn og fødeland.

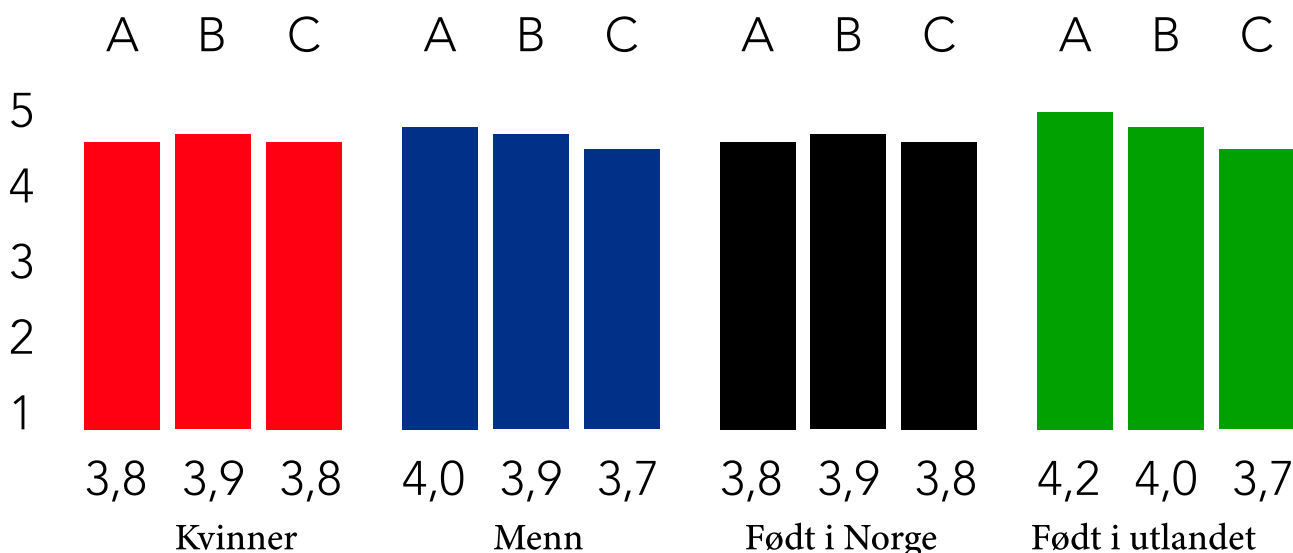
Også i forlengelsen av spørsmålet om gjesteforskeropphold har vi bedt respondentene vurdere konsekvensene av internasjonal orientering, men denne gangen ved å be dem som har gjesteforskererfaring om å ta stilling til noen påstander om konsekvensene av disse oppholdene, slik de erfarer dette. Figur 5 viser at svarene er gjennomgående positive. På en skala fra 1 til 5, der 1 er «veldig uenig» og 5 er «veldig enig», viser figuren at gjennomsnittet ligger på rundt 4 både når det gjelder vurdering av bedre karrieremuligheter, varige samarbeidspartnere og konsekvenser for familieliv. Det er få forskjeller å spore mellom menn og kvinner og mellom norskfødte og utenlandsfødte forskere på dette spørsmålet, selv om de utenlandsfødte respondentene i gjennomsnitt er noe mer positive til gjesteforskeroppholdets konsekvenser for senere karrieremuligheter, sammenlignet med de norskfødte respondentene.

Etablering av internasjonalt kontaktnettverk og samarbeid, for eksempel om publisering eller datainnsamling, kan spille en stor rolle for senere karriere. Figur 6 viser andelen respondenter som svarer bekreftende på at de har et slikt pågående samarbeid mellom en eller flere partnere utenfor Norge. Nok en gang ser vi små forskjeller mellom gruppene; mellom 60 og 70 prosent oppgir å ha et pågående internasjonalt samarbeid. I vårt utvalg er altså utenlandsfødte forskere, jevnt over, ikke særlig mer internasjonalserte hva forskningssamarbeid angår enn norskfødte forskere, og kjønnsforskjellene er også begrenset på dette området.

Akademiet for yngre forskere - en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

KONSEKVENSN AV GJESTEFORSKEROPPHOLD

- A Gjesteforskeropphold i utlandet har gitt meg bedre karrieremuligheter
- B Jeg fikk varige samarbeidspartnere etter utenlandsoppholdet
- C Utenlandsoppholdet var en positiv opplevelse for min familie / mitt privatliv

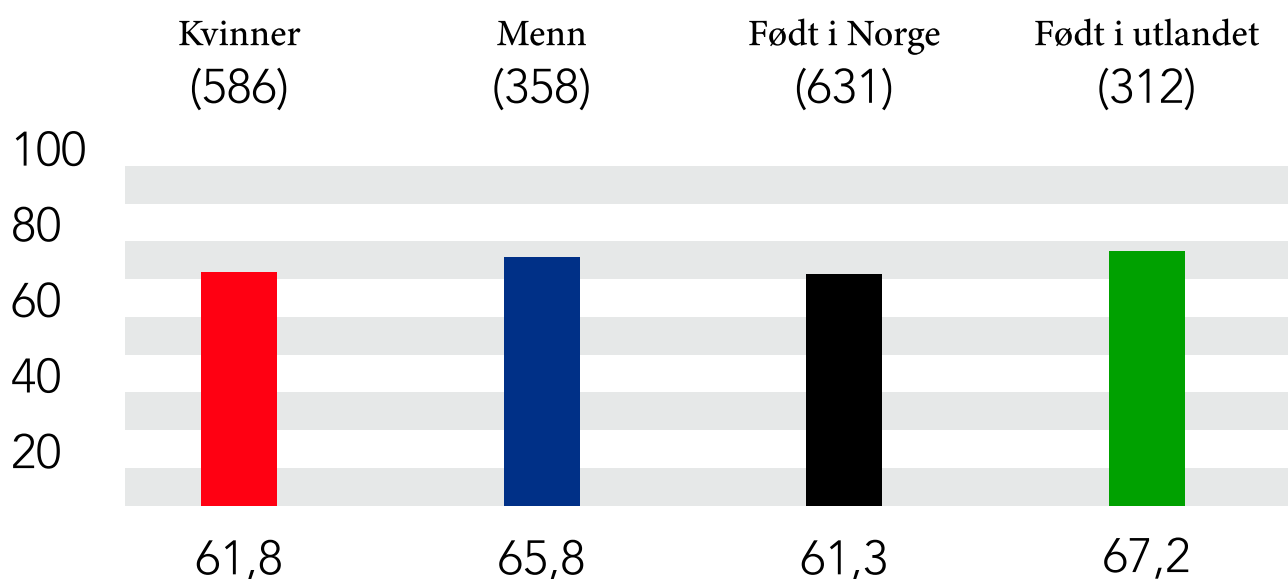


Figur 5. Oppfatninger om konsekvenser av gjesteforskeropphold (stilt kun til de som har hatt slikt opphold i utlandet), etter kjønn og fødeland. Skala 1-5, der 1 er veldig uenig og 5 er veldig enig. Gjennomsnitt.

Selv om det ikke er store forskjeller på tvers av kjønn eller fødested, kan det likevel være systematiske forskjeller i internasjonalt samarbeid mellom ulike grupper av forskere basert i Norge. Et interessant spørsmål er om det finnes en sammenheng mellom ulike former for internasjonalisering, og spesifikt om erfaringer med å ha vært på gjesteforskeropphold korrelerer med at man i større grad har internasjonale samarbeidspartnere.

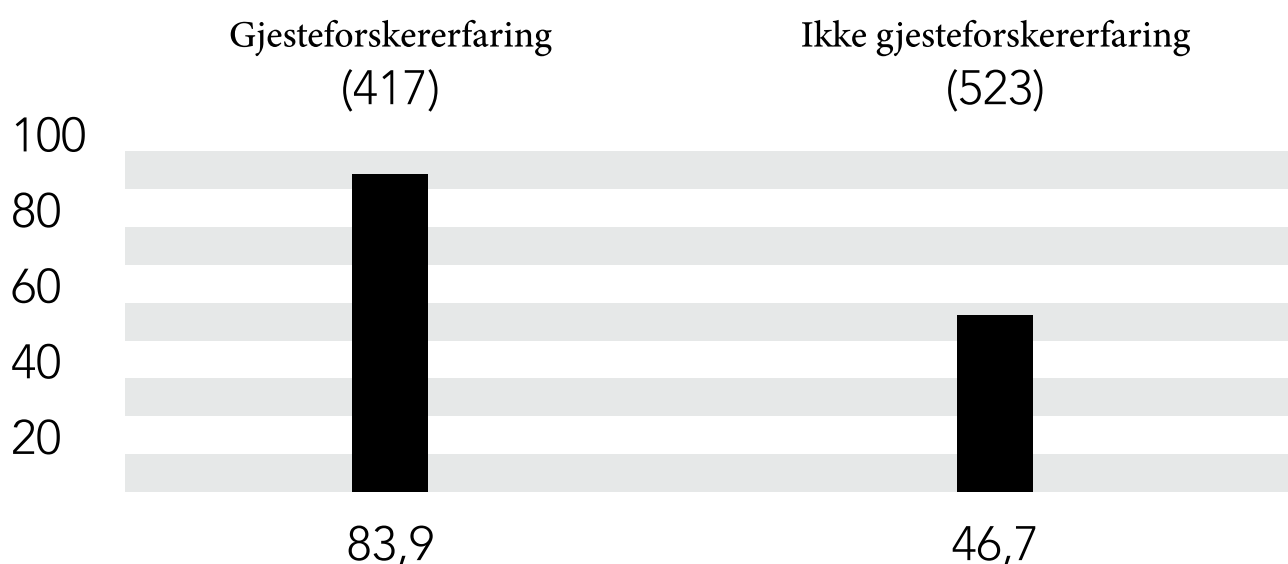
Figur 7 viser andelen som svarer bekræftende på at de har et pågående samarbeid med partnere utenfor Norge og skiller mellom respondenter som har vært på gjesteforskeropphold i utlandet og de som ikke har det. Mens over 80 prosent av de som har vært på gjesteforskeropphold også har internasjonale prosjektsamarbeid, har under 50 prosent uten gjesteforskererfaring det samme. En slik sammenheng kan være kausal – gjesteforskeropphold øker internasjonalt kontaktnettverk som igjen leder til mer internasjonalt samarbeid – men den kan også reflektere at ulike forskere er henholdsvis internasjonalt og nasjonalt orienterte, og at disse orienteringene har konsekvenser for flere former for adferd. Selv om vi ikke kan slå fast en årsakssammenheng basert på slike forskjeller, tyder tallene dermed på at det er en tett sammenheng mellom gjesteforskeropphold og internasjonalt forskningssamarbeid.

PÅGÅENDE SAMARBEID I UTLANDET



Figur 6. Andel respondenter som svarer bekreftende på at de har et pågående samarbeid med en/flere prosjektpartnere utenfor Norge, etter kjønn og fødeland.

PÅGÅENDE SAMARBEID I UTLANDET MED/UTEN GJESTEFORSKERERERFARING



Figur 7. Andel respondenter som svarer bekreftende på at de har et pågående samarbeid med en/flere prosjektpartnere utenfor Norge, etter om man har hatt gjesteforskeropphold i utlandet eller ikke.

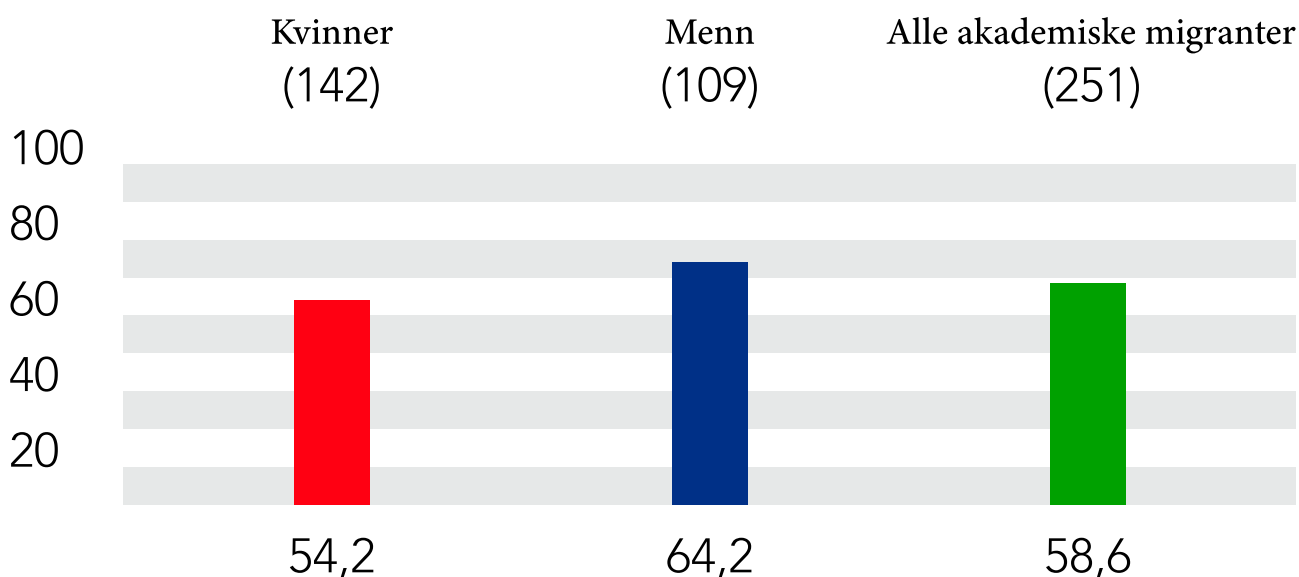
Akademiet for yngre forskere - en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

Akademiske migranternes erfaringer

I kjølvannet av den opphetede debatten om internasjonalisering av akademia vinteren 2017/18, kom en rekke aktører på banen med konstruktive forslag til å hvordan best høste gevinstene av internasjonalisering og sikre integrering av akademiske migranter i norsk akademia. Blant annet tok flere etablerte forskere ved norske universiteter, med bakgrunn fra andre land enn Norge, til orde for at UH-institusjonene må etablere en infrastruktur for integrering av utenlandske forskere som flytter til Norge, særlig med sikte på språkopplæring og inkludering på arbeidsplassen (Langford m.fl. 2019). Hva slags strukturer som venter akademiske migranter når de kommer til Norge avhenger av fagdisiplin og stillingstype. Her gjengir vi kun de overordnede tallene fra vår survey, basert på spørsmål rettet til respondenter som svarer bekreftende på at de kom til Norge for å jobbe med forskning.

I mange ansettelsesforhold ved norske institusjoner stilles det krav til nyansatte om at de må lære seg norsk språk i løpet av et kortere tidsrom, ofte to år. Et viktig spørsmål i denne sammenhengen er imidlertid om norskopplæring er noe som faktisk tilbys av arbeidsplassen, eller om dette må skje på eget initiativ. Figur 8 viser andel akademiske migranter (altså de som selv oppgav at de kom til Norge på grunn av forskning, fra ph.d.-nivå og senere) som har fått tilbud om norskopplæring. I underkant av 60 prosent oppgir å ha fått et slikt tilbud, menn i noe høyere grad enn kvinner.

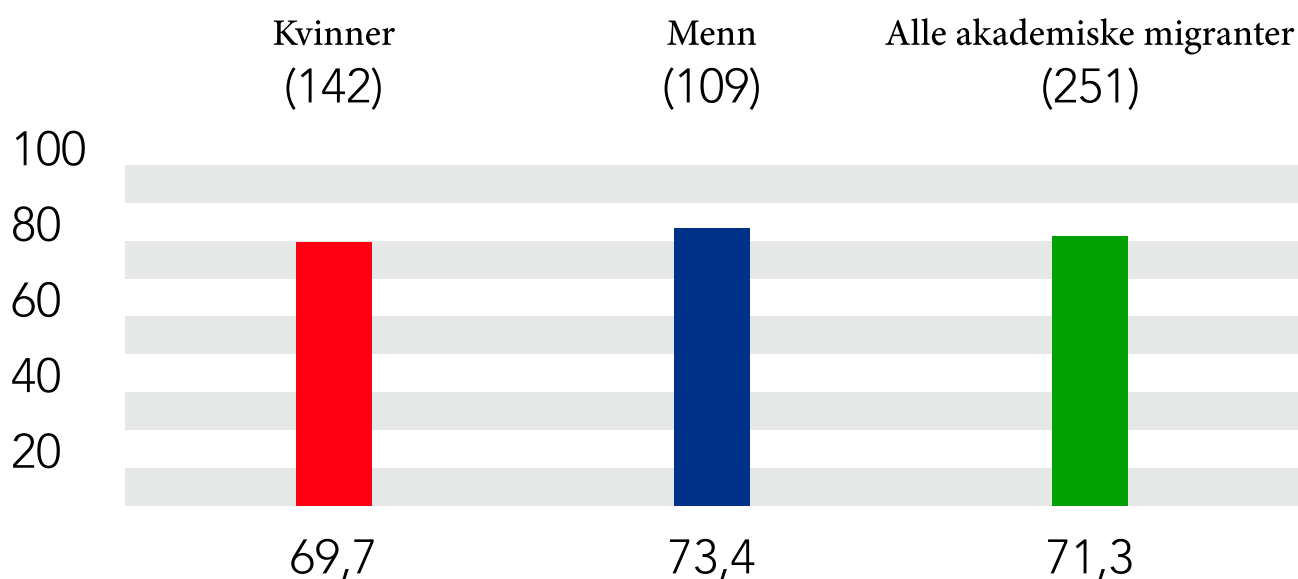
TILBUD OM NORSKOPPLÆRING?



Figur 8. Andel respondenter som oppgir å ha fått tilbud om norskopplæring (kun stilt til akademiske migranter), etter kjønn.

Et annet viktig spørsmål gjelder den bredere inkluderingen av internasjonale forskere i arbeidsmiljøet. Tidligere studier i Norge (Maximova m.fl. 2016) viser at mange akademiske migranter erfarer et fravær av inkludering, og dette er også en viktig del av Langford og kollegers (2019) initiativ om å utvikle en infrastruktur for integrering. I hvilken grad opplever respondentene i denne undersøkelsen at institusjonen de tilhører har tilrettelagt for at de raskt ble en del av arbeidsmiljøet?

INKLUDERENDE ARBEIDSMILJØ?



Figur 9. Andel respondenter som oppgir at institusjonen de tilhører har tilrettelagt for at de raskt ble en del av arbeidsmiljøet (kun stilt til akademiske migranter), etter kjønn.

Figur 9 viser at over 70 prosent av vårt utvalg svarer bekreftende på dette spørsmålet, og kjønnsforskjellene er marginale. Om dette er et høyt eller lavt tall er et skjønsmessig spørsmål som avhenger av hva slags kriterier man anvender, men det klare flertallet av de akademiske migrantene i vårt utvalg svarer altså at institusjonene de tilhører har bidratt med tilrettelegging for at de raskt har blitt del av arbeidsmiljøet.

Holdninger til internasjonalisering

Internasjonaliseringsdebatten i media vinteren 2017/18 kunne tyde på at flere er bekymret for den økende internasjonaliseringen av norsk akademia. I slike offentlige debatter er det imidlertid sterke seleksjonsmekanismer i sving. For eksempel kan det være slik at aktører som er sterkt misfornøyde med «tingenes tilstand» har sterkere insentiv til å skrive kronikker eller delta i debattpaneler enn noenlunde fornøyde aktører. Og motsatt: Spesielt «integrerte» akademiske migranter kan ta rollen som representanter for internasjonale forskere mer generelt, noe som kan gjøre det vanskelig å få grep om situasjonen for akademiske migranter som i mindre grad deltar i offentligheten. Det er altså vanskelig å vite hva «den jevne forsker» tenker om internasjonalisering fra mediedebatten. Videre består internasjonalisering av forskjellige dimensjoner, som kan ha ulike konsekvenser for forskning og undervisning ved norske institusjoner. Det er derfor viktig å være konkret når man skal evaluere konsekvensene av internasjonalisering.

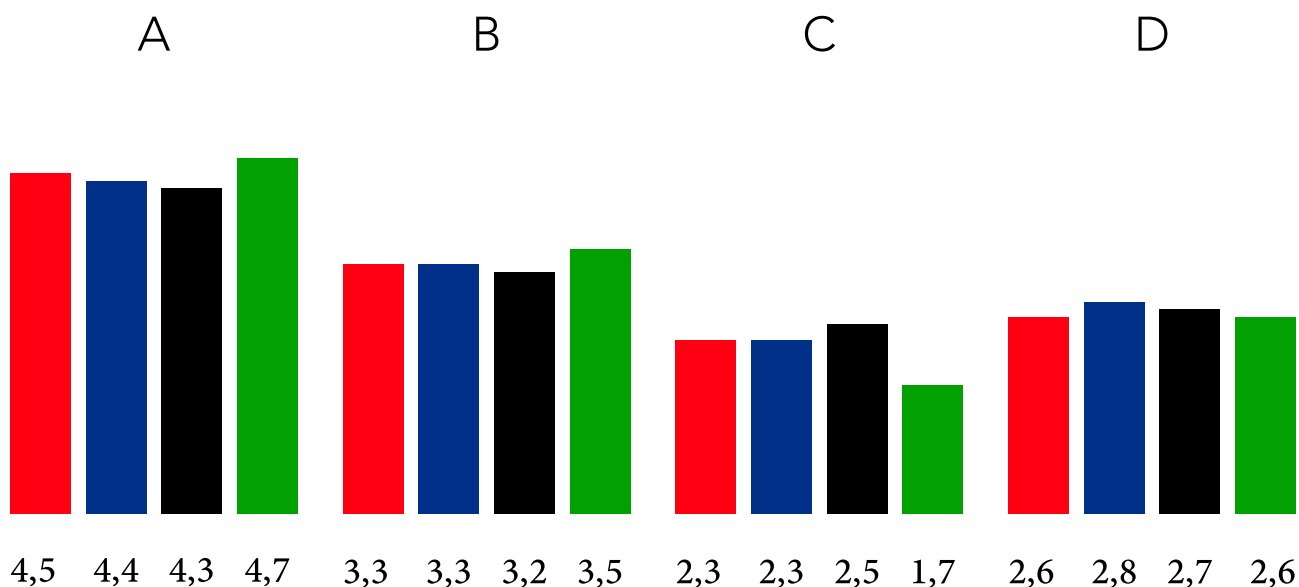
Som del av denne undersøkelsen ba vi alle våre respondenter ta stilling til fire påstander om internasjonalisering, inkludert én grunnleggende positiv holdning – «I mitt fagfelt er internasjonalisering positivt», og én generell uttalt bekymring – «Det er for mange forskere av utenlandsk opprinnelse i akademia». Videre inkluderte vi en påstand om at internasjonalisering i ens respektive fagfelt bærer i seg utfordringer knyttet til språk og integrering som en mellomkategori. Endelig inkluderte vi en påstand om at norskfødte forskere reiser for lite på forskningsopphold i utlandet.

Som en introduksjon til dette spørsmålsbatteriet ble respondentene presentert følgende tekst: «I 2014 var 25 prosent av forskere i norsk akademia av utenlandsk opprinnelse. I hvilken grad er du enig/uenig i følgende utsagn om internasjonalisering innenfor forskning og høyere utdanning? Skala 1-5 der 5 er veldig enig.» Figur 10 viser resultatene.

Akademiet for yngre forskere - en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

HOLDNINGER TIL INTERNASJONALISERING

- A I mitt fagfelt er internasjonalisering positivt
- B Norskfødte forskere reiser for lite til utlandet for å forske
- C Det er for mange forskere av utenlandsk opprinnelse i norsk akademia
- D I mitt fagfelt innebærer internasjonalisering utfordringer i forhold til språk og integrering



Figur 10. Holdninger til internasjonalisering av akademia, etter kjønn og fødeland. Skala 1-5, der 1 er veldig uenig og 5 er veldig enig. Gjennomsnitt. Rød = Kvinner, Blå = Menn; Svart = Norskfødte; Grønn = Utenlandsfødte

Figuren viser at yngre forskere i Norge er overveiende enige i at internasjonalisering i ens eget fagfelt er positivt. Gjennomsnittet er faktisk på om lag 4,5 på skalaen fra 1 til 5, og det er bare mindre forskjeller mellom gruppene, selv om utenlandsfødte forskere er noe mer enig. Det er betydelig mindre enighet om at norskfødte forskere reiser for lite på forskningsopphold i utlandet og at internasjonalisering innebærer utfordringer knyttet til språk og integrering; her ligger gjennomsnittet for alle grupper rundt midtkategorien «verken enig eller uenig». Når det gjelder påstanden om det er for mange forskere med utenlandsk bakgrunn i norsk akademia, beveger gjennomsnittet seg mot noe uenighet.

Selv om disse gjennomsnittsmålene selvsagt skjuler noe variasjon mellom respondentene, er det grunn til å konkludere med at yngre forskere i Norge – uavhengig av kjønn og fødeland – stiller seg positive til internasjonalisering, men at utfordringer knyttet til språk og integrering oppleves som reelle for en del forskere.

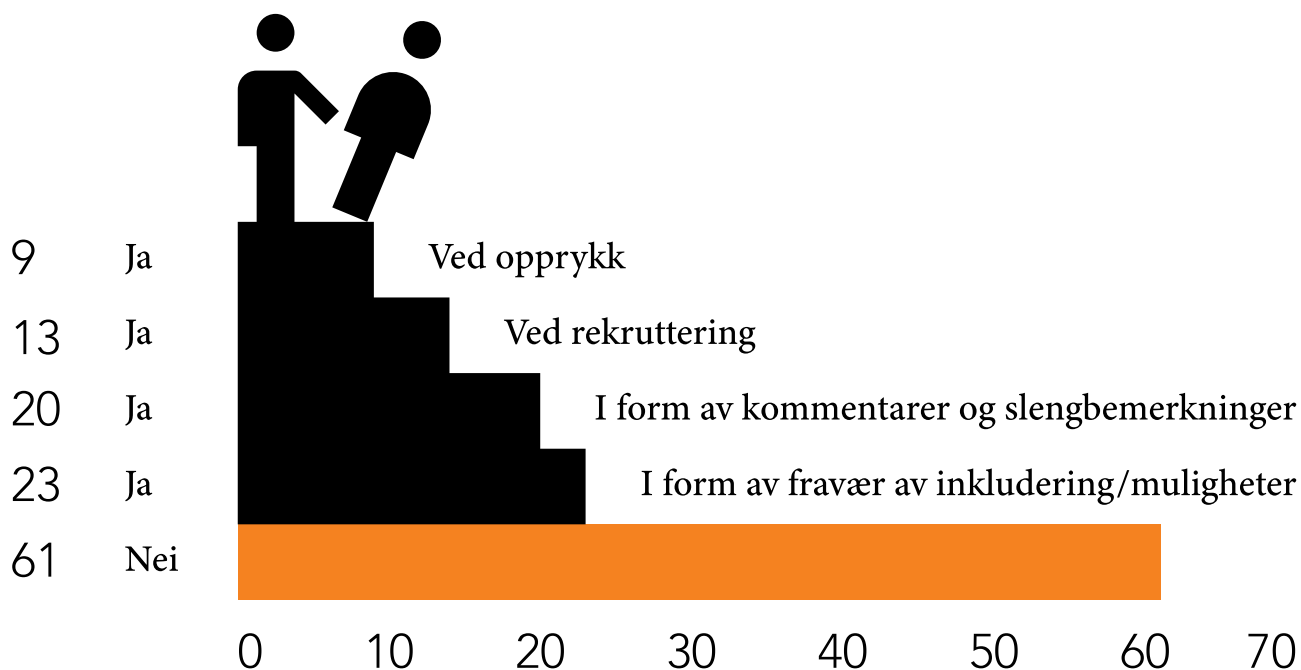
Diskriminering

Et internasjonalt arbeidsliv med utpreget konkurranse om knappe ressurser åpner for at visse typer diskriminering kan finne sted. Her ser vi på erfaringer rapportert i hele utvalget vårt – altså både blant dem som er født i Norge og dem som er født i utlandet. Statistisk sentralbyrås seneste levekårsundersøkelse blant innvandrere og etterkommere av innvandrere (Vrålstad & Wiggen 2017, Dalgard 2018) viser for eksempel at om lag 20 prosent av innvandrerbefolkningen i Norge har opplevd forskjellsbehandling på grunn av innvandrerbakgrunn på arbeidsplassen. Hvordan ser situasjonen ut i norsk akademia?

For å undersøke dette spørsmålet har vi fulgt den internasjonale standarden for studier av opplevd diskriminering og startet med å spørre alle respondentene om de har opplevd urettmessig forskjellsbehandling i løpet av de siste to årene. De som svarte bekræftende fikk et oppfølgingsspørsmål om grunnlaget for forskjellsbehandlingen. Det må understrekes at dette er et subjektivt mål på diskriminering, og dermed at både over- og underrapportering er mulig. Til tross for disse svakhetene gir spørsmålene et mål på opplevelsen av arbeidsforholdene i norsk akademia, som må forventes å samsvare med reelle arbeidsforhold, iallfall til en viss grad, og det gir anledning til å sammenligne akademia med det øvrige arbeidslivet.

Figur 11 viser at 60 prosent av respondentene i undersøkelsen ikke har opplevd diskriminering de siste to årene. For de 40 prosentene som svarer at de har opplevd diskriminering (her var flere svar mulig) svarer rundt 10 prosent at de har opplevd diskriminering i forbindelse med rekruttering eller opprykk, mens en langt høyere andel – rundt 20 prosent – svarer at de har opplevd forskjellsbehandling i form av fravær av inkludering/muligheter eller i form av kommentarer og slengbemerkingner.

OPPLEVD DISKRIMINERING?

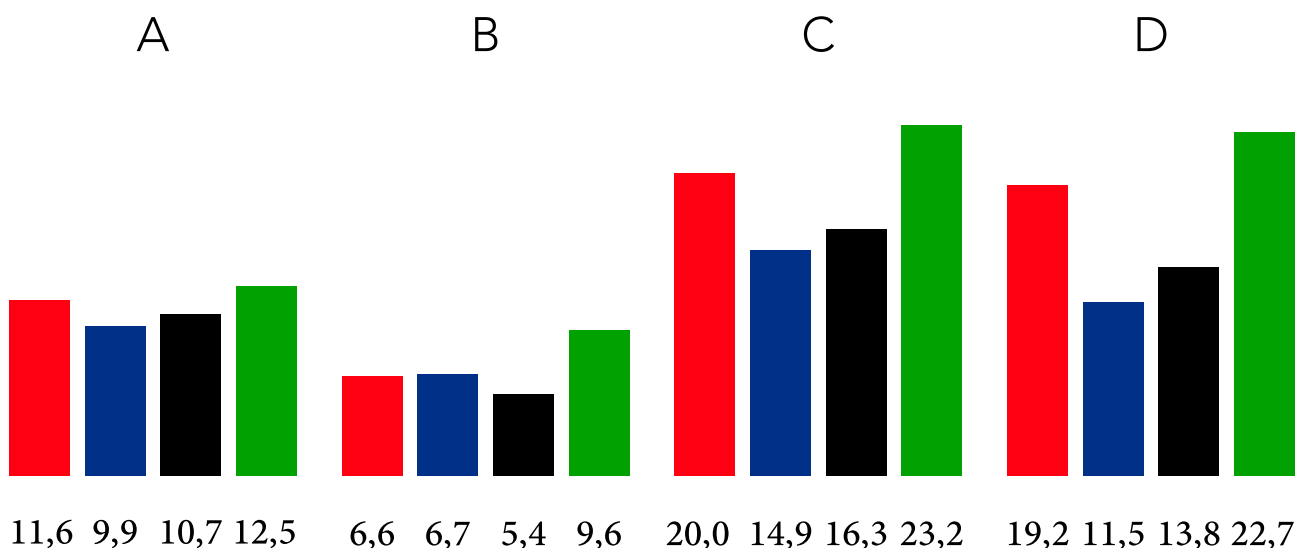


Figur 11. Fordeling av svar på spørsmål om opplevd diskriminering i akademia siste to år. Merk at summen overstiger 100% siden individer kan ha opplevd mer enn én type diskriminering.

Det er verdt å merke seg denne forskjellen mellom rekruttering og opprykk på den ene siden, og manglende inkludering og slengbemerkinger på den andre. Mens rekruttering og opprykk dreier seg om formelle prosedyrer for fordeling av posisjoner, handler opplevelser av manglende inkludering og slengbemerkinger om uformelle prosesser på arbeidsplassen. Disse tallene kan tyde på at forskjellsbehandling i uformelle prosesser utgjør et vesentlig større problem i norsk akademia enn de formelle prosedyrene for allokering av ressurser. Uformell diskriminering kan imidlertid få store konsekvenser for karrieremuligheter på lengre sikt, så det er viktig å ikke skille altfor skarpt mellom formelle og uformelle prosesser.

ANDEL OPPLEVD DISKRIMINERING

- A Rekruttering C Fravær av inkludering eller muligheter for integrering
 B Opprykk D Kommentarer og slengbemerkinger

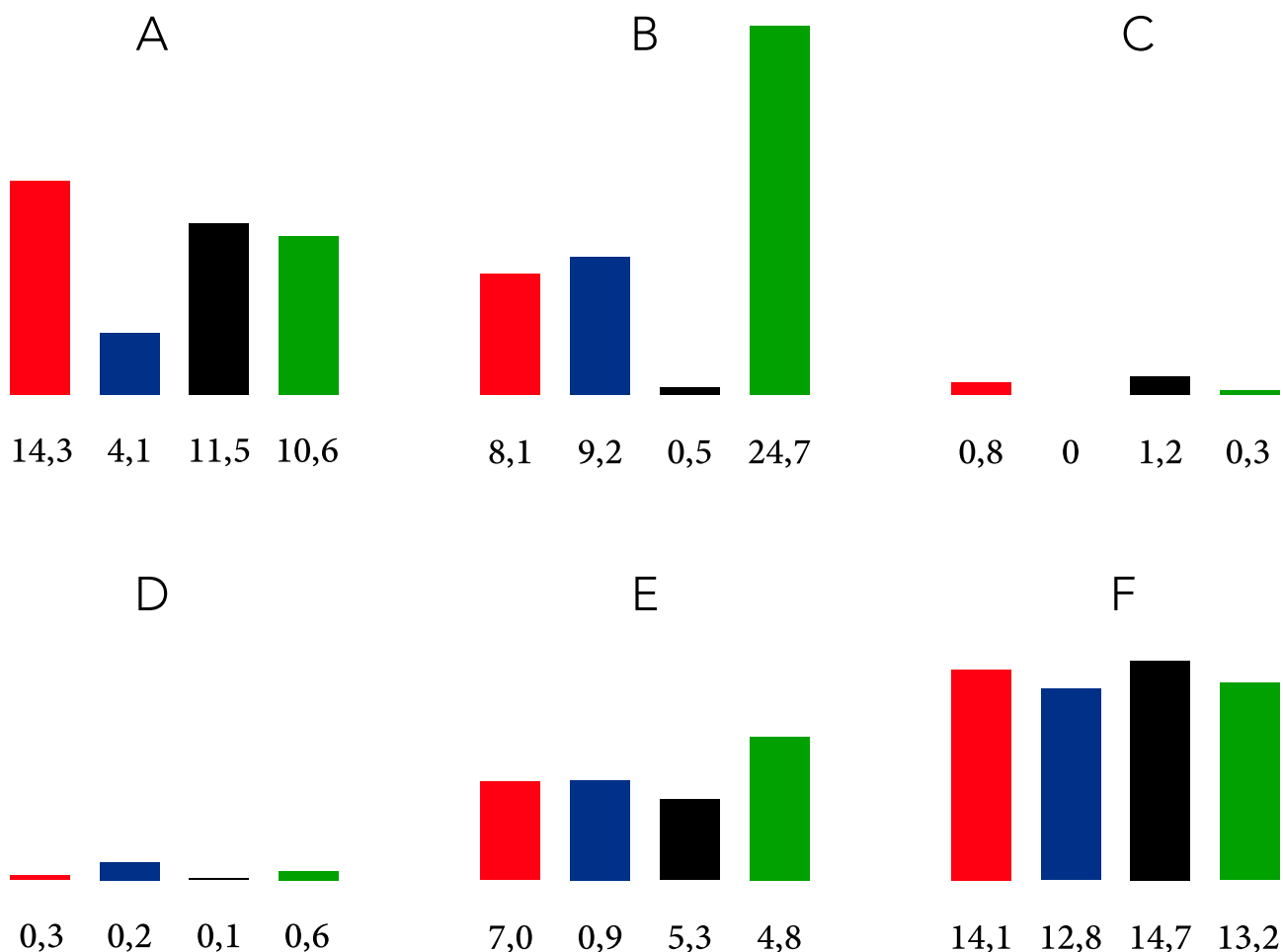


Figur 12. Andel respondenter som har opplevd diskriminering i akademia siste to år, etter kjønn og fødeland.

Hvordan ser situasjonen ut når vi skiller mellom henholdsvis kvinner og menn, og for yngre forskere født i Norge og utlandet? Figur 12 viser fordelingen av opplevd diskriminering for disse gruppene. Vi ser av figuren at opplevd diskriminering i formelle prosedyrer ligger på mellom 5 og 12 prosent, og at personer født i utlandet rapporterer noe mer diskriminering enn de andre gruppene. Ser vi på de uformelle prosessene er forskjellene større. Mens 15 prosent av mennene i utvalget rapporterer at de har opplevd diskriminering i form av fravær av inkludering, svarer 20 prosent av kvinnene det samme. Og mens 12 prosent av mennene har opplevd negative kommentarer og slengbemerkinger, rapporterer 19 prosent av kvinnene at de har slike opplevelser. Kvinner opplever med andre ord vesentlig mer diskriminering enn menn. Forskjellene er enda større når vi skiller mellom respondenter født i Norge og i utlandet. Her ser vi av figuren at om lag 23 prosent av de utenlandsfødte har opplevd uformell forskjellsbehandling, mot rundt 15 prosent blant de norskfødte.

GRUNNLAG FOR DISKRIMINERING

A Kjønn B Innvandrerbakgrunn C Funksjonsnedsettelse
 D Seksuell orientering E Svangerskap / foreldrepermisjon F Annet



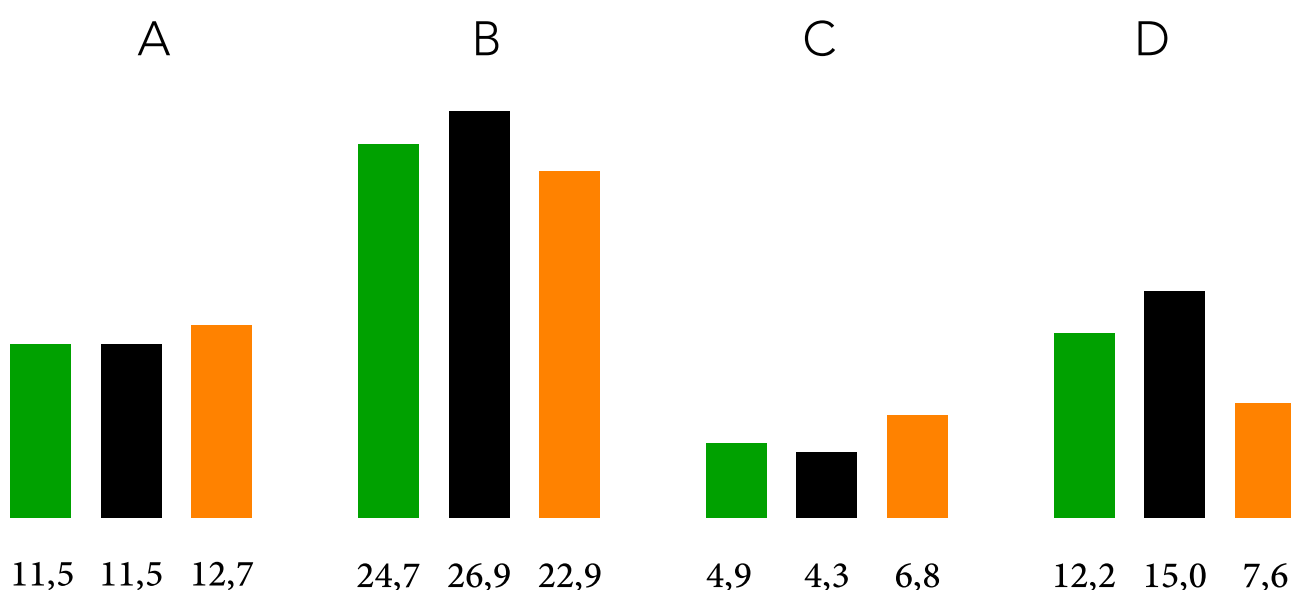
Figur 13. Grunnlag for diskriminering (kun stilt til de som har opplevd diskriminering), etter kjønn og fødeland.

På hvilke grunnlag skjer diskriminering i akademia? Også på dette spørsmålet ser vi store variasjoner, både mellom grunnlag og mellom grupper. Dersom vi starter med grunnlagene for diskriminering, vist i Figur 13, ser vi at det er kjønn, innvandrerbakgrunn og en åpen «annet»-kategori som fremstår som de viktigste grunnlagene for forskjellsbehandling, men heller ikke diskriminering knyttet til svangerskap og foreldrepermisjon er ubetydelig.

Svært få respondenter svarer til sammenligning at diskriminering skjedde på grunnlag av funksjonsnedsettelse og seksuell orientering. Dette kan ved første øyekast tolkes som at diskriminering av seksuelle minoriteter og personer med funksjonsnedsettelse er et ubetydelig fenomen i norsk akademia, men her er det viktig å være klar over at vi ikke kjenner til hvilken andel disse to minoritetsgruppene utgjør i vårt utvalg. Mens én tolkning av tallene kan være at diskriminering mot disse gruppene knapt finner sted, kan en annen tolkning være at tallene gir uttrykk for at seksuelle minoriteter og personer med nedsatt funksjonsevne i svært liten grad er representert i norsk akademia.

GRUNNLAG FOR DISKRIMINERING

- A Kjønn
- B Innvandrerbakgrunn
- C Svangerskap / foreldrepermisjon
- D Annet
- Alle født i utlandet (384)
- Akademiske migranter (253)
- Født i utlandet, ikke akademiske migranter (118)



Figur 14. Grunnlag for diskriminering (kun stilt til de som har opplevd diskriminering), akademiske migranter og andre født i utlandet.

Ved siden av forskjellene mellom diskrimineringsgrunnlag, er forskjellene mellom grupper slående. Mens nesten 15 prosent av kvinnene i utvalget rapporterer at diskrimineringen de har opplevd har skjedd på grunnlag av kjønn, svarer bare 4 prosent av mennene det samme. Her er det flere nærliggende og antakelig overlappende forklaringer. For det første er det godt dokumentert gjennom en rekke studier at kvinner diskrimineres i akademia i ulike sammenhenger (se for eksempel Wenneras & Wold 2001, Moss-Racusin m.fl. 2012, MacNell m.fl. 2015, Boring 2017). Samtidig kan det faktum at kjønn er en kjent årsak til diskriminering i akademia, gjøre det mer nærliggende for kvinner enn menn å oppgi kjønn som årsak til opplevd forskjellsbehandling. En tilsvarende kjønnsforskjell ble også identifisert i svangerskap/foreldrepermisjon som grunnlag for diskriminering, selv om andelen som rapporterer dette som grunnlag gjennomgående er lavere. Mens i underkant av 1 prosent av mennene rapporterte diskriminering med bakgrunn i slik type permisjon, er det tilsvarende tallet for kvinner rundt 7 prosent.

Det mest slående resultatet i denne figuren er imidlertid at nesten 25 prosent av de utenlandsfødte forskerne i utvalget rapporterer å ha opplevd diskriminering som følge av deres innvandrerbakgrunn. Dette er et noe høyere tall enn innvandrerbefolkningen samlet sett gjør i det norske arbeidslivet generelt (Vrålstad & Wiggen 2017; Dalgard 2018). Dette ser ikke ut til å komme av at utenlandsfødte rapporterer mer diskriminering, jevnt over, uavhengig av grunnlag. Hvis vi betrakter diskriminering med bakgrunn i kjønn og svangerskap/foreldrepermisjon, er det liten forskjell blant norsk- og utenlandsfødte, og norskfødte rapporterer noe oftere

Akademiet for yngre forskere - en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

diskriminering på « annet grunnlag ». Basert på disse tallene er det grunn til å konkludere med at opplevelser av diskriminering knyttet til innvandrerbakgrunn er mer utbredt enn andre grunnlag, og et reelt fenomen som må tas på alvor og kartlegges nærmere.

Figur 14 viser videre at diskriminering basert på innvandrerbakgrunn ikke begrenser seg til såkalte « akademiske migranter », som aktivt har oppsøkt Norge på grunn av muligheter i det akademiske arbeidsmarkedet. Figuren viser tallene kun for personer født i utlandet, men skiller mellom akademiske migranter og personer født i utlandet som har kommet til Norge av andre grunner enn for å jobbe med forskning. Akademiske migranter rapporterer i noe høyere grad om diskriminering basert på innvandrerbakgrunn, men forskjellen mellom gruppene er ikke stor; mer enn 20 prosent også av andre utenlandsfødte rapporterer diskriminering på basis av sin innvandrerbakgrunn.

Diskriminering på « annet » grunnlag

Mellom 10 og 15 prosent av respondentene i undersøkelsen rapporterer at de har opplevd diskriminering på « annet » grunnlag, det vil si at verken kjønn, innvandrerbakgrunn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, svangerskap eller foreldrepermisjon er dekkende for å beskrive den forskjellsbehandlingen de har erfart. For å grave dypere i hva som ligger i denne kategorien, ble respondentene gitt anledning til å skrive med egne ord hvilke « andre grunner » til diskriminering de hadde erfart.

Totalt 160 respondenter valgte å oppgi detaljer om andre grunner til diskriminering. Disse fordeler seg i all hovedsak på tematikk knyttet til alder og senioritet, nepotisme og nettverk, samt problemer knyttet til det å være midlertidig ansatt. Noe sjeldnere nevnes også forskjellsbehandling knyttet til opplevelser av at spesifikke forskningsfelt favoriseres/diskrimineres, eller erfaringer som intern vs. ekstern søker. Enkelte respondenter rapporterer også at det « å ikke være utenlandsk », eller « den eneste norske på laben » oppleves som en situasjon der forskjellsbehandling forekommer. Motsatt svarer enkelte at det å ikke beherske flytende norsk på arbeidsplassen danner grunnlag for diskriminering, og oppfattes altså som noe separat fra « innvandrerbakgrunn ».

Alder og senioritet er blant diskrimineringsgrunnlagene som oftest nevnes, men hva som ligger i dette er som regel ikke nærmere forklart. Der hvor respondentene utdyper, dreier opplevelsene seg om at hierarkier i academia kan medføre forskjellsbehandling, for eksempel der yngre forskere vurderes som mindre kompetente enn eldre, uten at akademiske kvalifikasjoner legges systematisk til grunn.

Nepotisme nevnes som grunnlag for urettmessig forskjellsbehandling av syv av respondentene i de åpne svarene. Andre respondenter bruker ord som « personkjerne », « favorisering », « trynefaktor » eller at det « handler om hvem som er mest dus med leder ». Oppsummert tyder disse svarene på at opplevelsen av diskriminering av « andre grunner » ofte dreier seg om et inntrykk av at nettverk er avgjørende, og at mangel på nettverk utgjør en reell risiko for forskjellsbehandling i norsk academia. Vår undersøkelse kan hverken bekrefte eller avkrefte dimensjonene i dette, men det er verdt å merke seg at den subjektive opplevelsen av at dette er situasjonen i seg selv bør være en utfordring til « kulturen » som formidles på norske akademiske arbeidsplasser.

Den tredje faktoren som kommer tydelig frem blant respondentenes svar om diskriminering på annet grunnlag, dreier seg om midlertidige stillinger. Det er her noe overlapp med generell uro over hierarkiske strukturer som kan bidra til forskjellsbehandling, der hierarki og posisjon oppleves som avgjørende for muligheter. Likevel oppgis det å inneha en midlertidig stilling i seg selv som noe som oppleves som en risikofaktor for forskjellsbehandling, slik en av respondentene beskriver her: « Stillingsstype, at midlertidige ansatte ikke skal ha de samme mulighetene som faste ».

Basert på erfaringene til våre respondenter synes urettmessig forskjellsbehandling i norsk academia å dreie seg om diskriminering basert på kjønn, innvandrerbakgrunn, og svangerskap/foreldrepermisjon, men også i høy grad om institusjonelle rammebetingelser, om samspillet mellom det formelle og uformelle i norsk academia, og om opplevelsen av uklare premisser og retningslinjer med tanke på vurderinger som gjøres på ulike ledelsesnivåer.

Akademiet for yngre forskere - en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

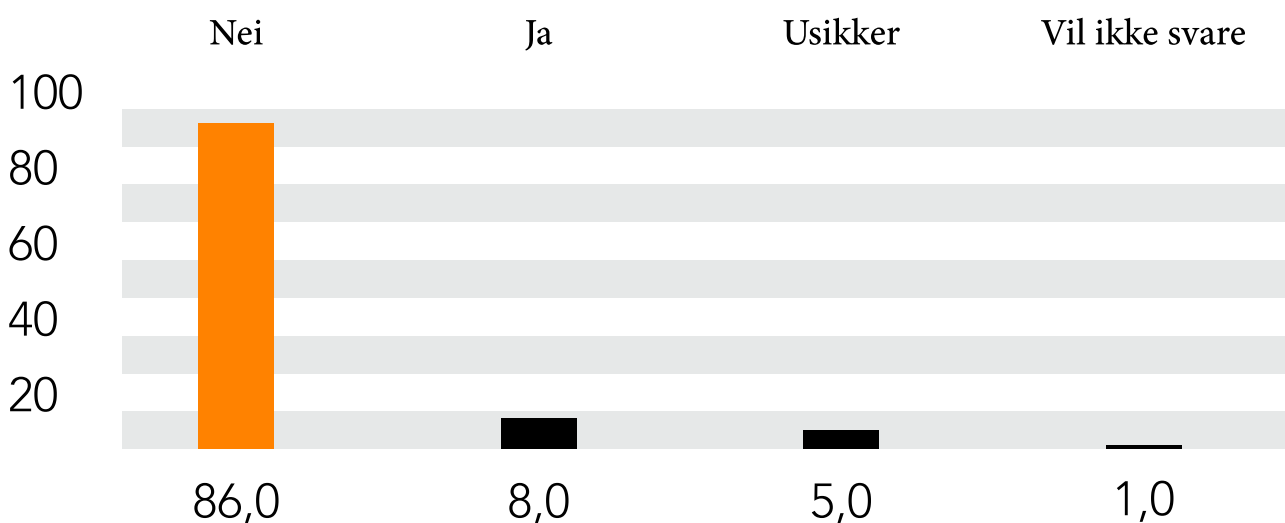
Seksuell trakassering

Da «MeToo»-bevegelsen reiste seg høsten 2017, ble det i Norge – som i mange andre land – laget opprop om seksuell trakassering fra kvinner i flere yrkesgrupper, som scenearbeidere, kunstnere og politikere. Til tross for flere forsøk, ble det imidlertid aldri noe samlet opprop mot seksuell trakassering i norsk akademia. Vi har inntil svært nylig hatt lite systematisk kunnskapsgrunnlag for å si noe om i hvilken grad kvinnelige akademikere opplever seksuell trakassering som et betydelig fenomen. Likevel er det gode grunner til å tro at seksuell trakassering forekommer også her, ikke minst blant yngre forskere. Universitets- og høyskolerådets arbeidsgruppen mot mobbing og trakassering i UH-sektoren (UHRMOT) gjennomførte nylig en omfattende nasjonal kartlegging av mobbing og trakassering i den norske universitets- og høyskolesektoren, som ble publisert i august 2019 (Ipsos 2019). Kartleggingen, som er besvart av nesten 18.000 ansatte i sektoren, viser at 1,6 prosent av respondentene har opplevd seksuell trakassering i sitt nåværende arbeidsforhold i løpet av det siste året. Tallet er høyere for kvinner enn for menn, og høyere for yngre enn for eldre. Stipendiater er gruppen med høyest andel som oppgir å ha opplevd seksuell trakassering.

I vår undersøkelse, som altså utelukkende retter seg mot yngre forskere, stilte vi respondentene spørsmål om de har opplevd seksuell trakassering, hvem som i så fall stod bak trakasseringen og om de varslet om saken. Det er viktig å merke seg at vi ikke satte en tidsbegrensning på vårt spørsmål, slik UHRMOT gjorde i sin kartlegging. Helt konkret stilte vi følgende spørsmål til vårt utvalg: «Har du opplevd seksuell trakassering i forbindelse med jobb?» Vi kan ikke utelukke at opplevelsene til respondentene som svarte bekreftende på dette spørsmålet går lengre tilbake i tid enn det siste året, endog at opplevelsene kan stamme fra andre arbeidsforhold – også utenfor akademia. Respondentene som svarte bekreftende ble oppfordret til å beskrive sin sak i større detalj i et åpent spørsmål.

Figur 15 viser fordelingen av svar om opplevd seksuell trakassering. Nesten 90 prosent av utvalget svarer at de aldri har opplevd seksuell trakassering, mens rundt 8 prosent svarer bekreftende – en vesentlig høyere andel enn i den nasjonale kartleggingen (Ipsos 2019) finner blant ansatte i UH-sektoren generelt. I tillegg rapporterer 2 prosent at de er usikre.

OPPLEVD SEKSUELL TRAKASSERING

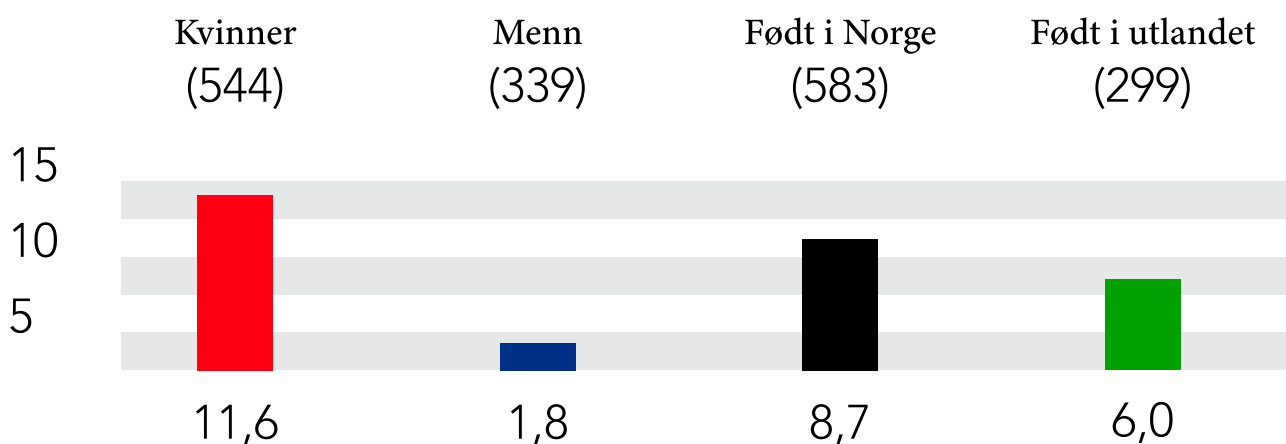


Figur 15. Fordeling av svar på spørsmål om opplevd seksuell trakassering i akademia. Prosent.

Akademiet for yngre forskere - en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

Når vi deler utvalget inn i undergrupper, trer noen viktige forskjeller frem. Figur 16 viser at en høyere andel av respondenter født i Norge har opplevd seksuell trakassering sammenlignet med respondenter født i utlandet. Men det er kjønnsforskjellen som er mest slående: Blant mennene i utvalget svarer 2 prosent at de har opplevd seksuell trakassering, mens nesten 12 prosent av kvinnene svarer det samme. Våre tall, med de forbeholdene som må tas med tanke på utvalgsmetode og mulig feilrapportering (for eksempel underrapportering om et ømtålig tema), tyder altså på at mer enn hver tiende unge, kvinnelige forsker i Norge har opplevd seksuell trakassering.

SEKSUELL TRAKASSERING



Figur 16. Andel respondenter som har opplevd seksuell trakassering i akademia, etter kjønn og fødeland.

Varsle – ikke varsle?

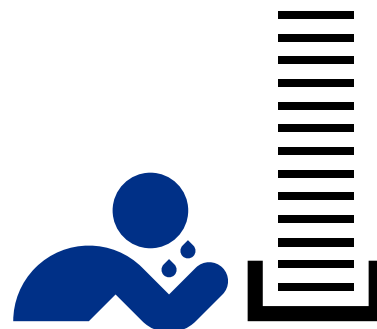
Et svært viktig spørsmål når det er snakk om seksuell trakassering, er om de som opplever trakassering varsler om saken eller lar den ligge. Blant respondentene som oppgir å ha opplevd seksuell trakassering, svarer kun rundt 15 prosent at de valgte å varsle. Dette mønsteret er i tråd med tidligere studier av rapportering om seksuell trakassering, som antyder at rapporteringsgraden gjennomgående er lav (se for eksempel Vijayasiri 2008).

Respondentene fikk anledning til å utdype sine svar angående seksuell trakassering med egne ord. Vi ser her nærmere på hvordan respondentene begrunner hvorfor de varslet om den seksuelle trakasseringen, og hvilke følger varslingen fikk. Videre undersøker vi hvordan respondentene begrunner avgjørelsen om ikke å varsle om seksuell trakassering i norsk akademia.

Kun en liten andel av respondentene svarte med egne ord på hvorfor de valgte å varsle om erfaringer med seksuell trakassering. Ikke overraskende fremheves alvorlighetsgraden i denne typen adferd, og dens følger personlig og profesjonelt, både på et individuelt plan og for arbeidsmiljøet som helhet. Én respondent viser også til at ledelsen ble informert av en tredjepart. Dette er begrunnelsene fire av våre respondenter oppga for at de valgte å varsle:



«Det begynte å bli
utålelig og gikk hardt
utover arbeidsevnen min»



«Fordi det var en
totalt uakseptabel
handling»



«For å kunne ha et
godt arbeidsmiljø»

«Ble spurt direkte, etter at ledelsen hadde hørt om hendelsen fra en tredjepart»

Akademiet for yngre forskere - en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

Tilsvarende få respondenter valgte også å utdype om følgene av varslingen. Svarene fra tre respondenter peker på flertydighet: Mens en skriver: «Min kollega ble kalt inn på teppet, fikk beskjed om at dette var totalt uakseptabel oppførsel», skriver en annen at det ikke var noen følger overhodet. En tredje skriver: «Jeg fikk dårligere arbeidsforhold. Ble sett på som en oppvigler. Fikk dårligere fremtidsutsikter».

Basert på de åpne svarene til respondentene, har både formelle og uformelle kanaler for kommunikasjon og oppfølging betydning i kjølvannet av varsling. Til tross for at de er få, støtter de åpne svarene opp under inntrykket av at både formell og uformell oppfølging omkring seksuell trakassering har stort forbedringspotensial.

I undersøkelsen skrev 49 av respondentene utfyllende svar med egne ord om hvorfor de valgte å ikke varsle om opplevd seksuell trakassering. Svarene fordeler seg med hovedvekt på seks årsaker:

1) Den seksuelle trakasseringen skjedde i utlandet, enten under feltarbeid eller på konferanser, og det ansees ikke relevant å varsle arbeidsgiver i Norge da det ikke er innenfor myndighetsområdet til arbeidsgiver å kunne gjøre noe med forholdet:



2) Det er sviktende tillit til at varsling fører frem, eller har noen hensikt:

«Det nytter ikke og det blir mye styr. Ledelsen avfeier det som personlige problemer og personlig kjemi-problemer. Som regel blir man ikke hørt som midlertidig ansatt.»

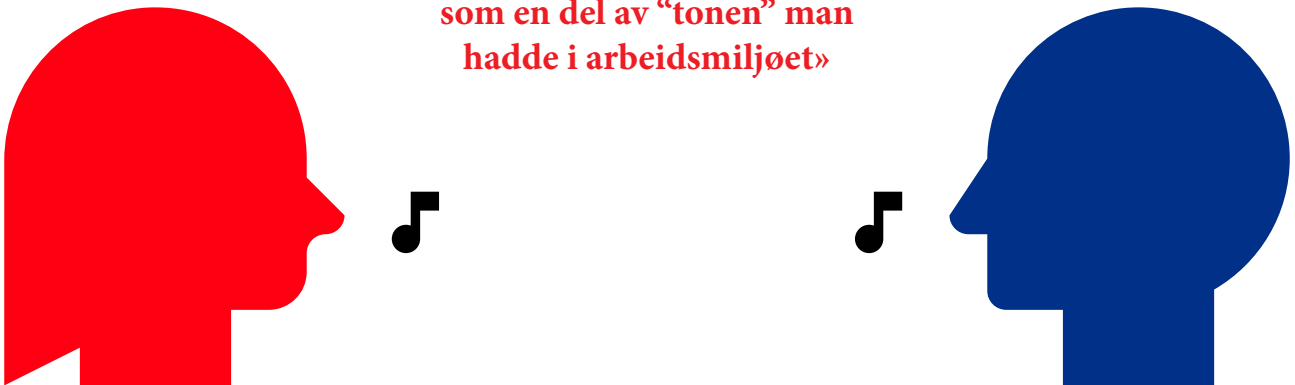
«Varslet om annet som ble håndtert dårlig, ønsket ikke å varsle igjen»

Akademiet for yngre forskere - en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

3) Respondentene opplever at seksuell trakassering, i det som betegnes som «i lite alvorlig grad», er normalt, forventet og noe «alle vet om» innen de akademiske miljøer en selv er en del av:

«Det var ikke så alvorlig (kommentarer, utestenging) og det skjer ofte ganske subtilt. Og det skjer stadig vekk og for alle unge kvinnelige forskere innen mitt fagfelt så vidt meg bekjent, så det ville nesten være rart å si fra. Alle kan jo se det hvis de ser etter»

**«Det opplevdes der og da
som en del av “tonen” man
hadde i arbeidsmiljøet»**



4) Varsling velges bort på grunn av opplevd risiko for negative følger for egen karriereutvikling:

«Jeg var i en midlertidig postdoktor-stilling og den det gjaldt var en fast ansatt forsker. Jeg ønsket ikke å ødelegge muligheten for å få en fast jobb, og ødelegge forholdet til en anerkjent forsker på mitt felt»

**«Fordi jeg vurderte
at det ikke ville gagne
mine egne muligheter for
videre arbeid i academia»**



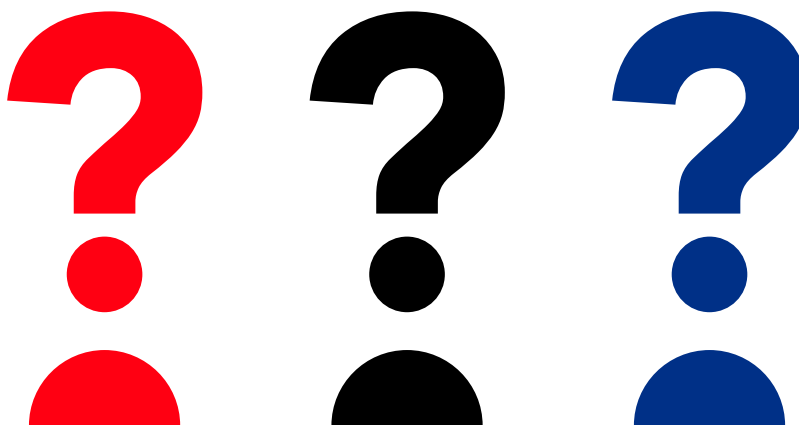
Akademiet for yngre forskere - en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

5) Man vurderer ikke selv trakasseringen som vesentlig, og/eller tenker at det ikke er verdt tiden eller bryet å sette i gang en formell varsling:

«Det er ikke snakk om et veldig klart eller grovt tilfelle. Jeg sa ifra selv til den det gjaldt.»

6) Man ikke visste om at man kunne, eller hvordan man kunne, varsle om seksuell trakassering:

«Jeg visste ikke hvordan jeg skulle håndtere det da det skjedde.»



Svarene sett under ett understøtter reelle erfaringer med maktmisbruk i form av seksuell trakassering i norsk akademia. Dette er utfordringer som både kvinner og menn opplever – men kvinner i større grad. Yngre forskere beskriver situasjoner, fra muntlige eksamener den gang de var masterstudenter til virkeligheten som midlertidig ansatt, der det å velge å varsle har mulige omkostninger som man bevisst ikke ønsker å ta. Frykten for at varsling er karrieredeleggende, er klar.

Svarene fra respondenter i denne undersøkelsen tyder på de hverken har tillit til at varsling vil få rimelige og proporsjonale følger for den som har begått seksuell trakassering, eller at varsling ikke vil få negative følger for varsleren selv. Videre kommer det frem at informasjonen om rutiner for varsling på den enkelte arbeidsplass ikke er tilstrekkelig kjent. At flere respondenter oppgir at de unnlater å varsle i frykt for karrieremessige eller sosiale represalier på arbeidsplassen, gjør det legitimt å spørre om ikke det burde være enklere å varsle anonymt. Maktstrukturene i akademia, der en stor andel er midlertidig ansatte i håp om å få en fast stilling, setter kanskje unge forskere i en spesielt krevende situasjon dersom de vurderer å varsle.

Et annet svært viktig spørsmål er hvordan en arbeidsgiver kan ivareta sine ansatte dersom seksuell trakassering skjer som en del av arbeidet, men utenfor arbeidsplassen, og der den som har trakassert ikke nødvendigvis er ansatt samme sted, for eksempel på vitenskapelige konferanser eller under et feltarbeid. Respondentene i vår undersøkelse tolker dette som noe som er uvedkommende for varslingsrutiner på sin arbeidsplass, til tross for at trakasseringen er skjedd i forbindelse med utførelse av arbeid som forskere. Hva som er arbeidsgivers ansvar i slike saker reiser et viktig spørsmål som i liten grad er berørt i debatter om seksuell trakassering. Hva arbeidsgiver helt konkret anbefaler ansatte å gjøre dersom de befinner seg i en trakasseringssituasjon på et annet sted enn den daglige arbeidsplassen (for eksempel i felt, på utveksling eller på konferanser) bør tydeliggjøres.

Akademiet for yngre forskere - en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

Multivariate analyser

Så langt har vi vist figurer med enkle, deskriptive sammenhenger, der vi har sett på hvordan opplevelser av diskriminering og seksuell trakassering varierer mellom menn og kvinner, og mellom forskere født i Norge og i utlandet. Det er imidlertid verdt å undersøke om slike opplevelser varierer med andre bakgrunnsvariabler, som alder, og om fagdisiplin, institusjonsform og stillingstype spiller noen rolle. Ikke minst er det viktig å undersøke mer langsiktige konsekvenser av opplevelser med diskriminering og trakassering for den enkeltes forskerkarriere. Vi har derfor gjort multivariate regresjonsanalyser som undersøker disse spørsmålene i mer detalj. Resultatene fra disse analysene presenteres i Tabell 1. Utvalgte resultater (fra modell 4 og 6) vises også grafisk i Figur 17.

	Diskriminering	Seksuell	Anbefale forskning		Jobbe forskning 10 år	
	siste to år	trakassering	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	b/(t)	b/(t)	b/(t)	b/(t)	b/(t)	b/(t)
Alder	-0.000 (-0.145)	0.002 (1.078)	0.006 (1.525)	0.006 (1.616)	0.012*** (3.330)	0.012*** (3.349)
Kjønn	0.100*** (3.215)	0.107*** (5.701)	-0.037 (-1.084)	-0.008 (-0.230)	-0.019 (-0.571)	-0.014 (-0.394)
Norskfødt	-0.158*** (-4.876)	0.034* (1.712)	-0.005 (-0.127)	-0.029 (-0.799)	-0.019 (-0.545)	-0.030 (-0.812)
Annet fag	0.023 (0.229)	-0.025 (-0.446)	-0.008 (-0.079)	0.014 (0.135)	0.071 (0.684)	0.078 (0.752)
Samfunnsvitenskap	-0.019 (-0.379)	0.014 (0.462)	0.003 (0.052)	0.012 (0.210)	-0.006 (-0.112)	-0.005 (-0.081)
Medisin	-0.055 (-0.961)	-0.037 (-1.048)	0.009 (0.148)	-0.002 (-0.036)	0.025 (0.396)	0.022 (0.350)
Realfag	-0.027 (-0.523)	0.009 (0.289)	0.007 (0.130)	0.013 (0.234)	-0.037 (-0.652)	-0.036 (-0.628)
Universitet	0.059 (1.489)	-0.011 (-0.453)	-0.012 (-0.282)	-0.009 (-0.214)	0.009 (0.209)	0.011 (0.248)
Høgskole	0.204*** (2.738)	0.080* (1.754)	-0.186** (-2.255)	-0.143* (-1.748)	-0.092 (-1.104)	-0.080 (-0.963)
Annet ansatt	-0.080 (-0.898)	-0.049 (-0.945)	0.075 (0.802)	0.064 (0.691)	0.075 (0.795)	0.073 (0.774)
Sykehus	0.054 (0.926)	0.015 (0.419)	-0.076 (-1.167)	-0.068 (-1.063)	-0.155** (-2.391)	-0.154** (-2.369)
Ph.d.	-0.111*** (-2.930)	-0.055** (-2.380)	0.019 (0.446)	-0.005 (-0.112)	-0.224*** (-5.370)	-0.229*** (-5.464)
Postdok	0.034 (0.729)	0.034 (1.246)	-0.125** (-2.504)	-0.112** (-2.263)	-0.200*** (-3.993)	-0.196*** (-3.908)
Diskriminering siste to år				-0.162*** (-4.736)		-0.057 (-1.644)
Seksuell trakassering				-0.110* (-1.786)		0.003 (0.050)
N	1120	881	852	852	880	880
R2	0.055	0.065	0.024	0.058	0.106	0.109

Note: Regresjonskoeffisienter fra lineær regresjon (OLS) med tilhørende t-verdier rapportert direkte nedenfor (i parenteser). For kjønn er kvinne oppgitt som høy verdi. Referansekategori for disiplin-dummyene er Humaniora. Referansekategori for ansettelsessted er Instituttsektoren. Referansekategori for stillingstype er [lektor+førsteamanuensis+professor+forsker I/II/III+forskningsleder+ annet]. Avhengig variabel er oppgitt i øverste rad. p<0.10; ** p<0.05; *** p<0.01

Tabell 1. Regresjonsanalyse på diskriminering og trakassering, og på konsekvenser av slike opplevelser for forskerkarrierer

Diskriminering

Den avhengige variabelen (fenomenet vi ønsker å forklare) i Modell 1 er en såkalt dikotom variabel, det vil si at den kun kan ta to verdier. Mer spesifikt måler denne variabelen om respondenten har opplevd minst ett tilfelle av diskriminering (verdi = 1) eller ikke (verdi = 0) de siste to årene. Her er altså diskrimineringsopplevelser slått sammen på tvers av grunnlaget for diskrimineringen. Regresjonskoeffisientene som oppgis i tabell 1 for de enkelte uavhengige variablene kan altså tolkes som endring i sannsynlighet for å ha opplevd minst ett tilfelle av diskriminering, når uavhengig variabel øker med én enhet og alle andre variabler holdes konstant.

For å starte med et nullfunn, så finner vi ingen systematiske forskjeller i sannsynligheten for å oppleve diskriminering mellom fagfelt i denne regresjonsmodellen. Referansekategorien, som altså er det fagfeltet de andre kategoriens regresjonskoeffisienter sammenlignes mot, er humaniora. Hva angår ansettelsessted, er det høyere sannsynlighet for å ha opplevd diskriminering ved høgskoler enn i instituttsektoren (som er referansekategori for ansettelsessted), alt annet likt. Her er det imidlertid verdt å nevne at vi har relativt få ansatte ved høgskoler i vårt utvalg. Ellers antyder analysen at ph.d.-stipendiater har lavere sannsynlighet for å oppleve diskriminering enn andre forskere når vi holder de andre variablene i modellen (alder, kjønn, m.m.) konstant.

Både kvinner og utenlandsfødte har systematisk høyere sannsynlighet for å oppleve diskriminering enn henholdsvis menn og norskfødte, selv når vi kontrollerer for forskjeller forbundet med fagfelt, ansettelsessted, stillingskategori og innvandrerbakgrunn. Når vi sammenligner på tvers av kjønn er sannsynligheten for å rapportere opplevd diskriminering 10 prosentpoeng høyere for kvinner enn for menn. (Andelen som rapporterer opplevd diskriminering i utvalget som helhet er 40 prosent.) Når vi sammenligner norskfødte og utenlandsfødte forskeres opplevelse av diskriminering, er forskjellen hele 16 prosentpoeng. Vårt datamateriale antyder altså at både kjønn og det å være født i utlandet er systematisk forbundet med opplevd diskriminering i norsk akademia.

Seksuell trakassering

Den avhengige variabelen i modell 2 er rapportering av opplevd seksuell trakassering (verdi = 1) eller ikke (verdi = 0). Heller ikke her finner vi signifikante forskjeller mellom fagfelt. I motsetning til den nasjonale kartleggingen i sektoren som sådan (Ipsos 2019), viser imidlertid vår analyse at ph.d.-stipendiater rapporterer mindre seksuell trakassering enn forskere i andre stillingskategorier. Videre ser vi tegn til at norskfødte, alt annet likt, oftere har opplevd seksuell trakassering, men denne sammenhengen er kun statistisk signifikant på 10-prosentsnivå. Kjønn er systematisk relatert til seksuell trakassering. Dette funnet er veldig klart, og er statistisk signifikant på 1-prosentsnivået. Kvinner har dermed en langt høyere sannsynlighet for å bli trakassert enn menn: vårt beste estimat, basert på regresjonskoeffisienten fra modellen, er 11 prosentpoeng.

Konsekvenser for framtidsutsikter

Et helt sentralt spørsmål i vår undersøkelse er følgende: Hva har opplevelser med diskriminering og trakassering å si for oppfatninger om egne framtidsutsikter i academia – og for hvorvidt man vil anbefale andre en forskerkarriere? De avhengige variablene i modell 3-4 og 5-6 er variabler som henholdsvis måler om respondenten vil anbefale andre å starte en forskerkarriere eller ikke, og om respondenten ser for seg å jobbe innen forskning om ti år eller ikke.

For hver avhengig variabel estimerer vi to regresjonsmodeller – én med settet med uavhengige variabler som ble brukt også i modell 1 og 2, og én der vi utvider denne modellen med variablene som fanger opp om respondenten har opplevd henholdsvis diskriminering og seksuell trakassering. I tillegg til at alle resultatene rapporteres i Tabell 1, viser Figur 17 utvalgte regresjonskoeffisienter fra regresjonsmodellene (4 og 6) som inkluderer, og dermed kontrollerer for, diskriminering og seksuell trakassering.

Vi ser vi av både modell 3 og 4 i tabellen (som altså kontrollerer for diskriminering og trakassering) at postdoktorer, alt annet likt, er mindre tilbøyelige til å anbefale andre en forskerkarriere. En mulig forklaring på dette er at postdoktorene selv har tett kontakt med en arbeidssituasjon preget av usikre framtidsutsikter og muligens også andre typer arbeidsoppgaver enn «andre ansatte» (som altså er referansekategori, og hovedsakelig dekker faste ansatte). Vi viser til AYFs tidligere rapporter (AYF 2016, 2018) for mer inngående diskusjon om postdoktorenes situasjon.

Videre finner vi at ansatte i høyskolesektoren er mindre tilbøyelige til å anbefale andre en forskerkarriere enn for eksempel ansatte i instituttsektoren, selv om vi minner om at vi har relativt få respondenter fra høyskolesektoren i vårt utvalg.

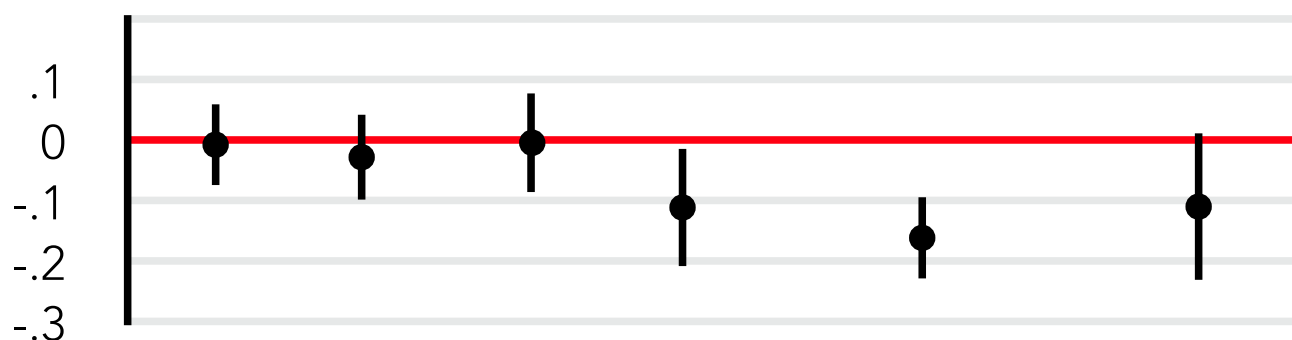
Et interessant funn som fremkommer av modell 4 er at opplevelser av diskriminering og seksuell trakassering har en sterk negativ sammenheng med å ville anbefale andre en forskerkarriere. Spesielt diskrimineringsfunnet er statistisk veldig sterkt (signifikant på 1-prosentsnivået), og holder altså selv når vi kontrollerer for kjønn, alder, ansettelsessted, innvandringsstatus, fagfelt og stillingskategori. Vårt beste estimat fra regresjonsmodellen er at å ha opplevd diskriminering de siste to årene reduserer sannsynligheten for å anbefale andre en forskerkarriere med 16 prosentpoeng.

De siste analysene, rapportert som modell 5 og 6 i tabell 1, undersøker hvilke faktorer som påvirker sannsynligheten for at respondentene tror de vil jobbe med forskning om ti år. Ikke uventet viser analysene at forskere ansatt som ph.d.-stipendiater og postdoktorer sjeldnere tror at de vil jobbe med forskning om ti år, sammenlignet med andre forskere (hvorav de fleste har fast stilling og dermed vet at de har jobb som forsker om ti år). Videre er lav alder og det å jobbe på sykehus (sammenlignet for eksempel med å jobbe i instituttsektoren eller universitet) negativt relatert til å tro at man jobber med forskning innen ti år, selv når vi kontrollerer for andre forhold, som for eksempel stillingskategori.

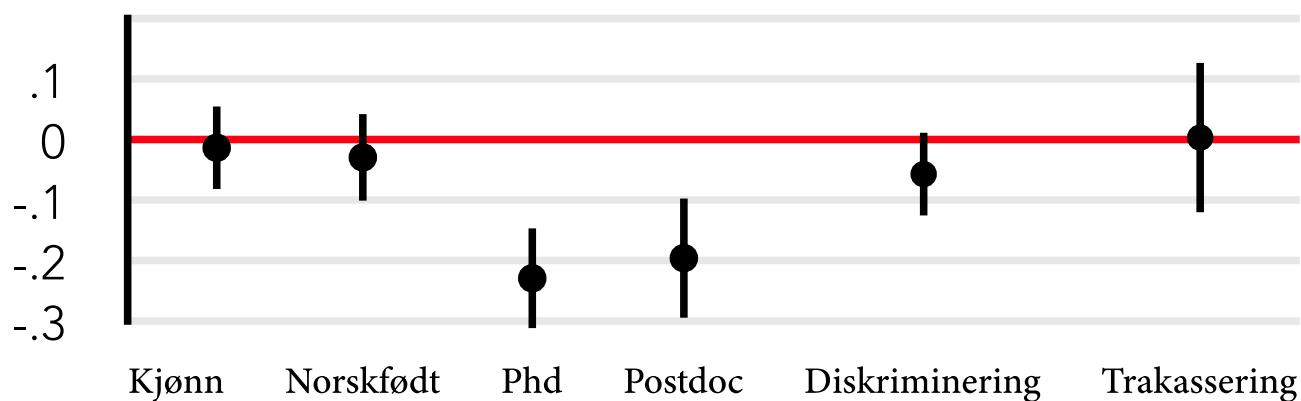
Vi finner imidlertid ingen tegn til at trakassering påvirker respondentenes antakelser knyttet til om de fortsatt er i forskningssektoren om ti år. Vi finner heller ikke like sterke funn for diskriminering for dette spørsmålet om egne karriereutsikter som for spørsmålet om å anbefale andre en forskerkarriere. Fortegnet på diskrimineringskoeffisienten er i forventet retning og punkttestimatet på størrelsen på sammenhengen er betydelig, men funnet har mye usikkerhet heftet ved seg og er altså ikke statistisk signifikant på vanlige nivå. Med andre ord er det altså ikke et klart grunnlag for å si at opplevd diskriminering reduserer respondentenes vurdering av sannsynligheten for å fortsette innen forskningssektoren på lengre sikt.

REGRESJONSKOEFFISIENTER

Anbefale andre forskerkarriere (Modell 4)



Jobbe innen forskning om 10 år (Modell 6)



Figur 17. "Utvalgte regresjonskoeffisienter, med 95% konfidensintervaller rundt, fra modellene 4 (topp) og 6 (bunn) fra Tabell 1.

Veien videre

I denne rapporten har vi presentert og diskutert funn knyttet til mangfold, internasjonalisering, diskriminering og trakassering, basert på en surveyundersøkelse gjennomført av AYF i 2018. Funnene bidrar til å kaste nytt lys over områder der kunnskapen om status quo har vært begrenset. Vi har satt søkelyset på erfaringer med og holdninger blant yngre forskere i Norge (under 45 år), der vårt datagrunnlag inkluderer respondenter fra hele fagspekteret og de ulike institusjonstypene i forsknings-Norge. Undersøkelsen er ikke basert på et representativt utvalg av yngre norske forskere. Likevel antyder resultatene fra undersøkelsen en rekke viktige forhold som bør følges opp av politikere, ansvarlige byråkrater, institusjonsledere og andre ledere i sektoren. I rapporten har vi presentert hovedfunn og mulige følger av disse, hva gjelder erfaringer med og holdninger til internasjonalisering, og erfaringer med diskriminering og seksuell trakassering, inkludert hvordan slike erfaringer spiller inn på hvorvidt en forskerkarriere er noe man vil anbefale andre eller ikke.

I denne avslutningen oppsummerer vi noen hovedmomenter og reflekterer rundt mulige områder der vi mener det er behov for både konkrete tiltak fra institusjonenes side og mer systematisk kunnskap over tid.

Internasjonalisering

Den relativt raske internasjonaliseringen av norsk akademia åpner opp en rekke diskusjoner om dilemmaer, veivalg og konsekvenser. Norske forskningsinstitusjoner er allerede i dag preget av et mangfold både når det gjelder kjønn og opprinnelsesland – der den største andelen av akademiske migranter i Norge i dag kommer fra Europa, USA, Canada eller Australia (Gunnæs m.fl. 2017).

Våre funn hva gjelder internasjonalisering – slik dette erfarer og reflekteres om blant yngre forskere i Norge i dag – samsvarer med AYFs grunnsyn: nemlig at forskningen i sitt vesen er internasjonal. Dermed er internasjonalisering en integrert del av det daglige virke i norsk akademia. Samtidig er det reelt at det er forskjeller mellom fag, hva gjelder behov for undervisning på norsk, eller hva gjelder fagenes størrelse på norske forskningsinstitusjoner, og her er både interesser og behov ulike.

Blant akademiske migranter til Norge er det et uttrykt ønske om mer støtte til norskopplæring og inkludering i norsk akademia. Til tross for at et flertall av våre respondenter som selv er akademiske migranter oppgir å få tilbud om norskopplæring og erfarer å bli inkludert på arbeidsplassen, er det likevel hele fire av ti som ikke får tilbud om norskopplæring, og tre av ti som ikke opplever at inkludering tilrettelegges som del av forskerhverdagen. Det synes med andre ord å være et klart behov for aktiv inkludering av akademiske migranter i norsk akademia, med fokus på konkrete tiltak hva gjelder språk og integrering.

Diskriminering

Funnene fra spørreundersøkelsen blant yngre forskere dokumenterer tydelig at forskjellsbehandling og maktmisbruk er reelle problemer i norsk akademia. 40 prosent av respondentene i undersøkelsen rapporterer å ha opplevd en eller annen form for diskriminering. Kvinner og personer født i utlandet rapporterer langt høyere diskriminering enn henholdsvis menn og personer født i Norge.

Spesielt er det verdt å peke på forskjellene mellom norskfødte og utenlandsfødte hva gjelder opplevd diskriminering av formell og uformell art. Diskriminering ser ut til å operere mest i uformelle prosesser: Mer enn én av fem utenlandsfødte forskere rapporterer erfaringer med uformell forskjellsbehandling. Også blant yngre forskere født i Norge er dette et reelt problem, flere enn 1 av 7 rapporterer om slike erfaringer.

Å sikre likeverdig behandling av alle arbeidstakere i norsk akademia, er som vi kommer tilbake til, først og fremst et lederansvar. Samtidig er det også en viktig rolle å spille for det kollegiale fellesskap i sin helhet her, hva gjelder å fremme inkluderende «kultur» på arbeidsplassen.

Akademiet for yngre forskere - en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

Seksuell trakassering

Hva seksuell trakassering angår, rapporterer nesten 12 prosent av kvinnene i vårt utvalg å ha opplevd seksuell trakassering, mot 2 prosent av mennene i utvalget. Dette er betydelig høyere sammenlignet med den nasjonale kartleggingen blant ansatte i universitets- og høyskolesektoren (Ipsos 2019), men også her fremkommer det at yngre forskere er mer utsatt enn eldre.

Vår undersøkelse antyder at forskere som opplever trakassering utenfor den ordinære fysiske arbeidsplassen (for eksempel på konferanser eller feltarbeid), i liten grad har kanaler for å varsle. Siden unge forskere ofte befinner seg på slike arenaer, er det svært viktig at institusjonene oppretter rutiner og strukturer for å bistå egne ansatte som opplever trakassering langt unna sin ordinære arbeidsplass. Forskere bør også informeres om hvilke muligheter de har til å be om hjelp og til å varsle dersom situasjonen krever det, uansett hvor de måtte finne seg i jobbsammenheng.

Behov for et bedre kunnskapsgrunnlag

AYFs undersøkelse viser at det er behov for mer kunnskap om sammenhengene mellom ulike former for internasjonal praksis blant ulike forskergrupper og fag, i ulike deler av livsløpet, om hvordan disse påvirker og påvirkes av fast og midlertidig ansettelse, og om disse sammenhengene er ulike for kvinner og menn. Dersom mulighetene som økende internasjonalisering av norsk akademia skal kunne utnyttes best mulig, er et solid, systematisk, og oppdatert kunnskapsgrunnlag helt nødvendig.

Det trengs også systematisk datainnhenting, over tid, om erfaringer med forskjellsbehandling og maktmisbruk i norsk akademia. Det finnes fra tidligere lite systematisk kunnskap om diskriminering i norsk akademia. Det er også utfordringer i vår undersøkelse knyttet til at størrelsen på ulike grupper i utgangspunktet er ukjent – for eksempel personer med funksjonsnedsettelse eller seksuelle minoriteter. Dermed blir det også vanskelig å kunne vite noe sikkert om omfanget av diskriminering på disse grunnlagene.

Videre trengs det systematisk kunnskap om tiltakene som iverksettes for å hindre diskriminering, og om hvilke av disse som eventuelt er mer eller mindre effektive i å nå mål om likeverdig behandling i norsk akademia.

Ledelse og prioritering

Det er et lederansvar å sikre at alle arbeidstakere behandles likeverdig. Dette lederansvaret gjelder ikke bare i formelle situasjoner, men også uformelle sammenhenger. Det er et lederansvar å ta vare på og forvalte mangfoldet i norsk akademia, men også å vurdere tiltak som bidrar til aktiv rekruttering av grupper som i liten grad er representert i norsk akademia i dag. Dette gjelder ikke minst norskfødte barn av innvandrere, som i dag er overrepresentert i høyere utdanning, men nesten fraværende i UH-sektoren. Et fokus på mangfold må også inkludere oppmerksomhet på grupper som ikke er representert (Erdal & Midtbøen, 2018).

At erfaringer med opplevd diskriminering er relativt utbredt i uformelle prosesser på arbeidsplassen, og spesielt blant kvinner og utenlandsfødte yngre forskere, peker på at forskningsinstitusjonene, inkludert ledere på alle nivåer og det kollegiale fellesskapet i sin helhet, må yte en bedre innsats for å sikre inkludering på arbeidsplassen. Økt kunnskap om «implicit bias» og diskriminering av ulike former, som ofte finner sted ubevisst, er trolig et grep som kan være aktuelt, både med tanke på å sikre likeverdig behandling av alle arbeidstakere i formelle og uformelle sammenhenger i norsk akademia.

Å sette av rikelig med ressurser til å identifisere og bekjempe ulike former for diskriminering og trakassering er ikke bare viktig fra et normativt likebehandlingsperspektiv. Våre analyser antyder at opplevelser av diskriminering går sammen med hvor tilbøyelige unge forskere er til å anbefale andre en forskerkarriere, og muligens også deres syn på selv å fortsette innen forskning på lengre sikt. Dersom diskriminering avskrekker dyktige forskertalenter fra å begynne på eller fortsette en forskerkarriere, kanskje spesielt kvinnelige og utenlandsfødte talenter, vil også kunnskapsutviklingen lide fordi det kognitive mangfoldet i akademia samlet sett blir mindre.

Å kunne trekke på hele bredden av potensielle forskertalenter vil ikke bare kunne bidra til større variasjon i hva slags type idéer og perspektiver som forfølges i norsk akademia, men også sikre gjennomgående høyere kvalitet dersom vi klarer å sikre rekruttering av de beste talentene fra et mangfold av bakgrunner. Selv om det siste momentet – å sikre systemer for god rekruttering – ikke er noen selvfølge, er det god grunn til å tro at større bredde i tilgangen på forskertalenter, alt annet likt, vil bidra til at forskerne som rekrutteres også er av høyere kvalitet. Det er dermed ikke urimelig å tenke seg at diskriminering, indirekte, kan skade både kunnskapsutvikling, teknologisk nyvinning, og til syvende og sist samfunnsøkonomisk utvikling.

Vårt håp er at vi med denne rapporten kan løfte debatten om mangfold i norsk akademia ved å tilby et tallgrunnlag om holdninger og erfaringer blant yngre forskere i Norge. Med dette håper vi også å bidra til mer målrettede diskusjoner om internasjonalisering, diskriminering og seksuell trakassering, og ikke minst om hvilke tiltak som bør settes i verk for å fremme og sikre likeverdig behandling og inkluderende arbeidsplasser i norsk akademia.

Referanser

- Adresseavisa (2018). «Hvem er redd for avkolonisering?» (26.09.2018).
www.adressa.no/meninger/kommentarer/2018/09/26/Hvem-er-redd-for-avkolonisering-17581802.ece
- Akademiet for yngre forskere (2016). Når usikkerheten rår. Forskningsledelse og karriereveier for yngre forskere. Oslo: Akademiet for yngre forskere
- Akademiet for yngre forskere (2018). Unge forskere i Norge. Karriereveier og ambisjoner. Oslo: Akademiet for yngre forskere
- Boring, A. (2017) Gender biases in student evaluations of teaching. *Journal of Public Economics* 145:27-41.
www.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2016.11.006
- Cappelen, H. (2018) «Fremmedfrykt og nasjonalisme i Videnskaps-Akademiet» i *Morgenbladet* 09.01.2018.
www.morgenbladet.no/ideer/2018/fremmedfrykt-og-nasjonalisme-i-videnskaps-akademiet
- Dalgard, A. B. (red) (2018). *Levekår blant norskfødte med innvandrereforeldre i Norge 2016*. SSB-rapport 2018/20. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Erdal, M. B., & Midtbøen, A. (2018). «Det mangfoldige akademiet» i *Khrono* 06.11.2018.
www.khrono.no/student-akademia-akademiet-for-yngre-forskere/det-mangfoldige-akademiet/247096
- Forskerforum (2019). «Hva skjedde med metoo i akademia?» i *Forskerforum* 07.03.2019.
www.forskerforum.no/hva-skjedde-med-metoo-i-akademia/
- Fowler, F. J. (2009). *Survey research methods* (4. utg.). Los Angeles: SAGE.
- Gunnes, H., Nordby, P., Næsheim, H. N., & Wiig, O. (2017). *Mer mangfoldstatistikk. Statistikk om innvandrere og etterkommere av innvandrere i norsk forskning og høyere utdanning. Revidert utgave*. Arbeidsnotat 2017:4. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Ipsos (2019). *Nasjonal rapport: Kartlegging av mobbing og seksuell trakassering i universitets- og høyskolesektoren*. [www.khrono.no/files/2019/08/22/Nasjonal%20rapport%20-%20Mobbing%20og%20trakassering%20i%20UH-sektoren%202019%20\(1\).pdf](http://www.khrono.no/files/2019/08/22/Nasjonal%20rapport%20-%20Mobbing%20og%20trakassering%20i%20UH-sektoren%202019%20(1).pdf).
- Khrono (2018). «Steile fronter i debatten om avkolonisering av akademia» i *Khrono* 16.09.2018.
www.khrono.no/saih-professorer-beathe-ogard/steile-fronter-i-debatten-om-avkolonisering-av-akademia/237372
- Knutsen, C. H., & Wig, T. (2018). Internasjonalisering nå! *Nytt Norsk Tidsskrift*, 35.
doi:10.18261/issn.1504-3053-2018-03-04-12
- Kyvik, S. & Wiers-Jenssen, J. (2014). *Internasjonalisering av norsk høyere utdanning: Noen utviklingstrekk*. NIFU arbeidsnotat 2014:2. Oslo: NIFU.
- Langford, M., Aguilar-Støen, M. C., Carlson, A., Gross, L., & D'Amico, G. (2019). Fra internasjonalisering til mangfold. *Nytt Norsk Tidsskrift*, 36(1). doi:10.18261/issn.1504-3053-2019-01-09
- MacNell, L., Driscoll, A., & Hunt, A. N. (2015). What's in a name: Exposing gender bias in student ratings of teaching. *Innovative Higher Education*, 40(4), 291-303.
- Maximova-Mentzoni, T., Egeland, C., Askvik, T., Drange, I., Støren, L. A., Røsdal, T., & Vabø, A. (2016). «Å være utlending er ingen fordel» *Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademia*. AFI Rapport 2016:03. Oslo: AFI.
- Midtbøen A. H. (2018). «Internasjonalisering i akademia – hva er problemet» i *Morgenbladet* 14.2.2018.
www.morgenbladet.no/ideer/2018/01/internasjonalisering-i-akademia-hva-er-problemet

Akademiet for yngre forskere - en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

- Midtbøen, A. H. (2015). Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 55(1), 3-30.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474-16479.
- NIFU (2019) Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (Nifu) «Attraktive akademiske karrierer? Søking, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren» www.nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2608244/NIFUrapport2019-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Regjeringen (2018) *Tilstandsrapport om høyere utdanning*. Oslo.
- Vijayasiri, G. (2008). Reporting Sexual Harassment: The Importance of Organizational Culture and Trust. *Gender Issues* 25(1), 43-61.
- Vrålstad, S.wiggen & K. S. Wiggen (red.) (2017). *Levekår blant innvandrere i Norge 2016*. SSB-rapport 2017/18. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Wenneras, C., & Wold, A. (2001). Nepotism and sexism in peer-review. *Women, science and technology: A reader in feminist science studies*, 46-52.
- Østerud Ø. (2017). «Tankeløs internasjonalisering ved norske universiteter», i *Aftenposten* 19.7.2017. www.aftenposten.no/viten/i/4P7Ge/-Tankelos-internasjonalisering-ved-norske-universiteter.

Fotnoter

i

www.aftenposten.no/viten/i/4P7Ge/-Tankelos-internasjonalisering-ved-norske-universiteter
www.morgenbladet.no/aktuelt/2016/10/import-og-hjemmeavl-pa-historisk-institutt
www.klassekampen.no/article/20170629/ARTICLE/170629957
www.dagbladet.no/kultur/forskningen-ma-ikke-glemme-ansvaret-for-det-norske-samfunnet/68442517
www.morgenbladet.no/ideer/2018/01/problemet-med-internasjonalisering
www.morgenbladet.no/ideer/2018/fremmedfrykt-og-nasjonalisme-i-videnskaps-akademiet
www.universitetsavisa.no/ytring/2017/08/11/Internasjonalisering-Det-er-ikke-utlendingene-som-er-problemet-18365862.ece
www.khrono.no/internasjonalisering-sigurd-allern-doktorgrader/dumsnill-subsidiering-av-internasjonalisering/118233
www.khrono.no/internasjonalisering-utenlandske-forskere-rottingen/bekymret-for-ubalanse-mellom-inn-og-utreisende-forskere/137214
www.uio.no/om/aktuelt/rektors-blogg/2017/er-universitetenes-nasjonale-samfunnsoppdrag-truet.html
www.khrono.no/nso-internasjonalisering-beldo/vi-ma-torre-a-ta-debatten/118529
www.khrono.no/forskning-debattmote-utenlandske-forskere/en-fjerdedel-av-forskerne-i-norge-er-utlendinger/207744
www.blogg.hioa.no/seforinnvandrerer/tag/internasjonalisering/
www.khrono.no/senterpartiet-internasjonalisering-nso/studentleder-sier-nei-til-kvotering-av-norske-forskere/118531
www.morgenbladet.no/ideer/2018/01/internasjonalisering-i-akademia-hva-er-problemet
www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/Rxy1jd/Er-internasjonale-forskere-en-fare-for-norsk-akademia---DAmico-og--Langford
www.uniforum.uio.no/nyheter/2018/01/ueinige-om-resultata-av-internasjonalisering-i-aka.html
www.morgenbladet.no/ideer/2018/12/internasjonalisering-na; https://morgenbladet.no/ideer/2018/07/internasjonaliseringen-i-akademia-har-gatt-langt-skriver-asle-toje
www.student.no/2018/03/21/derfor-trenger-vi-internasjonalisering/
www.khrono.no/student-akademia-akademiet-for-yngre-forskere/det-mangfoldige-akademiet/247096
www.khrono.no/internasjonalisering-langford-frio/internasjonale-forskere-for-mer-norsk-og-mer-mangfold/247077
www.idunn.no/nnt/2018/03-04/internasjonalisering_naa
www.morgenbladet.no/ideer/2019/03/fra-internasjonalisering-til-mangfold
www.utrop.no/Plenum/Kommentar/34921

ii

www.nifu.no/publications/1114468/

iii

www.nifu.no/publications/1355805/

iv

www.nifu.no/publications/1464389/

v

www.regjeringen.no/contentassets/eb4e02ae65134e42bba060e879536675/tilstandsrapport_2018_trykkefil2.pdf