

Mangfold, likestilling og inkludering ved Det medisinske fakultet (UiO)



Et prosjekt gjennomført av Johannes Myhre, Tiril Marie Giskeødegård, Aase Terland og Ove P. Torheim-Sandvik på vegne av Det medisinske fakultet (UiO)

Sammendrag

Tiltak for mangfold og inkludering har blitt satt høyt på dagsordenen innenfor Universitets- og høyskolesektoren de siste årene. I forbindelse med den nye tiltaksplanen for mangfold og inkludering ved UiO, og på bestilling fra Det medisinske fakultet, søker denne rapporten å undersøke faktorer som påvirker valget om å satse på en akademisk karriere, og hva som kan begrense og muliggjøre overgangen mellom midlertidig og fast ansettelse blant de med etnisk minoritetsbakgrunn ved Det medisinske fakultet.

Rapporten tar først for seg en gjennomgang av relevant litteratur og forskning på området, før vi presenterer funn fra en empirisk undersøkelse hvor vi, med utgangspunkt i intervjuer med fakultetsansatte, forsøker å belyse vår problemstilling.

Det er tydelig at fakultetet, og universitetet for øvrig, står ovenfor en rekke utfordringer knyttet til arbeidet om å sikre mangfold og inkludering blant ansatte, som blant annet viser seg i rekrutteringsprosessen, organisatoriske strukturer, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø. Videre diskuteres funnene i lys av relevant teori, samt prosjektets begrensninger. Avslutningsvis konkluderer vi med at det trengs mer målrettet og konkret arbeid for å sikre mangfold og inkludering ved fakultetet, og at videre forskning må finne et svar på hvordan slike tiltak best mulig kan utvikles, tilpasses og implementeres.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	2
1. Innledning	6
2. Teori.....	8
2.1 Individuelle valg	8
2.2 Organisatoriske faktorer.....	9
3. Data og metode	11
3.1 Forskningslitteraturen	11
3.1.1 Inklusjon og eksklusjon	12
3.1.2 Litteratursøk og søkestrategi.....	12
3.1.3 Kvalitetssikring.....	14
3.1.4 Utvalg av litteratur	14
3.2 Kvalitative intervjuer	14
3.2.1 Utvalg.....	15
3.2.2 Rekruttering	16
3.2.4 Intervjuguide	16
3.2.5 Transkripsjon	17
3.2.6 Analysen	17
3.2.7 Etske hensyn	18
3.2.8 Studiens kvalitet.....	19
4. «Hva vet vi?»	20
4.1 Situasjonsbildet.....	20
4.1.1 Innvandrere og etterkommere i høyere utdanning og akademia.....	21
4.1.2 Hvem søker til akademiske stillinger?.....	21
4.1.3 Ansettelsesprosessen.....	22
4.1.4 Postdoktorprogrammet.....	23
4.1.5 Postdoktorprogrammet i medisin og helsefag.....	24

4.2 Hva kan forklare den lave representasjonen?	24
4.2.1 Aspirasjoner og valg	25
4.2.2 Organisasjonen.....	28
4.2.3 Mangfoldsledelse	32
4.3 Oppsummering.....	34
5. Intervjuanalysen.....	35
5.1 Situasjonen på Det medisinske fakultet	35
5.2 Valg og aspirasjoner	37
5.2.1 Prestisje	37
5.2.2 Akademisk nysgjerrighet	39
5.2.3 Vilkårighet	40
5.2.4 Nettverk.....	41
5.3 Organisasjonen.....	43
5.3.1 Konkurranspreget miljø	43
5.3.2 Arbeidsvilkår.....	45
5.3.3 Arbeidsmiljø og diskriminering	46
5.3.4 Mangfoldsarbeidet	48
6. Diskusjon	50
6.1 Det medisinske fakultet (MED).....	50
6.2 Subjektive opplevelser	52
6.3 Begrensninger	53
6.4 Videre forskning	53
7. Avslutning.....	54
Referanser	56
Vedlegg 1 – Resultater fra systematiske søk	61
Vedlegg 2 – Liste over utvalgte artikler fra systematisk søk.....	63
Vedlegg 3 – Liste over utdelte artikler	65

Vedlegg 4 – Resultater gjennom snøballmetoden i utdelte rapporter.....	66
Vedlegg 5 - Intervjuguide	70
Vedlegg 6 – Informasjonsskriv og samtykkeskjema	78

1. Innledning

Temaet om mangfold, likestilling og inkludering i arbeidslivet, og ellers i samfunnet, har fått økt oppmerksomhet i nyere tid. Mye arbeid på området har fokusert på kvinners muligheter og barrierer. De siste tiårene har det imidlertid blitt økt fokus på ulikhet og diskriminering knyttet til andre grunnlag, som etnisitet, seksualitet og funksjonsnedsettelse, og hvordan slike grunnlag må sees i sammenheng med hverandre, gjennom et interseksjonelt perspektiv. Dette arbeidet søker å bekjempe alle former for diskriminering og finne de beste løsningene for å sikre inkludering og øke mangfold på ulike samfunnsområder – og har også blitt satt høyt på dagsordenen innenfor Universitets- og høyskole (UH) sektoren.

Ved Universitetet i Oslo (UiO) ble det 4. mai 2021 vedtatt en tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering for perioden 2021-2024. Denne skal bidra til å fremme arbeidet for «rettferdighet, demokrati, representasjon og kvalitet», samt at «ansatte og studenter skal ha like muligheter til å delta og påvirke universitetssamfunnet».

Slik de selv definerer det, handler inkludering om «anerkjennelse, respekt og forståelse av forskjellighet for å sikre like muligheter og likeverdig behandling» (Universitetet i Oslo, 2021, 2). Universitetet har nulltoleranse for mobbing og trakassering, og både arbeids- og studiemiljøet skal være trygt og inkluderende for alle. Samtidig skal UiO søke å fremme kulturbygging: «for å tiltrekke seg de beste kandidatene og dra nytte av de positive effektene av et mangfoldig sammensatt universitet» (Universitetet i Oslo, 2021, 2).

Tiltaksplanen skal blant annet følges opp ved at det lages lokale planer ved hvert enkelt fakultet, hvor oppfølgingen er tilpasset de forhold og utfordringer som gjelder der. I forbindelse med dette har Det medisinske fakultet (MED) kommet med en bestilling til Prosjektforum (emnet SVPRO4000) ved masterprogrammet i Organisasjon, ledelse og arbeid. Bestillingen går ut på å undersøke årsaker til frafall fra akademisk karrierevei blant ansatte med en etnisk minoritetsbakgrunn.

Prosjektmandatet beskriver et ønske om å utvikle kunnskapsgrunnlaget rundt utfordringer med mangfold og inkludering på MED. Fakultetet observerer at det finnes et større mangfold blant studentene enn blant ansatte, og at det er frafall blant ansatte som representerer et etnisk mangfold. De ønsker i hovedsak å få svar på hvorfor en så stor andel av denne gruppen faller fra i overgangen fra midlertidige stillinger til faste stillinger på fakultetet.

Begrepet mangfold inkluderer en rekke ulike kategorier og dimensjoner, faktorer knyttet til kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet, seksuell orientering, sosioøkonomisk bakgrunn, alder og religion (Bråten & Mikalsen, 2022, s. 3). Vi skal i

prosjektet undersøke frafall blant etniske minoriteter ved MED. Etniske minoriteter defineres av Kilden kjønnsforskning (2022) som «etniske grupper som utgjør et mindretall i befolkningen» (s. 16). Det kan omfatte personer med innvandrerbakgrunn, urfolk og nasjonale minoriteter. I etnisitetsbegrepet ligger faktorer knyttet til nasjonal opprinnelse, hudfarge, avstamning og språk.

Statistikk og tidligere forskning har ofte ikke skilt mellom internasjonale forskere, innvandrere med høyere utdanning i Norge, utenlandsfødte med norsk utdanningsbakgrunn og etterkommere av innvandrere, selv om dette er ulike grupper med ulike opplevelser (Kilden kjønnsforskning.no, 2022). For eksempel viser tall fra SSB, om «utenlandsfødte ansatte» på UiO, at antallet ligger på nivå med andre universiteter og høyskoler: 31,8 % av ansatte ved UiO hadde i 2021 innvandringsbakgrunn (Bråten & Mikalsen, 2022, 11). Men hva ligger i begrepet utenlandsfødte ansatte og innvandringsbakgrunn? Ifølge Gunnes & Steine (2020) defineres innvandrere i mangfoldsstatistikken som «personer som er født utenfor Norge, med to utenlandske foreldre». Omtrent 80% av de registrerte utenlandsfødte i norsk academia er internasjonale forskere, hvorav en stor andel fra Sverige og Tyskland. Denne statistikken forteller oss derfor lite om den gruppen som vi er ute etter å vite mer om.

Dette prosjektets mandat retter fokus mot utenlandsfødte med norsk utdanningsbakgrunn og etterkommere av innvandrere, en gruppe som er underrepresentert i akademiske stillinger (Kilden kjønnsforskning.no, 2022, s. 67; Drange & Orupabo, 2021). «De utgjorde i 2018 kun 0,5 prosent av sysselsatte i forskerstillinger, mens de utgjorde 1,2 prosent av alle sysselsatte i Norge og av befolkningen totalt. Blant studenter i høyere utdanning utgjorde de 3,6 prosent i 2018» (Gunnes & Steine, 2020, s. 1). De er så få at det er vanskelig å produsere egne tall og gruppen blir derfor regnet under den større definisjonen «innvandrere», når det kommer til statistikken. Det er ellers lite forskning på området og ser ut til å være et kunnskapshull med behov for mer forskning. I en undersøkelse av Holter og Snickare (2021) ble det funnet at denne gruppen oppgir at de i større grad har følt seg mobbet på fakultetet og rapporterte oftere om «rasistisk oppmerksomhet».

Problemstillingen for prosjektet er som følger: *Hvilke forhold kan begrense og muliggjøre overgangen fra midlertidige til faste stillinger ved Det medisinske fakultet blant ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn?*

For bedre oversikt har vi valgt å dele prosjektrapporten inn i kapitler. Vi begynner med et kapittel om relevant teori og en oversikt over de teoretiske rammeverkene vi har tatt i bruk for å tilnærme oss tematikken. I metodekapittelet redegjør vi for de metodologiske valgene vi har tatt og hvordan de kan hjelpe oss med å svare på problemstillingen. For å få

oversikt over forskningslitteraturen har vi gjennomført en litteraturgjennomgang, og for å få innsikt i forholdene på MED har vi gjennomført kvalitative intervjuer. Resultater og funn fra litteraturgjennomgang og intervjuer blir presentert i separate kapitler. Vi analyserer og diskuterer resultatene fra intervjuene i lys av teori og forskningslitteratur, før vi til slutt avslutter med konklusjonen av funnene og forslag til fremtidig forskning.

2. Teori

I denne delen vil vi presentere det teoretiske rammeverket som skal benyttes for å undersøke problemstillingen. I forhold til problemstillingen er vi først og fremst interessert i å få en bedre forståelse av samspillet mellom de institusjonelle og individuelle forholdene som muliggjør og begrenser inngangen til, og det å bli værende i, akademien for personer med etnisk minoritetsbakgrunn. Det teoretiske rammeverket er derfor delt inn i to deler. Den første delen vil ta for seg de strukturelle og organisatoriske rammene som kan føre til ulikhet i en arbeidsorganisasjon, med utgangspunkt i den amerikanske sosiologen Joan Ackers (2006) teori om ulikhetsregimer. Denne teorien ble også anvendt i Bråten og Mikalsens (2022) rapport om mangfold og inkludering ved UiO. Den andre delen vil ta for seg individuelle valg om å bli eller forlate en arbeidssituasjon, med utgangspunkt i den svenske sosiologen Anne Grönlunds (2020) teori om strategiske og tilfeldige valg om å bli eller forlate akademien.

2.1 Individuelle valg

Individuelle faktorer har stor betydning for valget om å bli eller forlate en arbeidsorganisasjon. I denne delen vil vi ta utgangspunkt i Grönlunds (2020) modell om valg for å bli eller forlate akademien. I sin forskning typifiserte hun fire kategorier av valg: (1) de som strategisk blir, (2) de som strategisk forlater, (3) de som blir av tilfeldigheter og (4) de som forlater av tilfeldigheter.

De som strategisk valgte å bli var bestemte på hvilken karrierevei de skulle ta, og tok strategiske valg, både profesjonelt og i privatlivet, for å kunne bli i akademien. De jobbet aktivt med å søke finansiering, bygge nettverk og publisere artikler i starten av karrieren sin. Motivasjonen for å bli var lidenskapen for forskning og fleksibiliteten i arbeidshverdagen, og selv om man hadde lange arbeidsdager og måtte være mobile i forhold til arbeidssted, satt de pris på den fleksible ordningen (Grönlund, 2020).

De som strategisk valgte å forlate akademien hadde ingen intensjoner om en akademisk karriere, og tok en doktorgrad for å kunne søke andre jobber i andre sektorer. I motsetning til de som valgte å bli strategisk mente de at arbeidshverdagen ikke var fleksibel og la vekt på at

skillet mellom arbeidsliv og fritid ble utydelig, siden en forskningskarriere ikke bare var en jobb, men en «livsstil». I tillegg spilte faktorer som usikre arbeidsforhold, mye midlertidighet og økonomisk utrygghet inn (Grönlund, 2020).

De som endte opp i en akademisk karriere ved en tilfeldighet var aldri bestemte på at de skulle fortsette, men ble de værende på grunn av andre faktorer, og muligheter som oppstod. Dette kunne være at de ikke fikk seg jobb i andre sektorer og dermed gikk tilbake til akademisk, eller at det tilfeldigvis åpnet seg en mulighet i akademisk og de tok den (Grönlund, 2020).

De som endte opp med å forlate akademisk ved en tilfeldighet hadde et ønske om å bli, men på grunn av tilfeldigheter i omstendighetene endte de opp utenfor. Det kunne være at de ikke fikk seg jobben de søkte på i akademisk, eller at det ikke var ledige stillinger, og på grunn av mangelen på jobbsikkerhet måtte de finne seg noe annet (Grönlund, 2020).

Vi er interesserte i å undersøke hva som muliggjør og hindrer en karriere i akademisk, og vil derfor ta utgangspunkt i Grönlunds idealtypiske modell. Hovedfokuset vil være på de som strategisk og tilfeldigvis har blitt i akademisk, ettersom intervjuinformantene våre fortsatt er i akademisk. Ut fra funnene vil vi allikevel diskutere mulige grunner til at noen har forlatt akademisk, og hvorvidt dette kan bunne i strategiske eller tilfeldige valg.

2.2 Organisatoriske faktorer

Ulikhet og frafall i arbeidsorganisasjoner kan forklares ut ifra karaktertrekk, kjennetegn og strukturer innad i organisasjonen. I følge Acker (2006) har alle organisasjoner et «ulikhetsregime», som kan defineres som «praksiser, prosesser, handlinger og meninger som resulterer i å opprettholde ulikheter knyttet til klasse, kjønn og rase i en organisasjon» (Acker, 2006, s. 443, vår oversettelse). Ulikhetsregimer kan brukes som en analytisk tilnærming for å undersøke hvordan praksiser, prosesser og handlinger bidrar til å skape og opprettholde ulikhet i arbeidsorganisasjonen. Acker gjør rede for fire barrierer som kan forhindre likestilling og inkludering i en organisasjon, og dermed opprettholde et ulikhetsregime. De fire barrierene er: (1) Grunnlaget for ulikhet, (2), formen og graden av ulikhet, (3) organiseringsprosessen og (4) synligheten av ulikhet.

Den første barrieren er grunnlaget for ulikhet, som handler om hvilken gruppe som rammes av ulikheten. I denne sammenhengen undersøker vi innvandrere og etterkommere med etnisk minoritetsbakgrunn ved MED. Grunnlaget for ulikhet er dermed etnisitet, som kan være forbundet til rase eller stå alene som et grunnlag for ulikhet. Etnisitet og rase har også blitt knyttet opp mot klassehierarkier i noen sammenhenger (Acker, 2006).

Den andre barrieren er formen og graden av ulikhet. Dette knyttes mot hva som er problemet, hvordan det oppsto og graden av det (Acker, 2006). Som beskrevet i prosjektmandatet har MED observert en stor mangel og frafall i faste stillinger blant ansatte som er innvandrere med norsk utdanning og etterkommere med etnisk minoritetsbakgrunn, særlig i overgangen fra midlertidige til faste stillinger. Gjennom denne rapporten skal vi undersøke dette problemet nærmere, og søke å få innblikk i hvilke forhold på MED som kan bidra til opprettholdelsen av det.

Den tredje barrieren handler om hvordan ulike prosesser knyttet til organiseringen i organisasjonen kan være med på å produsere ulikheter og opprettholde et ulikhetsregime. Det er delt inn i fem ulike prosesser: (1) arbeidsvilkår, (2) hierarki, (3) rekruttering, (4) lønn og forhold mellom overordnede og underordnede og (5) uformelle interaksjoner (Acker, 2006).

Den første prosessen er knyttet til arbeidsvilkår og handler blant annet om arbeidstid og muligheten for fleksibilitet. Arbeidstidene kan være med på å opprettholde et ulikhetsregime dersom de ikke er fleksible, siden ikke alle har mulighet til å jobbe fulle dager på grunn av andre forpliktelser utenfor jobb. Akademia skiller seg noe ut her siden de har mulighet for fleksibilitet, men det er fortsatt lange arbeidsdager i perioder hvor det er mange arbeidsoppgaver og deadlines.

Den andre prosessen er organiseringen av et hierarki innad i organisasjonen. Dette gjelder både organisasjonsutformingen og det faktiske hierarkiet, men også hvordan visse arbeidsoppgaver blir delt mellom ulike grupper på bakgrunn av kjønn, klasse eller etnisitet, som kan oppleves som urettferdig. Det kan føre til at arbeidsoppgaver i en organisasjon blir kjønnet eller etnisitetsdelte.

Den tredje prosessen er knyttet til rekruttering og ansettelsesprosessen, og omfatter de fastsatte kravene for ansettelse og betydningen av nettverk. Selv om kravene til ansettelser ikke i utgangspunktet skal fungere diskriminerende, kan det fortsatt skje. Kjønn og etnisiteten til de som ansetter, samt majoriteten på arbeidsplass, kan spille inn i en ansettelsesprosess (Acker, 2006). Akademia har tydelige meritokratiske prinsipper og skal ha nøytrale krav slik at den beste kandidaten, uavhengig av kjønn eller etnisitet, blir ansatt (Askvik & Drange, 2019). Dette momentet er noe vi vil undersøke nærmere. Ansettelser via nettverk er i tillegg en av de måtene ulikhetsregimer kan opprettholdes gjennom rekruttering og ansettelsesprosessen (Acker, 2006).

Den fjerde prosessen handler om lønn og forholdet mellom overordnede og underordnede. Når det gjelder lønn kan individuell lønnsfastsettelse bidra til å opprettholde et ulikhetsregime, siden det bidrar til opprettholdelse av et klassehierarki. I forholdet mellom

overordnede og underordnede kan det være at en veileder eller overordnet ber de under seg gjøre spesifikke oppgaver delt på kjønn eller etnisitet eller forskjellsbehandler sine underordnede. Dette utspiller seg mye i den femte prosessen, som er knyttet til de uformelle interaksjonene og arbeidsmiljøet. Her kan faktorer som diskriminering og forskjellsbehandling spille inn på opprettholdelsen av ulikhetsregimet (Acker, 2006). Mikroagresjoner, diskriminering og fordommer kan bidra til å opprettholde strukturelle forhold som hierarkier og ulikheter i en organisasjon (Bråten & Mikalsen, 2022).

Til slutt er det den siste og fjerde barrieren som kan skape og opprettholde et ulikhetsregime, som er synligheten av ulikheten. Dette går ut på om ledelsen og de ansatte i organisasjonen er klar over forskjellene mellom de ansatte og ulikhetsregimene. Dersom det er en mangel på synlighet, kan dette være bevisst eller ubevisst. Det er ikke like lett for grupper som ikke har opplevd eller blir utsatt for forskjellsbehandling, å forstå hvordan dette kan ramme andre grupper og bidra til ulikhet. Synligheten av diskrimineringsgrunnlaget spiller også en rolle, og når det gjelder etnisk minoriteter er dette en synlig gruppe i en arbeidsplass, særlig om de er i et mindretall. Under synligheten gjelder også legitimeringen av ulikheten og kontroll.

Direkte kontroll foregår dersom noen aktivt arbeider for å opprettholde ulikhetsregimet for å beholde sin maktposisjon i organisasjonen. Med legitimitet mener Acker om ulikhetene er rettferdiggjort. Dersom ulikhetene på MED knyttet til mangelen på innvandrere med norsk utdanning og etterkommere med etnisk minoritetsbakgrunn blir tatt for gitt kan det bety at det er en oppfattelse om at ulikheten er rettferdiggjort. Ulikheten kan også bli rettferdiggjort gjennom at lederne, og andre ansatte, mener at prosessene i organisasjonen ikke bidrar til opprettholdelsen til et ulikhetsregime. Dette kan blant annet være at de ikke mener det kan oppstå forskjellsbehandling i en rekrutteringsprosess og lignende, som blir en form for indirekte kontroll (Acker, 2006).

3. Data og metode

3.1 Forskningslitteraturen

For å få mer informasjon om tidligere forskning gjort på temaet om mangfold og frafall i akademia har vi gjort et systematisk litteratursøk i ulike databaser, kombinert med snøballmetoden.

Når man gjennomfører systematisk søk i databaser søker man på ulike kombinasjoner av konsepter og nøkkelord som kan enten stå i tittelen, sammendraget eller i full tekst. Konseptene og nøkkelordene blir systematisk valgt ut for å få flest mulig treff på tekster som

er relevante til problemstilling eller tema (Loseke, 2017). Snøballmetoden i litteratursøk går ut på at man går gjennom litteraturlister i artikler, rapporter eller bøker for å finne frem til annen relevant litteratur som kanskje ikke har dukket opp i de systematiske søkene.

3.1.1 Inklusjon og eksklusjon

Når man søker systematisk etter litteratur kan det forekomme mange irrelevante treff. Derfor har vi laget en rekke kriterier for hva som skal inkluderes og ekskluderes i søkene våre. Inklusjons- og eksklusjonskriteriene vi bruker hjelper oss å finne en fullstendig oversikt over den litteraturen som finnes der ute.

Vi ønsker å finne litteratur vi kan bruke for å belyse vår problemstilling mer konkret, og har derfor ekskludert mye forskning. Høyere utdanning og academia er noe forskjellig fra land til land, og vi har derfor valgt å ekskludere det meste av forskningen vi fant fra land utenfor Skandinavia og Nord-Europa, på grunn av overføringsverdi. Det er derimot inkludert noen artikler fra USA og Storbritannia, siden funnene derfra hadde en mer generell overføringsverdi. Artikler som fokuserer på internasjonale forskere og internasjonalisering i academia generelt blir i hovedsak ekskludert, siden vi er interessert i å lese om etterkommere av innvandrere og innvandrere med norsk utdanning. Vi har valgt å snevre inn søket vårt til 10 år tilbake i tid, og har derfor ekskludert all forskning gjort før 2012. Alle artikler skrevet på andre språk enn norsk og engelsk har også blitt ekskludert.

Det vi har valgt å inkludere i vårt litteratursøk er fagartikler som er fagfellevurdert. Vi har også inkludert forskningsrapporter som har undersøkt temaet om mangfold i academia og som er gjennomført av ulike institusjoner som er opptatte av problematikken, som for eksempel Universitetet i Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), Kilden kjønnsforskning, Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen) og Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). I utgangspunktet ønsket vi å bare se på forskning gjort innenfor medisin som fagområde, men på grunn av mangel på forskning på akkurat det feltet har vi bestemt oss for å inkludere forskningsartikler og rapporter som undersøker likestilling og etnisk mangfold i høyere utdanning og academia mer generelt.

3.1.2 Litteratursøk og søkestrategi

Vi brukte både systematisk søk i ulike søkedatabaser og snøballmetoden i litteraturlistene til to relevante rapporter.

De ulike søkedatabasene har egne måter man gjennomfører systematiske søk hvor man kan søke ved bruk av en sammensetning av ulike ord. Oria UiO, Idunn og Sociological Abstract bruker den samme søkemethoden, som går ut på å søke på spesifikke ord eller setninger ved hjelp av anførselstegn og bindeord som «OR» og «AND».

Vi gjorde blant annet søk i Oria UiO. Der gjorde vi tre ulike søk, en på norsk og to på engelsk. Vi inkluderte medisin på ett av søkene, men som nevnt tidligere valgte vi å gjøre søk uten medisin for å få flere treff på academia og høyere utdanning generelt. Til sammen fikk vi 33 treff, hvor mange av disse er dubletter som gikk igjen i alle søkene og flere ble ekskludert til vårt utvalg av artikler.

Det ble også gjort søk i Idunn. Der gjorde vi til sammen fire ulike søk, to på norsk og to på engelsk. Der fikk vi til sammen 237 treff, hvor mange av disse var dubletter som gikk igjen både på Idunn-søkene og fra Oria-søket. Flere av søkene, spesielt de på engelsk, fikk ingen treff på artikler vi valgte å inkludere i vår litteraturoppsummering siden de ikke fylte inkluderingskriteriene. De artiklene vi valgte å inkludere i vår litteraturoppsummering fra Idunn var også de som dukket opp i Oria, derfor blir disse slått sammen.

Det siste systematiske søket ble gjort i Sociological Abstract. Der ble det gjort to søk på engelsk, hvor vi gjorde et søk med søkeord som «medicine» og «medical» og et søk uten. Til sammen fikk vi 87 treff, hvor mange av disse var dubletter som gikk igjen i begge søkene. Fra det systematiske søket valgte vi ut 5 artikler, som er listet i vedlegg 2.

Til slutt gikk vi gjennom artikler publisert av Kif-komiteen på deres nettside kifinfo.no. Nettsiden har ikke den samme søkefunksjonen som databasene, men artiklene er sortert etter ulike temaer de tar opp. Vi trykte inn på temaet «etnisk mangfold» og videre der utforsket de ulike emneknaggene. En viktig emneknagg for vårt søk var «mangfoldstiltak for ansatte», og videre til «innvandrere og etterkommere», «arbeidsmiljø» og «diskriminering». Inne på de ulike emneknaggene fant vi flere relevante artikler for vårt prosjekt, til sammen 10. Mange av artiklene tar utgangspunkt i forskningsartikler og rapporter som allerede har blitt funnet gjennom de andre søkemetodene.

De systematiske søkene er dokumentert i vedlegg 1. Vedlegget består av hvilke søkeord vi brukte, hvilken dato søkene ble gjort og hvor mange treff vi fikk per søk.

Vi valgte å ta utgangspunkt i tidligere rapporter om lignende tematikk, og har derfor også tatt i bruk snøballmetoden. Ved utdelingen av mandatet fikk vi en nylig publisert rapport fra senter for tverrfaglig kjønnsforskning om mangfold og inkludering ved Universitetet i Oslo (Bråten & Mikalsen, 2022). Denne rapporten undersøkte mye av tematikken vi var interesserte i, og vi valgte derfor å gå gjennom litteraturlisten og lese de artiklene som så relevante ut. Fra den fant vi til sammen 10 artikler og bokkapitler som vi har tatt med i litteratursøket vårt. Vi fikk også tildelt en rapport fra vår kontaktperson på prosjektet: «Hva vet vi om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon? En kartlegging av norsk forskning fra 2010-2021» (Kilden kjønnsforskning.no, 2022) publisert av Kilden

kjønnsforskning. Gjennom snøballmetoden på denne fant vi 6 artikler og bokkapitler som vi har tatt med i litteratursøket. I tillegg fant vi 4 artikler inne på Kifinfo.no. I både forkant og underveis av litteraturgjennomgangen fikk vi utdelt 5 artikler fra veileder som vi også har tatt med. I vedlegg 3 er det en oversikt over hvilke artikler vi har fått utdelt fra kontaktperson og veileder, mens vedlegg 4 består av en oversikt over hvilke artikler vi fant i litteraturlistene fra rapportene.

Til sammen gjennom snøballmetoden fikk vi utdelt og fant 27 rapporter, artikler og bokkapitler som ble inkludert som en del av litteraturgjennomgangen.

3.1.3 Kvalitetssikring

De ulike databasene vi søkte i var Oria UiO, Sociological Abstract og Idunn, samt nettsiden til Kif-komiteen.

Oria UiO er en «katalog over bøker, tidsskrifter og artikler ved universitets- og høyskolebiblioteker i Norge» (ub.uio.no).

Sociological Abstract er «en omfattende base som dekker sosiologi, sosialantropologi, pedagogikk og andre beslektede fag» (ub.uio.no)

Idunn er «Norges ledende database for nordiske fagtidsskrifter. Tilbyr søkefunksjon på tvers av tidsskriftene» (ub.uio.no)

Kif-komiteen er en komité som jobber med å lage anbefalinger for tiltak knyttet til kjønnsbalanse og mangfold i Universitet- og høyskolesektoren (UH-sektoren) (Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning 2022–2025, u.å.)

Vi sørget for at alle artiklene vi fant var fagfellevurderte eller fra kjente institusjoner.

3.1.4 Utvalg av litteratur

Etter de systematiske litteratursøkene i søkedatabasene har vi valgt ut 5 artikler som passet inn i eksklusjons- og inklusjonskriteriene. Fra KIF-info fant vi til sammen 10 relevante artikler vi har tatt med. Vi fant også 27 artikler gjennom bruk av snøballmetoden. Til slutt stod vi igjen med 42 antall bidrag.

Selv om vi fant mye relevant litteratur som omhandlet temaet om mangfold og inkludering i akademia, var det svært begrenset med forskning som tok for seg det vi etterlyser i vår problemstilling. Spesielt lite forskning er gjort på etterkommere av innvandrere i akademia.

3.2 Kvalitative intervjuer

For å svare på problemstillingen og få innsikt i situasjonsbildet på MED valgte vi å benytte oss av kvalitative metoder. Ifølge Tjora (2017) fremhever kvalitative metoder innsikt og forståelse, mens gjennom kvantitative metoder får man oversikt og forklaring. Vi skal

undersøke hva som er beveggrunnene til at enkelte velger å slutte på MED, samt se på hva som gjør at enkelte velger å bli. Vi ønsker å få en dypere forståelse av dette, heller enn å søke en bestemt forklaring. Gjennom å dykke dypere inn i enkelte personers opplevelse, kan vi få kjennskap til situasjonen på en måte som kvantitativ metode ikke kan gi oss. Vi har benyttet semistrukturerte dybdeintervjuer som den primære metoden for å innhente data. Intervjuer er den mest hensiktsmessige metoden å bruke når det kommer til å innhente informasjon om individers opplevelser og for å forstå fenomener ut fra deres perspektiv (Kvale & Brinkmann, 2015).

Et intervju kan beskrives som en samtale, men hvor temaet er forhåndsbestemt, og det er en viss struktur (Kvale & Brinkmann, 2015). I forskningsintervju er det forsker som styrer samtalen og følger opp svarene til intervjupersonen. Det semistrukturerte dybdeintervjuet kjennetegnes av at man undersøker en bestemt problemstilling i dybden, gjennom en persons opplevelser og tanker om temaet. Semistrukturerte intervjuer innebærer at forskeren har en intervjuguide som følges. Intervjuguiden innehar en oversikt over temaer som forsker vil innom, og spørsmål som skal stilles. Samtidig er det åpent for å avvike guiden ved behov og stille oppfølgingsspørsmål der intervjuer vurderer det nødvendig.

3.2.1 Utvalg

Vi har i dette prosjektet gjennomført intervjuer med ansatte på MED. I utgangspunktet ønsket vi å snakke med noen informanter som tidligere har hatt stillinger på MED, men som har sluttet, samt noen faste ansatte. Det viste seg i midlertidig å være vanskelig å få tilgang til de som har sluttet på grunn av personvern hensyn. Vi endte derfor opp med å gjøre en liten endring fra å intervju tidligere ansatte, til ansatte som har en nåværende midlertidig stilling på MED. Vi kontaktet derfor både midlertidig og faste ansatte på MED, som kan sies å representere et mangfold i befolkningen.

Vi tok kontakt med de som:

- Har gått fra en midlertidig stilling til fast stilling ved Det medisinske fakultet som representerer en etnisk minoritet og er innvandrer med norsk oppvekst eller er etterkommer av innvandrere.
- Har gått fra en midlertidig stilling til fast stilling ved Det medisinske fakultet som er født og oppvokst i Norge uten etnisk minoritetsbakgrunn.
- Har et midlertidig arbeidsforhold ved Det medisinske fakultet og som representerer en etnisk minoritet og er innvandrer med norsk oppvekst eller er etterkommer av innvandrere.

- Har et midlertidig arbeidsforhold ved Det medisinske fakultet som er født og oppvokst i Norge uten etnisk minoritetsbakgrunn.

Vi ønsket å intervjuer ni informanter, hvorav tre var fast ansatt og seks midlertidig ansatt. Vi ønsket et større antall midlertidig ansatte informanter fordi vi mener at de kan gi oss et større innblikk i barrierene og årsaker til frafall i overgang fra midlertidig til faste stillinger. Utvalget skulle ha en jevn kjønnsbalanse.

3.2.2 Rekruttering

Kontaktinformasjon til informantene fant vi på UiO sine hjemmesider. Vi søkte etter informanter med stillingstittelen postdoktor for de med midlertidige stillinger. Dette fordi postdoktorstillinger har som mål å kvalifisere ansatte til faste akademiske stillinger. For de med faste stillinger så valgte vi stillingstittel førsteamanuensis og professor. På MED er det tre institutter; klinisk medisin, helse og samfunn og medisinske basalfag. Vi kontaktet informantene ved å sende en e-post med invitasjon til å delta i prosjektet, med vedlagt informasjonsskriv og samtykkeskjema. Vi startet med å sende ut e-post til 22 tilfeldig utvalgte faste ansatte fra disse tre instituttene. I denne gruppen fikk vi raskt svar fra flere informanter og de tre første som responderte passet til vårt utvalg og ble derfor valgt ut. Vi sendte totalt ut e-post til 70 midlertidig ansatte. De fleste av de som responderte var internasjonale og derfor ikke aktuelle for vårt prosjekt. Vi fikk svar på e-post fra en i midlertidig stilling som passet til utvalget, som ville stille til intervju.

I to av intervjuene med de faste ansatte fikk vi informasjon om en person som kunne hjelpe oss å få kontakt med ytterligere informanter. I tillegg fikk vi informasjon om en mulig kandidat fra vår kontaktperson på MED. På denne måten brukte vi snøballmetoden for å finne frem til to av informantene våre. Totalt intervjuet vi seks personer, hvorav fire faste ansatte og to midlertidig ansatte. På grunn av prosjektets omfang hadde vi ikke mulighet til å bruke ytterligere tid på rekruttering og måtte derfor si oss fornøyde med det.

3.2.4 Intervjuguide

Vi utformet to ulike intervjuguider, en til de med fast stilling og en til de med midlertidig stilling. Med utgangspunkt i Tjora (2017, 145-146) sin fremgangsmåte inkluderte vi en fase med oppvarming, en med refleksjon og avrundning til slutt. Vi startet med å informere om prosjektet vårt, hvor lenge intervjuet ville vare og informerte om rettigheter. Vi hadde så noen innledningsspørsmål for å varme opp, hvor informanten fortalte om seg selv, bakgrunn og utdanning. Vi hadde så tre temaer vi stilte spørsmål rundt. Det første temaet; utdannings-/karriereløp handlet om overgangene i karrieren, eventuelle barrierer og hva som

har gjort at de har blitt i akademia. Det andre temaet; arbeidshverdag handlet om arbeidsforholdene i akademia og hva de liker/ikke liker med jobben. Det siste temaet; mangfold handlet om opplevd diskriminering og tanker rundt underrepresentasjon av etniske minoriteter, samt mangfoldsarbeidet på MED. Se vedlagt intervjuguide for mer utfyllende informasjon (Vedlegg 5). Her kunne informanten reflektere rundt temaene og vi stilte oppfølgingsspørsmål der det var behov. Til slutt avrundet vi med et åpent spørsmål om de hadde noe å tilføye, samt at vi etterspurte om de kjente noen som kunne passet som informant til prosjektet vårt. Dette viste seg å være nyttig med tanke på snøballmetoden.

3.2.5 Transkripsjon

Transkripsjoner er «oversettelser fra talespråk til skriftspråk, der konstruksjonene underveis krever en rekke vurderinger og beslutninger ... Å transkribere betyr å transformere, skrifte fra en form til en annen» (Kvale og Brinkmann, 2015, 204-205). Mye går tapt i en transkripsjon, blant annet gester og stemmeleie. Vi gjorde det slik at en i gruppa gjennomførte alle transkripsjonene for at det skulle bli mest mulig likhet. Alt av personsensitive opplysninger ble fjernet fra transkripsjonen for å sikre anonymitet. Siden det er det tematiske innholdet i teksten vi er ute etter, valgte vi å kun inkludere detaljer ved samtalen som kan være relevant i en tematisk analyse. Vi ekskluderte ting som pauser, sukk, latter o.l, men skrev ut ordrett det som ble sagt.

3.2.6 Analysen

Ifølge Johannessen et.al. (2018) er en analyse «en spørsmålsdrevet prosess, der man leter i data etter svar på spørsmål» (s. 22). Dette innebærer at spørsmålene vi stiller er viktige. Spørsmålene preger hvilken informasjon som belyses og hva som kommer i fokus av analysen. Johannessen et. al (2018) beskriver skillet mellom teoridrevne og datadrevne analyser, også kalt deduktive og induktive. I en deduktiv analyse tar man utgangspunkt i en teori, og lar denne styre hva som trekkes ut av dataene. I den induktive analysen starter man å sortere data uten å ha et teoretisk utgangspunkt, og oppdager ting underveis i analysen. Ifølge Johannessen et. al. vil de fleste studier bære preg av et teoretisk utgangspunkt og vil til en viss grad være teoridrevet. Induktive analyser er ikke helt teoriløse, fordi søket i data blir preget av den som søker og dennes forhåndskunnskaper. Vi hadde et tydelig utgangspunkt for oppgaven og ønsket å besvare bestemte spørsmål. Vi hadde på forhånd satt oss inn i teori og tidligere forskning på området. Vi ønsket likevel å holde det åpent for at nye perspektiver kunne dukke opp, også med tanke på hvor lite eksisterende forskning det finnes på den gruppen vi undersøker. Vi har brukt en abduktiv tilnærming i analysen, som er en kombinasjon av induktiv og deduktiv.

Vi har fulgt oppskriften til Johannessen et. al (2018) for tematisk analyse, som baserer seg på Braun og Clarke (2006). Første steg er å bli kjent med dataene og få en oversikt. Dette gjorde vi gjennom transkripsjon og gjennomlesning av intervjuene. I steg to laget vi en stikkordsoppsummering av teksten, også kalt nærkoder. Ved å lese gjennom teksten og se etter viktige poenger, kom vi fram til stikkord som beskriver disse poengene. Spørsmål som drev prosessen, var blant annet; Hva er grunner for frafall fra akademia? Hva er grunner til at noen velger å bli? Hvorfor er personer med innvandrerbakgrunn underrepresentert i de faste stillingene? Hvilke barrierer finnes? Vi tok frem utdrag fra teksten som kan ha relevans og bidra til å produsere temaer i senere steg. Vi laget nærkodene så tekstnært som mulig, samtidig som vi også anerkjente det teoretisk bakteppe som påvirket prosessen ved å reflektere rundt dette i fellesskap.

I steg tre kategoriserte vi stikkordene. Vi tok et skritt tilbake og kategoriserte stikkordene i mer overordnede temaer hver for oss. Her var problemstillingen styrende, da vi ønsket å finne temaer som kan hjelpe oss å besvare denne. I steg fire sammenliknet vi de ulike temaene vi kom frem til uavhengig av hverandre, og satte disse sammen. Vi kom frem til følgende temaer som vil redegjøres for nærmere i analysedelen; Situasjonsbilde, konkurransepreget miljø, arbeidsvilkår, arbeidsmiljø og diskriminering, universitetets mangfoldsarbeid, vilkårlighet, prestisje, akademisk nysgjerrighet og nettverk.

3.2.7 Etske hensyn

Når man gjennomfører intervjuer i forskningssammenheng er det mange etiske og moralske hensyn som dukker opp. Ikke bare på bakgrunn av den problemstilling man velger, men også det faktum at en får informasjon om et menneskes personlige opplevelser, som så skal bearbeides og brukes i en rapport som offentliggjøres. Kvale og Brinkmann (2015) legger vekt på at den kunnskapen som kommer fra intervjuet skapes gjennom spørsmål og svar, den er ikke gitt. Det er produsert kunnskap som farges av de teknikker en benytter seg av underveis i hele prosessen, fra intervju til skriving av rapport. Derfor er det viktig å ha fokus på etiske problemstillinger som kan dukke opp underveis i hele prosessen (Kvale og Brinkmann, 2015). I vårt tilfelle har dette vært sentralt allerede fra vi begynte å snakke om tema og startet planleggingsprosessen.

Temaet for oppgaven handler om minoritetsgrupper og mangfold på arbeidsplassen. Temaet i seg selv er komplisert og kan by på utfordringer å undersøke. Det kan for noen oppleves ugreit å bli valgt ut som informant på bakgrunn av sin etniske opprinnelse. Derfor har vi hatt fokus på hvordan vi kan gå frem på mest mulig sensitiv måte. Det har vært viktig å

definere begrepene vi bruker, slik at det ikke oppstår misforståelser eller utvetydighet rundt dette.

Temaet i oppgaven dreier seg rundt en gruppe; utenlandsfødte med norsk utdanningsbakgrunn og etterkommere av innvandrere. Denne gruppen helt spesifikt finnes det lite forskning på. Det at denne gruppen er underrepresentert i akademiske stillinger, rapporterer om å ha følt seg mobbet på fakultetet og oftere melder om «rasistisk oppmerksomhet» (Holter og Snickare, 2021), er for oss grunner til at dette er noe som er viktig å undersøke nærmere til tross for at det kan være et utfordrende tema.

Gjennom å skrive et utfyllende informasjonsskriv til informantene har de på forhånd fått innblikk i hva prosjektet dreier seg om og har på grunnlag av dette signert informert samtykke til å delta i undersøkelsen. De ble informert om at de når som helst kan trekke seg fra studien og hva det innebærer å delta. Se vedlegg 6 for informasjonsskrivet og samtykkeskjema som ble utsendt informanter på forhånd.

Vi utførte ett digitalt intervju, og resten fysisk. Alle intervjuene ble tatt opp på diktafonappen til Nettskjema. Intervjuene ble lastet opp direkte til lagringshotellet på UiO hvor gruppa har en felles mappe. Transkripsjon og analyse ble gjennomført inne på sikker sone for å ivareta personvern. Samtykkeskjema ble underskrevet av samtlige informanter. Prosjektet er meldt inn til og godkjent av Norsk Senter for Forskningsdata (NSD).

3.2.8 Studiens kvalitet

Tidsrammen for prosjekt er på 13 uker. Konsekvensene av dette er at vi måtte begrense oss med tanke på omfang. Dette reflekteres i antallet informanter vi intervjuet. Det lave antallet informanter innebærer at funnene neppe kan være generaliserbare. Informasjonen vi har innhentet kan likevel gi et øyeblikksbilde av tilstanden på MED akkurat nå. Med flere informanter ville vi imidlertid kunne fått et mer nyansert bilde.

Problematikken rundt rekruttering har ført til at vi ikke fikk intervju like mange midlertidig ansatte som vi hadde håpet på. Det kan ha påvirket resultatene at deres stemmer ikke blir like fremtredende. I tillegg har det vært spesielt utfordrende å få tak i ansatte med innvandrerbakgrunn og etterkommere. Dette kan si noe om situasjonen på MED, eller så kan det være tilfeldigheter at denne gruppen ikke responderte på e-post fra oss. Når det sendes ut e-post til et så stort antall mennesker er det med en antakelse om at mange ikke kommer til å svare da de får mange e-post i løpet av en hektisk hverdag. Svarprosenten var veldig lav. Det var ikke mulig å selektere ut de som ville passe i vårt utvalg ut fra informasjonen på UiO sine nettsider, vi måtte derfor sende til et stort antall av midlertidig ansatte og håpe på at de med riktige kriterier responderte. Denne formen for rekruttering har svakheter. Vi visste på

forhånd at gruppen vi er ute etter er underrepresentert og at det ville kunne by på utfordringer å finne frem til de rette informantene, både med tanke på personvern hensyn og at det er en liten gruppe. Andre former for rekruttering ville nok vært mer hensiktsmessig i et prosjekt som dette. Gjennom snøballmetoden fikk vi kontakt med to informanter med den bakgrunnen vi var ute etter. Snøballmetoden kan ha en ulempe ved at deltakernes anonymitet blir truet, men i vårt tilfelle fikk vi kontakt via flere nøkkelpersoner, noe som kan veie opp for dette.

Det er nærliggende å konkludere med at problemene rundt rekruttering reflekterer det faktum at gruppen vi var ute etter er underrepresentert, noe statistikken også viser. Vi visste på forhånd at dette nok kom til å bli en utfordring, men ikke til hvor stor grad. Med litt mer tid til disposisjon kunne vi nok fått tak i noen flere informanter, men det er som nevnt en så liten gruppe at det kan være problematisk å få tak i et representativt utvalg.

4. «Hva vet vi?»

I denne delen vil vi presentere det mest sentrale vi fant som følge av litteratursøket. Før det må det nevnes, som andre har påpekt tidligere, at det finnes lite forskning som spesifikt dekker det området vi fokuserer på i dette prosjektet. Det finnes gode data på kjønn og internasjonalt rekrutterte i akademia, men mindre om innvandrere og svært lite om etterkommere av innvandrere (Bråten & Mikalsen, 2022; Bue, 2016). Det vi presenterer her vil dermed i hovedsak dreie seg om innvandrere med norsk utdanning og mer generelt om de med etnisk minoritetsbakgrunn i akademia, samtidig som vi kan hentyde til overføringsverdi.

Vi har valgt å dele litteraturen inn i to overordnede deler. Vi tar først for oss situasjonsbildet av innvandrere og etterkommere i høyere utdanning og akademia. Deretter går vi videre med de ulike forklaringsmekanismene som kommer frem av litteraturen. Først ser vi nærmere på individets aspirasjoner og valg, som igjen blir delt inn i generelle forhold og det som kan regnes som mer spesifikt for innvandrere og etterkommere. Videre tar vi for oss seleksjon og barrierer på organisasjonssiden, herunder rekruttering, organisasjonskultur og diskriminering. Til slutt tar vi kort for oss det litteraturen fremhever som mulige løsninger på problemet, blant annet mer konkret mangfoldsarbeid og mangfoldsledelsestiltak.

4.1 Situasjonsbildet

Denne delen skal ta for seg litteraturen og statistikken over hvordan det står til med innvandrere og etterkommere i høyere utdanning og akademia. Generelt har den norske UH-sektoren blitt mer og mer internasjonal, og de som ansetter nye inn i vitenskapelige stillinger må i større grad ta betraktning til mangfold og inkludering (Askvik & Drange, 2019).

4.1.1 Innvandrere og etterkommere i høyere utdanning og akademia

Forskningen viser at innvandrere og etterkommere er motiverte og har ambisjoner innenfor akademia generelt. De har en sterk akademisk orientering, som blir gjenspeilet i faktisk utdanningsatferd samt forventninger og fremtidsønsker (Maximova-Mentzoni et al., 2016). Sammenliknet med de med majoritetsbakgrunn, har innvandrere høyere overgangsrater til høyere utdanning og fortsetter i utdanningssystemet – dette til tross for lavere sosial bakgrunn og lavere karakterer (Askvik & Drange, 2019). Samtidig er norskfødte etterkommere sterkt representert i høyere utdanning, og de er overrepresentert i profesjons- og eliteyrker (Bue, 2016; Cools & Schøne 2019; Midtbøen & Nadim 2019). Ifølge en rapport fra 2016 («Å være utlending er ingen fordel») er studenter med innvandringsbakgrunn gjerne mer motiverte til å gå videre med doktorgrad enn personer uten innvandringsbakgrunn, og dette gjaldt særlig de med ikke-vestlig bakgrunn (Maximova-Mentzoni et al., 2016; Bue, 2016).

Til tross for denne motivasjonen er det betydelige forskjeller mellom personer med minoritets- og majoritetsbakgrunn i hvem som blir i UH-sektoren etter oppnådd doktorgrad. Selv om innvandrere utgjør en tredjedel av forskerpersonalet i Norge er dette i hovedsak på grunn av internasjonalt rekrutterte forskere (Gunnes & Steine, 2020; Løvereide, 2021; Askvik & Drange, 2019). 76% av alle innvandrere og etterkommere i statistikken var internasjonalt mobile forskere med utdanning fra utlandet, både i 2014 og 2018 (Gunnes & Steine, 2020). De fleste av disse var også fra andre europeiske land. Selv om UH-sektoren rekrutterer en høy andel studenter med innvandrerforeldre, er det bare et fåtall av disse som er stipendiater, postdoktorer eller fast ansatte forskere (Rice & Ghosh, 2019); og det er anslått at rundt 0.5% av forskerpersonalet er etterkommere av innvandrere. Denne gruppen utgjorde 1.2% av alle sysselsatte i landet, og 3.6% av studenter. De er underrepresentert i faste stillinger og, ikke minst, toppstillinger (Gunnes & Steine, 2020).

Hva dette tilsier er at det er mer enn motivasjon og ambisjoner som skal til for å lykkes. Samtidig er det lite forskning på hvilke barrierer som bidrar til forskjellene, alternativt om hva det er som gjør at innvandrere og etterkommere velger en annen retning, til tross for akademisk motivasjon og ambisjoner (Løvereide, 2018). Det må også nevnes at det spesielt for etterkommere kan være for tidlig å si noe definitivt om, siden det er en høy andel av denne gruppen som er studenter eller i midlertidige stillinger nå (Løvereide, 2021).

4.1.2 Hvem søker til akademiske stillinger?

Det er høye krav for å bli ansatt i vitenskapelige toppstillinger i UH-sektoren, og det er svært få som regnes som kvalifiserte i en rekrutteringsprosess. Det er i tillegg noen

forskjeller mellom fagområdene, og til medisin og helsefag er det noen flere kvinner enn menn som søker og det er færre internasjonalt rekrutterte forskere (Frølich et al., 2019).

I perioden fra 2016 til våren 2018 ble det utlyst 1250 førsteamanuensis-stillinger, 620 postdoktor-stillinger og 350 professor-stillinger fordelt på 229 enheter (Frølich et al., 2019). Det var rundt 10-12 søkere per stilling blant førsteamanuensis og professor og rundt 19 i postdoktor-stillingene, men det er flere søkere blant de største institusjonene. Det er noe færre kvinner som søker seg til postdoktor og professorstillinger, mens kjønnsbalansen er noe jevn på førsteamanuensis. Kjønnsfordelingen varierer mellom fagområdene, og medisin har den høyeste kvinneandelen på 40%, særlig om det er undervisningsorienterte stillinger. Det er også en del internasjonale mobile kandidater som søker seg til stillinger i Norge. Postdoktorprogrammet har den høyeste andelen internasjonale søkere, på nesten 80%, mens for førsteamanuensis er det rundt 40% av søkerne som er internasjonale. De fleste søkerne på førsteamanuensis- og professor-stillingene på medisinske fag er søkere som er fra Norge (Frølich et al., 2019).

Mange av søkerne er allikevel ikke kvalifiserte. Til professorstillingene var det i snitt to kvalifiserte søkere, mens til førsteamanuensis var det i snitt 3.8 kvalifiserte søkere (Frølich et al., 2019). På postdoktorprogrammet var det 6 kvalifiserte søkere per stilling. Mange av de kvalifiserte søkerne kom fra utenlandske universitet- eller høyskolesektorer, mens de resterende kommer fra enten egen institusjon eller en annen institusjon i den norske UH-sektoren. En mulig forklaring på hvorfor det er så få kvalifiserte søkere til toppstillinger som professor kan være at de som allerede er førsteamanuensis heller søker opprykk til professorat fremfor å konkurrere om de utlyste stillingene. I de medisinske fagene var det betydelig færre internasjonale søkere som ble rangert som kvalifiserte i forhold til andre fagområder (Frølich et al., 2019).

Lovverket tilsier at alle faste hundre prosent stillinger må utlyses. Det er derimot rundt 44% av de 178 enhetene som har svart at de har ansatt personer uten at stillingen har blitt utlyst, og disse stillingene er mest sannsynlig akutte tilsettelser som bare varer i korte perioder eller om det har vært behov for spisskompetanse på et fag (Frølich et al., 2019). Det er derfor mulig å bli ansatt i en vitenskapelig stilling uten at selve stillingen utlyses, og det kan tenkes at nettverk i det gjeldene forskningsmiljøet eller fagprofil spiller en stor rolle, som vi kommer tilbake til.

4.1.3 Ansettelsesprosessen

Det er flere krav som skal oppfylles for at en person skal ansettes i en vitenskapelig stilling. Et viktig krav er at den best kvalifiserte personen skal ansettes, som også kalles for

kvalifikasjonsprinsippet (Frølich et al., 2019). Som nevnt er det få søkere per stillingsutlysning som regnes som kvalifiserte. Dette kan vise til at de kravene for hva som gjør noen kvalifiserte til en stilling er veldig smale og vanskelige å oppfylle. Det er også et kriterier knyttet til dokumentert praktisk-pedagogisk erfaring sammen med vitenskapelig produksjon dersom man skal ha opprykk mot professorstillinger. Utenom de to kriteriene er det opp til hver enkelt institusjon i hvor stor grad de vektlegger kriteriene og om de har andre kriterier i tillegg (Frølich et al., 2019).

I en ansettelsesprosess er det tre aktører som har en viktig rolle (Frølich et al., 2019). Den første aktøren er de som utformer de formelle rammebetingelsene, som universitetet og fakultetet, men også EU og staten. De lager ulike retningslinjer som skal følges i ansettelsesprosessen, som for eksempel retningslinjer i forhold til diskriminering og likestilling. Den andre aktøren som er med i en ansettelsesprosess er en sakkyndig komité som skal vurdere den faglige profilen til kandidaten, og er en ekstern ekspertgruppe. Hvordan den sakkyndige komiteen velger å vurdere og tolke relevansen av de ulike fagprofilene gjøres på ulike måter, og det kan også forekomme uenighet innad i komiteen. Den siste aktøren som er med i ansettelsesprosessen er ledelsen ved instituttet eller fakultetet (Frølich et al., 2019). Selve ansettelsesprosessen kan illustreres i en idealtypisk modell som har fem faser; utlysning, sorteringskomité, sakkyndig komité, intervju- og prøveforelesningskomité og til slutt endelig ansettelse (Frølich et al., 2019).

4.1.4 Postdoktorprogrammet

Postdoktorstillingen er en midlertidig stilling på 2 til 4 år hvor hovedoppgaven er forskning og publisering av artikler, og formålet er å kvalifisere til vitenskapelige toppstillinger. For å søke en postdoktor stilling må man ha avlagt en doktorgrad, og man kan være ansatt som postdoktor enten i UH-sektoren eller i andre helseforetak og forskningsinstitusjoner (Gunnes et al., 2020). Postdoktorstillinger er enten finansiert internt gjennom institusjonen de jobber for eller eksternt gjennom ulike helseforetak eller forskningsinstitutt (Gunnes & Børing, 2015).

Demografien blant postdoktorene i Norge har endret seg betydelig mellom 2007 og 2018, og vi kan se at i 2007 hadde litt over halvparten ikke-utenlandsk bakgrunn, mens i 2018 var det i underkant 30% som var i denne gruppen. Den største gruppen på 40% var fra land innenfor EU/EFTA, Nord-Amerika, Australia og New Zealand, mens 31% var fra land i Asia, Afrika, Latin-Amerika, Europa utenom EU/EFTA og ellers i Oseania. Flesteparten av postdoktorene er internasjonale forskere som enten har avlagt doktorgrad i utlandet eller kom til Norge for å ta en doktorgrad (Gunnes et al., 2020).

4.1.5 Postdoktorprogrammet i medisin og helsefag

Postdoktorprogrammet i medisin og helsefag har en overvekt av kvinner, som utgjør 67.7%. I tillegg har 43% av postdoktorene avlagt doktorgraden sin i utlandet, som er den laveste andelen blant de ulike fagfeltene (Gunnes et al., 2020). Noen av de største arbeidsoppgavene til en postdoktor innen medisin og helsefag består av selvstyrt forskning og vitenskapelig publisering som førsteforfatter. Andre arbeidsoppgaver de har er knyttet til veiledning av master- og doktorgradsstudenter, annen publisering og undervisning (Gunnes et al., 2020). Innen medisin og helsefag var det rundt 53.5% som svarte at de valgte postdoktorprogrammet som et ledd i å bygge en akademisk karriere, som var en betydelig lavere andel enn i de andre fagretningene. I samfunnsvitenskap og jus var det for eksempel 76% som hadde dette som sin grunn (Gunnes et al., 2020).

Den grunnen som hadde høyest oppslutning med 66.4% var at de var interessert i forskningstemaet, noe som er omtrent likt med de andre fagfeltene (Gunnes et al., 2020). Postdoktorene innen medisin og helsefag hadde også den laveste andelen, på 60.9%, som svarte at de i noen eller høy grad var enig i at postdoktorstillingen ga dem muligheten til å bygge opp kompetansen de trenger for å vinne frem i konkurranser om en stilling på professornivå (Gunnes et al., 2020).

Etter endt postdoktorperiode må man søke seg videre for å få fast stilling. Allikevel er det, som tidligere nevnt, svært få stillinger innen academia som lyses ut og det er svært vanskelig å få seg jobb grunnet høye krav. Det er få som forlater en jobb i academia om de først har fått en, og nesten alle som forlater UH-sektoren er på grunn av at de går over i pensjon. Det er generelt krevende å gå fra en midlertidig postdoktorstilling til en fast stilling, og sannsynligheten for en slik overgang er betydelig lavere innenfor medisin og helsefagene. I tillegg er det flere ledige stillinger utenfor UH-sektoren for de som går medisin og helsefag i motsetning til andre fagretninger. Vi ser at mange postdoktorer innenfor dette feltet begynner å jobbe i helseforetakene eller i kliniske stillinger på sykehusene (Frølich et al., 2019; Gunnes et al., 2020). I en rapport om doktorgradskandidater i Norge fant de ut at kandidater innenfor medisin og helsefag ønsket i større grad å gå til helseforetakene og instituttsektoren i stedet for forskningssektoren (Reymert et al., 2017, i Frølich et al., 2019).

4.2 Hva kan forklare den lave representasjonen?

Denne delen skal ta for seg de ulike forklaringene for frafall og fravær innenfor academia. Først knyttet til individets aspirasjoner og valg på et generelt nivå og knyttet til innvandrere og etterkommere, samt klassebakgrunn. Til slutt ser vi nærmere på kjennetegn ved organisasjonen, som rekruttering, kultur, arbeidsmiljø og diskriminering.

4.2.1 Aspirasjoner og valg

Generelle forhold

De generelle forholdene blir i hovedsak knyttet til utfordringene med å få seg fast stilling i UH-sektoren. Det er få nye utlyste stillinger, flere muligheter i andre sektorer, samtidig som det også er bedre lønn og arbeidsforhold i næringslivet (Frølich et al., 2019). Dette kan potensielt forklare hvorfor mange doktorgradskandidater ønsker å heller gå til helseforetakene, instituttsektoren eller det private næringslivet.

Etter endt postdoktorperiode hadde 58.7% av dem innen medisin og helsefag svart at de ønsket en vitenskapelig stilling ved en høyskole eller universitet, som var en betydelig lavere andel enn i de andre fagretningene som lå mellom 70-90% (Gunnes et al., 2020). Det var 65.5% som hadde svart de ønsket seg en forskerstilling ved et forskningsinstitutt eller helseforetak etter endt postdoktorperiode, noe som var en betydelig høyere andel enn de andre fagretningene. Det var i tillegg hele 15.2% som svarte at de ønsket seg en klinisk stilling etter endt postdoktorperiode (Gunnes et al., 2020).

Blant de som var registrert som postdoktor innen medisin og helsefag i 2014 og 2015 var 11.8% i jobb som overlege, assistentlege eller psykolog fire år etter endt postdoktorperiode (Gunnes et al., 2020). Det var også en andel, rundt 8%, av postdaktorene innenfor medisin og helsefag som valgte å gå videre i en ny postdoktorperiode etter at perioden deres ble avsluttet. Det var 38% som hadde gått ut av UH-sektoren, instituttsektoren og helseforetakene (Gunnes et al., 2020).

Hva alt dette tyder på er at det kan være mer attraktivt å gå videre til helseforetakene for å jobbe klinisk som lege, overlege eller psykolog ved endt postdoktorperiode, eventuelt å jobbe som forsker utenfor UH-sektoren eller i det private næringsliv.

Etniske forhold

Som nevnt har innvandrere og etterkommere høye ambisjoner i høyere utdanning. Det finnes ulike forklaringer for dette. En mulig teori kan være at innvandrere her representerer en «selektert gruppe»; dvs. når det er en lavere andel innvandrere i hvert kull som fullfører videregående er det færre som har mulighet for høyere utdanning, og de som faktisk går videre med det regnes derfor som spesielt utdanningsmotiverte (Bue, 2016; Maximova-Mentzoni et al., 2016). Etterkommere regnes derimot ikke som en selektert gruppe på samme måte, men en mulig forklaring for både innvandrere og etterkommere kan være kjennskap til vanskeligheter for de med minoritetsbakgrunn i møtet med arbeidslivet. Dette kan gjøre at mange ønsker å ta doktorgrad for å «sikre seg» (Bue, 2016). Dette kan tyde på at det er betydelig færre som velger å gå videre til postdoktorprogrammet innen medisin og helsefag

for å bygge seg en videre karriere innen akademia, og heller velger postdoktorprogrammet for andre grunner.

Ifølge Orupabo et al. (2020) kan også kulturelle ressurser spille en viktig rolle for etterkommere av innvandrere. De kan se på sin situasjon gjennom to ulike fortolkningsrammer, eller «frames», som kan fostre optimisme eller pessimisme. Den første rammen går ut på at de sammenligner deres prestasjoner og oppnåelser med forholdene i foreldrenes hjemland, og på denne måten blir de motiverte til å fullføre høyere utdanning. De ønsker å ta den muligheten foreldrene deres nødvendigvis ikke fikk. Den andre går ut på at de sammenligner seg med jevnaldrende i majoritetsbefolkningen. Ikke bare kan de føle de har dårligere forutsetninger, men de ble heller ikke nødvendigvis møtt med støtte for sine valg av høyere utdanning. Isteden ble de møtt med diskriminering knyttet til bakgrunnen sin, og ønsket derfor å motbevise de som tvilte på dem. Dermed kan begge disse rammene uansett frembringe høyt engasjement og motivasjon til å lykkes i høyere utdanning. Sosial støtte spiller også en viktig rolle, men dette ble funnet å være nokså likt mellom minoritets- og majoritetsstudenter (Orupabo et al., 2020). Dette antyder at klassebaserte forskjeller kan være viktigere enn etnisk bakgrunn, når det gjelder sosial støtte.

Videre viser forskningen at visse aspekter ved en akademisk karriere og oppfatninger om «hvem» som passer inn i forskeridealer, også kan ha betydning for valg og frafall.

En studie fra USA (Sanchez et al., 2013) fant at medisinstudenter med etnisk minoritetsbakgrunn oppfattet visse utfordringer rundt det å satse på en akademisk karriere innenfor medisin. Disse utfordringene falt under temaer som lite informasjon om akademiske muligheter, mangel på kompetanse for å utføre vitenskapelig forskning, og utfordringer knyttet til opprykksordningen.

I en annen studie (Sanchez et al., 2018) fant de også at informantene vektla betydningen og behovet for mangfoldig representasjon blant professorer og i andre høye akademiske stillinger. For eksempel så de at synlighet av kvinner og etniske minoriteter i seniorstillinger ved fakultetet påvirket akademisk karriereinteresse blant tilhørende studenter. De som så seg selv representert var også mer sannsynlig å forvente fremtidige høye stillinger for seg selv. Slike funn støtter argumenter for initiativer fokusert på mangfold og inkludering ved fakultetet for å tiltrekke seg søkere med etnisk minoritetsbakgrunn, samt viktigheten av representasjon og det å skape miljøer der alle trives og er velkomne, uavhengig av bakgrunn.

Klasse og etnisitet

Tidligere litteratur på temaet har vist til at etterkommere av innvandrere har følt på et ansvar om å realisere foreldrenes drømmer om å øke deres sosioøkonomiske posisjon (Louie,

2012, i Orupabo et al., 2020), mens nyere forskning også har vist at den sosioøkonomiske posisjonen innvandrere havner i når de kommer til et nytt land ikke representerer den faktiske sosioøkonomiske posisjonen de har hatt i sitt hjemland. Barna deres reproducerer derfor denne originale sosioøkonomiske posisjonen og tar sine utdanningsvalg på bakgrunn av dette (Feliciano & Lanuza, 2017, i Orupabo et al., 2020).

Selv om de som innvandret inngikk i middelklassen i sitt opprinnelsesland opplever mange av dem at de ikke får jobb til sin utdanning i Norge, og opplever dermed en nedgående sosial mobilitet. Innvandrere er overrepresentert i jobber med lave krav til utdanning, og det er oppimot 10% av innvandrere med høyere utdanning som er representert i slike yrker, sammenlignet med rundt 3% av den øvrige befolkningen (Orupabo, 2010). Etterkommere av innvandrere har en høy deltagelse i høyere utdanning, særlig i prestisjefylte profesjonsstudier, sammenlignet med majoritetsbefolkningen som er i samme posisjon (Statistisk sentralbyrå, 2019). Som nevnt tidligere er de fortsatt svært underrepresentert i akademia (Gunnes & Steine, 2020), som kan muligens forklares med sosioøkonomisk bakgrunn.

Sosial klasse har lenge vært en viktig faktor når man har diskutert ulike menneskers utdannings- og karrierevalg, men det er lite forskning på sosial ulikhet blant stipendiater, forskere og andre ansatte i akademia. Sosioøkonomisk bakgrunn kan gi barrierer for å gå videre med en forskerkarriere, særlig om man er førstegangsakademiker, og dette er et felt det kreves mer forskning på. Den sjette Kif-komiteen i perioden 2022-2025 skal ha sosial bakgrunn som en del av sitt mandat for å få økt kunnskap om hvordan sosial bakgrunn kan påvirke forskernes karrierer (Aukland, 2022a).

Barn med innvandrerbakgrunn har stadig vært overrepresentert i lavinntektsgruppen i SSB sin inntektsstatistikk for husholdninger, og i 2017 var andelen innvandrerbarn i denne gruppen 38% i motsetning til barn uten innvandrerbakgrunn som hadde en andel på 5.7%. Norskfødte barn med innvandrerforeldre er også en stor gruppe i lavinntektsgruppen, men noe mindre enn de som er innvandrere (Statistisk sentralbyrå, 2019). Når man vokser opp i en lavinntektsfamilie har man mindre tilgang på ulike forbrugsgoder og ofte færre ressurser de kan ta med seg videre i utdanning og fremtidig arbeid (Statistisk sentralbyrå, 2019).

Litteratur på sosial mobilitet har vist hvordan det kan oppleves å gå gjennom en klassereise (Skilbrei, 2010). En person som er sosialt mobil kan oppleve det å stå med en fot i hver leir, og verken føle seg hjemme i sin tidligere og nye klasseposisjon. En forklaring på mangelen av innvandrere og etterkommere i akademia kan muligens forklares gjennom utfordringer knyttet til sosial bakgrunn og sosial mobilitet, siden det ikke er en enkel prosess

å bli en førstegangsakademiker om man ikke har kjennskap til feltet fra før eller noen i nærmeste omgangskrets å relatere seg til. Det kan i tillegg oppleves som en utrygg vei å ta dersom man kommer fra en lavinntektsfamilie og har færre ressurser tilgjengelig, særlig på grunn av mye usikkerhet knyttet til midlertidig ansettelser og konstant søking av økonomiske midler. Det kan føles tryggere å heller gå et mer kjent karriereløp, og det kan tenkes at de heller velger retninger som juss, odontologi og farmasi, samt medisin med mål om å jobbe klinisk – med bedre lønn og høyere status (Løvereide, 2021; Frølich et al., 2019).

Dette er bare noe av det som kan bidra til å forklare innvandrere og etterkommeres valg om å ikke gå videre til en akademisk karriere. De høye ambisjonene og motivasjonen innenfor akademia, og andelen som ønsker doktorgrad, trenger ikke nødvendigvis å tilsi at de ønsker en akademisk karriere. De som faktisk ønsker det, møter videre strukturelle barrierer knyttet til organisatoriske kjennetegn i akademia.

4.2.2 Organisasjonen

Rekruttering

Den norske UH-sektoren har et større meritokratiske prinsipp enn andre sektorer, og det skal derfor i utgangspunktet ikke være et hinder for kvinner, utenlandsfødte eller andre minoriteter å søke og bli ansatt til vitenskapelige stillinger (Askvik & Drange, 2019). Det viser seg derimot at det kan være tilsynelatende nøytrale kriterier, retningslinjer og rutiner som spiller inn og som gjør at noen grupper kommer dårligere ut enn andre.

Ansettelsesprosessen kan som nevnt tidligere illustreres gjennom fem ulike faser, og kvinner og andre minoritetsgrupper blir oppfordret til å søke i stillingsutlysningene. Forskning på ansettelsesprosessen viser derimot at mangfold og inkludering blir lagt vekt på i den første fasen, men ikke videre etter dette (Orupabo & Mangset, 2022). Hensikten til den andre og tredje fasen av ansettelsesprosessen er å sile ut de som ikke er kvalifiserte i forhold til utdanningsbakgrunn og fagprofil med antall publiseringer og hvor publiseringen blir gjort, og de som ansetter legger mer vekt på eksellense. De bruker derimot en smal definisjon av eksellense, der kvalitet kun ble definert gjennom antall publikasjoner i topptidsskrifter, og selv om det i utgangspunktet skal være et nøytralt krav, kan det slå skeivt ut i ansettelsesprosessen.

Litteraturen har vist at den svenske UH-sektoren er preget av en såkalt fargeblindhet (Mählck, 2013, i Maximova-Mentzoni et al., 2016). Når man har et fargeblindt perspektiv og ikke anerkjenner personer med ulik etnisk eller nasjonal opprinnelse i seleksjonsprosessen kan det føre til negative konsekvenser for minoriteter når mannlighet og hvithet normaliseres og tilsløres. Acker (2006) påpeker også at ansatte i organisasjoner har ulik grad av makt og

kontroll til å påvirke arbeidsorganisering, ansettelsesprosesser og hva som ligger til grunn for respekt og anerkjennelse. Dersom kriteriene knyttet til eksellense, kvalitet i arbeidet og fagprofil er tilslørt i egenskaper som er mer fordelaktig for majoritetsbefolkningen, og det er de igjen som reproducerer disse kriteriene og kravene, vil det slå negativt ut mot minoritetsgrupper som utenlandsfødte forskere, kvinner og andre grupper i ansettelsesprosessen.

Den snevre forståelsen av eksellense kan blant annet medføre at søkere med bakgrunn fra institusjoner som ligger i afrikanske og asiatiske land kommer dårligere ut, dersom disse institusjonene ikke er anerkjent nok til å nå kvalitetsmålet (Orupabo & Mangset, 2022). En svensk studie fra 2006 viste at utenlandske doktorer hadde lavere sannsynlighet enn majoriteten til å få jobb ved universitetet der de avla doktorgraden sin, enten som forskere eller undervisere, og også for å få innvilget forskningssøknader (Saxonberg & Sawyer, 2006, i Askvik & Drange, 2019). En annen studie fra Sverige viste også at innvandrere som faktisk får jobb ofte blir satt i den «akademiske periferien» (Behtoui & Leivestad, 2018; Gjengedal, 2019). Ikke bare har de større risiko for å være uten jobb enn svenskfødte kolleger og tjener mindre, men de får også lavere posisjoner der de blir oppfordret, og også presset, til å forske på «innvandrerspørsmål». Disse, såkalte «etniske nisjer», kan bli ansett for å være mindre prestisjefylte i forskningsmiljøene. De blir forbigått av svenskfødte søkere ved de etablerte universitetene, selv der de var «innstilt på førsteplass», og ender med å jobbe på institusjoner med lavere status. Selv om de strukturelle forskjellene mellom svensk og norsk UH-sektor gjør det vanskeligere å spekulere i overføringsverdi, er slike funn uansett interessante (Gjengedal, 2019). Den norske UH-sektoren er ofte ute etter internasjonale forskere, men vi kan se at det imidlertid ikke gjelder alle, og forskere fra det globale sør er blant annet nedprioritert (Askvik & Drange, 2019). Vi kan blant annet se dette ved at de fleste internasjonale forskerne i den norske UH-sektoren er fra land som Tyskland, Sverige, Kina og Storbritannia (Løvereide, 2021).

Det kan i tillegg være vanskelig å nå den smale definisjonen av eksellense dersom man ikke har et stort nettverk i UH-sektoren. En stor del av å bygge en god fagprofil dreier seg om å bidra på forskningsprosjekter som utvikler UH-sektoren og forskningshorisonten. For å kunne bidra på de som har en betydning er det viktig å få støtte og veiledning fra allerede etablerte forskere og professorer. Dersom man har et godt nettverk har man større sannsynlighet for å få bli med på publikasjonsgivende prosjekter, hvor kvaliteten av utgiveren kan veie opp i en ansettelsesprosess. Jo flere gode publiserte forskningsprosjekter man har bidratt på, desto høyere sannsynlighet er det for å bli ansatt (Askvik & Drange, 2019).

Dersom man har et større nettverk er det også mer mulighet for intern rekruttering eller at stillingsutlysningene søkes veldig spesifikt mot visse personer. Dette er et par eksempler på uskrevne regler som finnes i institusjonene som kan bidra til at det er vanskeligere for personer med utenlandsbakgrunn å søke seg til faste vitenskapelige stillinger, i tillegg til at det kanskje er en mangel på kjennskap til hvordan rekrutteringsprosessen foregår (Maximova-Mentzoni et al., 2016). De som ikke har et like stort nettverk har derfor ikke de samme mulighetene for å bygge opp sin fagprofil, eller oppnå de kriteriene til eksellense som kan være avgjørende (Orupabo & Mangset, 2022).

Kultur

Flere forskere har argumentert for at den rådende akademiske kulturen kan virke demotiverende, frustrerende og isolerende, samt være uforenlig med mangfolds- og inkluderingsmål. Noen stiller også spørsmål ved hvorvidt den individualiserte og konkurransedrevne kulturen er til det beste for forskningen, samfunnet og, ikke minst, menneskene i academia (Sørum, 2019). Denne kulturen setter mye press på de ansatte om å prestere, gjør det vanskeligere å skille mellom arbeid og fritid, og bidrar til oppfatningen av academia som en spesielt «grådig institusjon» (Grönlund, 2020). Det at flere yngre forskere i dag mener at en akademisk karriere vil gå på bekostning av et rikt liv ellers, blir ansett som et faresignal (Sørum, 2019).

Den britiske organisasjonspsykologen Kathryn Waddington er en av dem som argumenterer for at den akademiske styringsideologien kan være en trussel mot verdier som likestilling, inkludering og mangfold (Sørum, 2019; Waddington, 2017). Ifølge henne kan mange av problemene universitetene står ovenfor på dette området skyldes et underskudd av *medfølelse* – både ovenfor en selv og mellom andre studenter og ansatte (Sørum, 2019). Hun knytter dette blant annet til privatiseringen av høyere utdanning i Storbritannia, inntoget av «New Public Management» som organisasjonsstyringsmodell, konkurranse om finansiering til forskningsprosjekter og prinsippet om «valuta for pengene» og profitt i forskning. Her blir mennesker til et middel for å nå et mål, istedenfor å ha verdi i seg selv. Kollektive verdier og medfølelse blir kvalt, mens arbeidsmiljøet blir dominert av instrumentelle sosiale relasjoner. Det eneste som kan bøte på dette er, ifølge henne, en «verdirevolusjon» mot det hun kaller en «akademisk medfølelseskultur». En slik revolusjon vil også kunne bidra til å styrke det interseksjonelle arbeidet i academia, og hjelpe til med å kunne se og høre de som faller gjennom i gapene i overlappende og kryssende sosiale identiteter – som kanskje blir oversett i en mer individorientert prestasjonskultur (Sørum, 2019).

Det har også blitt pekt på hvordan det faktisk er at man bare skal kunne lykkes i academia ut ifra et snevert sett med kriterier, som publikasjoner i noen få bestemte tidsskrifter, gjør at vi ender opp med en gruppe ledende forskere som er nokså like (Sørum, 2019; Orupabo & Mangset, 2022). Dette ble tatt opp i temaet om rekrutteringsprosessen, men poenget her er at man fort kan miste forskerne som kommer med andre typer livserfaringer og andre perspektiver på vitenskapelig forskning, noe som bidrar til at institusjonene også blir mindre demokratiske.

Det er ulike forslag til konkrete tiltak som kan bidra til en bredere representasjon av folk og perspektiver. Blant annet argumenteres det for at man først og fremst må endre tankegangen fra individer til relasjoner og grupper, det vil si at man heller fokuserer på hvordan man kan oppnå kriterier sammen fremfor at alle skal prestere individuelt på alle områder (Sørum, 2019). Her åpner medfølelsesperspektivet for å tenke inkludering, nye måter å begrunne rekruttering på, og for at ledere kan reflektere over hvorfor de foretrekker en kandidat over en annen. De må også huske at universitetet har et mer mangfoldig samfunnsoppdrag, som å være en arena for fri forskning, og ikke bare det å ta på seg så mange oppdrag, og publisere, så mye som mulig (Sørum, 2019).

Arbeidsmiljø og diskriminering

En stor del av forskningen vi fant har avdekket aspekter ved arbeidsmiljøet i academia som kan ha betydning for frafall, eller fravær, av ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn – herunder også diskriminering.

Generelt viser litteraturen at mange personer med etnisk minoritetsbakgrunn i Norge opplever diskriminering i arbeidslivet, og det er også funnet at etterkommere opplever like mye som de som selv har innvandret (Midtbøen & Kitterød, 2019). Ulike rapporter har dokumentert forekomsten av diskriminering i UH-sektoren. I rapporten «Mangfold og inkludering ved UiO» (Bråten & Mikalsen, 2022) fant forfatterne at rundt 14% av ansatte oppgir å ha blitt diskriminert. Samtidig fant Akademiet for yngre forskere (2019) at 15% av norskfødte hadde opplevd diskriminering. I sistnevnte var dette mest relatert til formelle strukturer knyttet til stilling og i uformelle prosesser på arbeidsplassen. I førstnevnte gjaldt det i hovedsak såkalt subtil diskriminering, som for eksempel mikroagresjoner. Det er snakk om hendelser og erfaringer der personene ikke alltid vet om de kan kalle det for diskriminering, som gjør at mange velger å ikke ta det opp, og fører til at diskrimineringen blir individualisert (Bråten & Mikalsen, 2022; Aukland, 2022b).

Funn fra Storbritannia (Bhopal, 2017; Løvereide, 2018; Arday, 2020) viser at rasismen har blitt tydeligere etter Brexit, og at dette også er tilfellet i academia. Ifølge

mangfoldsforsker Kalwant Bhopal (2017) viser funnene at etniske minoriteter møter mange barrierer knyttet til ulike former for diskriminering og rasisme, som også viser seg i dårligere nettverk og veiledning, samt manglende støtte for avansementmuligheter. Selv om den britiske konteksten er annerledes vil slike funn være relevant for UH-institusjonene, og forhåpentligvis inspirere ledere til å tenke på tiltak, og forskere til å undersøke tematikken videre (Løvereide, 2018).

Uansett tyder forskningen på at akademiske institusjoner burde yte enda bedre innsats for å sikre genuint inkluderende fagmiljøer, frie for alle former for diskriminering (Rice & Ghosh, 2019).

Selv om det fortsatt er mye problemer knyttet til rekrutteringsprosessen, har mangfoldsarbeidet i akademia i hovedsak rettet seg mot dette området. Dette kan sies å ha gått på bekostning av søkelyset på inkludering på arbeidsplassen. I to av rapportene våre var mangel på inkludering et tilbakevendende tema. I «Å være utlending er ingen fordel» uttrykte flere av informantene å ha hatt det spesielt utfordrende den første tiden etter ansettelse, mye på grunn av manglende kunnskap om normer på arbeidsplassen, baksnakking og utfordrende sosial inkludering (Maximova-Mentzoni et al., 2016; Bue, 2016; Lilleslått, 2016). Etniske minoriteter, spesielt i realfagene, uttrykte en sterk følelse av isolasjon, samtidig som flere opplevde å bli utestengt av kolleger. I «Mangfold og inkludering ved Universitetet i Oslo» uttrykte både internasjonalt rekrutterte og norskfødte et savn etter å være inkludert i kollegafellesskap (Bråten & Mikalsen, 2022). Maximova-Mentzoni et al. (2016) knyttet også dette til hverdagsrasisme og diskriminering, og understreker hvordan inkluderingsarbeidet blir enda vanskeligere ved at slike erfaringer ikke kommer frem i lyset; de blir ignorert, samtidig som hierarkier opprettholdes. De foreslår et fokusskifte i arbeidet, fra rekruttering til utvikling av inkluderende arbeidsplasser. Bråten og Mikalsen (2022) argumenterer for at institusjonene må ta mer ansvar for et inkluderende arbeidsfellesskap som må diskuteres i sammenheng med likestilling, mangfold og mangfoldsledelse.

4.2.3 Mangfoldsledelse

Videreutvikling og implementering av mangfoldsledelsestiltak blir trukket frem som en potensiell løsning for mange av de ovennevnte problemene.

En utfordring blant utdanningsinstitusjonene er fremdeles manglende kunnskap og bevissthet om mangfold og inkluderingsspørsmål (Claeys-Kulik et al., 2019). Det er en mangel på finansiering og andre ressurser for å fremme arbeidet på området, samtidig som det er utfordringer med å identifisere de ulike målgruppene. Ifølge Claeys-Kulik et al. (2019) er det et stort behov for kompetanseheving blant ansatte ved institusjonene som kan øke

kunnskapsnivået for å finne frem til de konkrete verktøyene som kan bidra i mangfoldsarbeidet for å skape inkluderende lærings-, undervisnings- og forskningsmiljøer. Videre blir det argumentert for opprettelsen av en mangfoldskomiteé på UiO, som kan gi praktisk støtte og komme med konkrete tiltak (Aukland, 2022b). Institusjonene må uansett ta mangfoldsarbeidet på alvor; de må ta tak i arbeidsmiljøet og tilrettelegge for inkluderende arbeidsplasser (Bue, 2016). I dette arbeidet er lederens rolle avgjørende.

I rapporten «Å være utlending er ingen fordel» kommer det frem et sterkt ønske om ledere som tar ansvar for å utvikle en mer inkluderende og åpen organisasjonskultur (Maximova-Mentzoni et al., 2016; Bue, 2016). En god mangfoldsleder må se ulikhet som en ressurs og være bevisst på hvilke tilretteleggingsbehov ansatte kan trenge (Aukland, 2017). De må kunne utnytte mulighetene som ligger i at ansatte har ulik bakgrunn, gjøre prioritering og komme med konkrete tiltak for rekruttering, beholde og dra nytte av mangfoldet, samtidig som meningen med mangfold i academia må forankres i toppledelsen og forplante seg nedover i den enkelte institusjonen (Maximova-Mentzoni et al., 2016; Bue, 2016; Aukland, 2017). Det er snakk om aktiv ledelse for å håndtere gruppedynamikk og utenforskap, forebygge diskriminering og skape et klima på arbeidsplassen som bidrar til positive holdninger til de ansattes forskjellige utgangspunkter og behov (Aukland, 2017).

Videre er det flere forskere som fremhever verdien av veilednings- og mentorordninger i mangfolds- og inkluderingsarbeidet. Williams et al. (2017) fant at veiledere blant minoritetsdoktorgradsstudenter kunne bidra med sosial og emosjonell støtte. De kan også hjelpe folk å forstå arbeidsplassen de har kommet til (Maximova-Mentzoni et al., 2016; Bue, 2016). Disse funnene går også igjen i en svensk studie hvor informantene fremhevet viktigheten av veiledere eller mentorer for karriereutvikling og at tilgang på nettverk og ressurser er avgjørende for å bli værende i academia etter avlagt doktorgrad (Behtoui & Leivestad, 2019; Gjengedal, 2019). Videre kan veiledningsgrupper danne et «støttefelleskap» hvor studentene får mulighet til å lære av hverandres erfaringer og diskutere negative og stressende opplevelser knyttet til skolen, laboratoriet eller karriereplanene deres – i et ikke-konkurrerende miljø (Williams et al., 2017). Ong et al. (2018) fant i sin forskning på minoritetskvinner i USA at de, som konsekvens av å føle på isolasjon og opplevelser av mikroagresjoner, skapte det de kalte for «counter-spaces», eller motrom. Disse kunne være formelle eller uformelle, men var utrolig viktige som trygge rom hvor de kunne snakke sammen om delte erfaringer og ta opp faglige utfordringer (Ong et al., 2018; Lilleslått, 2016).

4.3 Oppsummering

Gjennom litteratursøket har vi sett at forskningslitteraturen om innvandrere og etterkommere i akademia er begrenset, og da følgelig også innenfor det medisinske fagfeltet, og i en norsk, eller nordisk, kontekst. Det er allikevel noen funn som er relevante.

Statistikken viser at innvandrere og etterkommere er sterkt representert i høyere utdanning og funn viser at de har høye ambisjoner og motivasjon. Gruppen er derimot underrepresentert i UH-sektoren og blant faste vitenskapelige forskerstillinger og toppstillinger. Vi ser også at mer generelt vil mange postdoktorer, spesielt innen medisin, gå videre til helseforetakene eller det private næringsliv etter endt postdoktorperiode, hvor det også er flere muligheter og ledige stillinger.

Som funnene viser er det mange potensielle forklaringer for dette, både relatert til aspirasjoner og valg, og trekk ved akademia som arbeidsorganisasjon.

Generelt er det færre innenfor medisin som gir uttrykk for at de ønsker å bli forskere sammenlignet med andre fagområder. Det er vanskelig å få en fast akademisk stilling, og den akademiske kulturen, med press, konkurranse og isolasjon, kan for noen virke demotiverende. Spesielt for innvandrere og etterkommere kan det også være vanskeligere å se for seg en akademisk karriere grunnet manglende representasjon og informasjon om muligheter.

Videre er mange innvandrere og etterkommere fra lavinntektsfamilier, og det kan tenkes at utfordringer knyttet til sosial mobilitet kan spille inn på valg av karriere. Mange av de som tar høyere utdanning går heller inn i profesjonsstillinger som lege, psykolog og advokat enn inn i akademia, på grunn av aspekter som lønn, status og forventninger.

Vi har sett at det finnes momenter i rekrutteringsprosessen som kan ramme innvandrere og etterkommere skjevt i fasene etter stillingsutlysningen. Blant annet dreier det seg om tilsynelatende nøytrale kriterier som i realiteten er vanskeligere for denne gruppen å oppfylle. Det vil si kriterier knyttet til forståelsen av eksellense, publikasjoner, nettverk og fagprofil.

Til slutt har det blitt avdekket at mange opplever diskriminering i UH-sektoren, som kan bidra til å forklare hvorfor de ikke føler seg velkomne i akademia. Her er det snakk om mer subtil diskriminering og opplevelser av mikroagresjoner som hemmer følelsen av inkludering og tilhørighet på arbeidsplassen.

Mye av litteraturen har pekt på behovet for økt mangfoldskompetanse blant lederne i UH-sektoren, samt videreutvikling av verktøy som kan bidra til å skape mer inkluderende arbeidsplasser. De understreker hvordan arbeidet med å fremme gode arbeidsforhold og

tiltak for å tiltrekke seg et mangfold av søkere er fragmenterte og lite systematiske (Rice & Ghosh, 2019). Det er et gap mellom planer for mangfold- og inkluderingstiltak og hva som skjer i praksis (Bue, 2016). Samtidig er det noen som mener at den rådende kulturen og rekrutteringsprosessen i akademia i bunn og grunn er uforenlig med målene for mangfold og inkludering. Uansett har forskningen vist at tiltak som veiledning- og mentorordninger samt støttegrupper kan være avgjørende for at noen velger å bli i akademia, blant annet på grunn av sosial og emosjonell støtte, hjelp til å forstå arbeidsplassen og tilgang på ressurser og nettverk.

5. Intervjuanalysen

I dette kapitlet vil vi presentere analysen av intervjuene, der vi har trukket ut informantenes mest sentrale utsagn, og, der det er relevant, koblet de sammen med forskningslitteraturen. Vi har forsøkt å identifisere faktorer som kan muliggjøre eller hindre en karriere på MED, både generelt og spesifikt for innvandrere og etterkommere. Vi vil dele analysen inn i tre hovedtemaer: (1) det som kan betegnes som subjektive opplevelser av situasjonen på MED, (2) temaer som kan knyttes til Grønlands teori om strategiske og tilfeldige valg, og (3) det som kan knyttes opp mot Acker og beskrivelser av organisasjonen, herunder også opplevelser av diskriminering og vurdering av fakultetets mangfoldsarbeid.

5.1 Situasjonen på Det medisinske fakultet

«Det er vel minst mangfold her jeg sitter, de faste stillingene [...], ut ifra de tallene vi har på senteret vårt. Det er mest mangfold i studentmassen, og jo lenger opp, jo mindre er det» - Kvinne, fast ansatt, etnisk norsk

Flere av informantene observerer, som statistikken tilsier, at det er mindre mangfold jo «høyere opp» man kommer, og at det er en markant forskjell mellom andelen etniske minoriteter i studentmassen og blant ansatte. Dette gjelder særlig for faste stillinger og toppstillinger. Samtidig er det tydelig at grad av mangfold, også når vi snakker om internasjonalt rekrutterte, varierer mellom ulike avdelinger på fakultetet. En av informantene mener det er en «god miks» av ulike bakgrunner, kjønn og nasjonaliteter, andre påpeker imidlertid at en stor andel av internasjonalt rekrutterte kommer fra andre europeiske land.

«[...] du har en god miks mellom kjønn og nasjonalitet, en god miks av ulike bakgrunner, at vi har mer av de miljøene som interagerer seg imellom» - Kvinne, fast ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

«Mange av de som kommer inn for å ta postdok, som ønsker å gjøre karriere innen akademia, de kommer gjerne utenlands fra, som voksne» - Mann, fast ansatt, etnisk norsk

«[...] noen er kanskje mer restriktive, jeg vil si på senteret vårt er vi ganske internasjonale og rekrutterer mer på kompetanse, men jeg er redd for at det kan være vanskeligere å få en stilling visse plasser hvis du har et navn som ikke er norsk, britisk eller tysk» - Kvinne, fast ansatt, etnisk norsk

Samtidig har andre avdelinger underrepresentasjon av både innvandrere og etterkommere, i tillegg til internasjonalt rekrutterte. En av informantene mener det ikke er internasjonalt i det hele tatt, og argumenterer for at dette også kan ha betydning for ønsker og valg blant innvandrere og etterkommere i Norge:

«[...] men jeg tror at ved MED er det i realiteten ikke internasjonalt i det hele tatt ..., det føles ut som de jobber mot det. Som om det helst skal være mer norsk og mindre internasjonalt. Det kan kanskje også spille inn; at folk med minoritetsbakgrunn føler seg mindre inkludert i et såpass 'etnisk norsk miljø', enn de hadde vært i et mer internasjonalt» - Kvinne, midlertidig ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

Dette utsagnet kan knyttes opp mot Sanchez et al. (2018) funn om viktigheten av representasjon for personer med etnisk minoritetsbakgrunn i akademia, som viste at det nettopp kan være en avgjørende faktor.

Flere av informantene mener allikevel, som mye av forskningen har vist til, at utviklingen i akademia skjer gradvis. Det er flere innvandrere og etterkommere i studentmassen og blant midlertidig ansatte enn tidligere, og det kan ta tid før disse får mulighet for fast stilling (Gunnes & Steine, 2020). Som nevnt i litteraturgjennomgangen vil de fleste som forlater UH-sektoren gjøre det på grunn av overgang til pensjon, som er en av årsakene til at det er få nye stillinger som lyses ut i akademia. Det kan derfor ta lang tid før man får muligheten til å søke seg til en fast stilling, samtidig som det er krevende å få stillingen grunnet de høye kravene (Frølich et al., 2019; Gunnes et al., 2020). En av informantene fortalte om hvordan han jobbet flere år utenfor UH-sektoren før han fikk muligheten til å søke seg en fast stilling.

«Jeg måtte vente til det ble lyst ut faste stillinger ..., bare vente å se på mulige utlysninger, når det treffer ditt fagfelt kan du først søke. Man må vente, så det er ikke

noe sånn automatikk i at man får en fast stilling etter man har vært forsker eller postdok» - Mann, fast ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

Spesielt de informantene som underviser på fakultetet kommenterte fordelingen i studentmassen.

«Det var ikke så mange med høy utdanning fra minoritetsbakgrunn før, men det er flere som tar bachelor eller masterutdanning nå, men det andre kan være at det generelt er vanskelig å få toppstillinger» - Mann, fast ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

Et par av informantene i faste stillinger kommenterte underrepresentasjonen i toppstillingene, og overrepresentasjonen av menn. En informant forteller at det er flere jenter som tar medisinerutdanning i dag enn tidligere, og det vil ta tid før vi ser denne gruppen søke seg opp til de vitenskapelige toppstillingene. Den samme logikken kan gjelde for innvandrere og etterkommere med etnisk minoritetsbakgrunn. Det vil ta tid før den representasjonen som sees på lavere utdanningsnivåer vil nå opp til de vitenskapelige toppstillingene.

«At kjønnsfordelingen også er litt skjev, selv om vi vet at det er mange jenter som tar medisinerutdanning nå enn før, men de som sitter på toppen er menn, dessverre ... så dette tar tid ikke sant.» - Mann, fast ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

5.2 Valg og aspirasjoner

Flere av funnene gjennom analysen kan knyttes opp til individenes valg og aspirasjoner i sitt akademiske karriereløp. Informantene understreker hvordan prestisje, akademisk nysgjerrighet, vilkårlighet og nettverk har ført dem inn i academia. Dette kan knyttes til Grönlunds teori om strategiske og tilfeldige valg om å bli og forlate academia.

5.2.1 Prestisje

Forskning skaper ny kunnskap og dytter på grensene for hva mennesker kan ha kunnskap om, og flere av informantene legger vekt på prestisjen de opplever gjennom en akademisk karriere. Det er derimot ikke alle utenfor UH-sektoren som helt skjønner hva det å være forsker og å ha en doktorgrad innebærer, men har et inntrykk om at det er imponerende arbeid.

«Ja, det er på en måte det eneste som er, for det er jo ikke lønn. Så prestisjen er vel det som driver.» – Kvinne, midlertidig ansatt, etnisk norsk

«Folk blir jo litt sånn ‘wow, har du tatt en doktorgrad? Det må ha vært vanskelig’ ... hadde det ikke vært en slags form for cred å ha dette yrket her, det er vel det eneste vi har» – Kvinne, midlertidig ansatt, etnisk norsk

Det er derimot ikke alle kulturer som anser en forskningskarriere som prestisjefull. En informant forteller om hvordan hun ikke nødvendigvis forteller om sine akademiske prestasjoner til alle hun kjenner, siden det ikke er alle subkulturer som har den samme oppfattelsen av å være forsker, eller det å ha en doktorgrad.

«Når jeg er hjemme så går jeg ikke å flasher at jeg er førsteamanuensis, da sier jeg bare at jeg underviser i medisin og driver med forskning på kreft ... I mitt nabolag så sier jeg at jeg er førsteamanuensis, her har jeg ikke janteloven på samme måte» – Kvinne, fast ansatt, etnisk norsk

Det kan tenkes at denne tankegangen også kan være i andre subkulturer, også blant innvandrere og etterkommere med etnisk minoritetsbakgrunn. Forskeryrket er mer perifert og kan være vanskeligere å forholde seg til enn legeyrket, som de fleste er kjent med. Legeyrket har også høy prestisje, med lang utdanning og arbeid som å redde liv og forbedre helse. To av informantene foreslår at noen innvandrere og etterkommere ser mer prestisje i det å jobbe som lege, enn i forskning.

«Hvis jeg snakker med de medisinstudentene som begynner nå, halvparten av hele klassen har minoritetsbakgrunn, sier de at i mange land har det å være lege en status ... foreldrene har større krav for studier for sine barn. De vokser opp med krav om å være flinke på skolen, de har gode karakterer og da kommer de inn. Så det er det de sier at å være forsker, å være en professor er ikke en ting som har så mye status utenfor Norge» – Kvinne, midlertidig ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

«De jeg underviser på medisinstudiet, fordi der er det visse kulturer som skal du skal enten bli lege eller tannlege, det er ikke sikkert de får alltid velge selv heller. Så det ser jeg jo i massen også ser jeg jo som sagt at det er jo en prestisje ... de har nok et annet press i heimen for å prestere enn oss nordmenn» – Kvinne, fast ansatt, etnisk norsk

Vi har sett at denne gruppen har en høy deltagelse i profesjonsyrker, som medisin, og det kan antas at de heller vil velge yrker som har mer allmenn prestisje. Grönlund beskriver de som strategisk velger å forlate akademia etter fullført doktorgrad for å kunne sikre seg en annen jobb utenfor UH-sektoren (Grönlund, 2020). Det kan dermed tenkes at denne gruppen strategisk velger bort en forskerkarriere for å heller jobbe klinisk, siden det er et mer prestisjefylt yrke.

5.2.2 Akademisk nysgjerrighet

Den årsaken som gikk igjen blant alle informantene når de ble spurt om hvorfor de valgte å satse på en akademisk karriere var den akademiske nysgjerrigheten og interessen for fagfeltet sitt. Dette gikk igjen på tvers av hvilket arbeidsforhold de hadde, kjønn og etnisitet. De vektla en sterk faglig interesse for faget sitt som hovedmotivasjonen for å fortsette å jobbe i akademia.

«Grunnen til at jeg valgte det jeg gjør er at jeg brenner for faget og ingen dag er lik»
- Kvinne, fast ansatt, etnisk norsk

«Det å få lov til å sette seg dypt inn i et fag er et privilegium jeg setter stor pris på»
- Mann, fast ansatt, etnisk norsk

Selv om alle informantene fortalte om sin faglige interesse som motivasjon for å fortsette inn i akademia, var det en blanding av strategiske valg og tilfeldigheter som gjorde at de fortsatte. Noen av informantene visste tidlig at dette var en karriere de ønsket på grunn av sin faglige interesse, og jobbet strategisk med å ta på seg mer veiledning og undervisning, samt å finansiere prosjektene sine selv slik at de fikk fortsette. Dette samsvarer med Grönlunds teori om de som strategisk velger å bli i akademia på grunn av trivsel med arbeidet (Grönlund, 2020).

«Jeg hadde ikke tenkt til det. Når jeg fikk på master så hadde jeg egentlig ingen planer om phd ... også kom det en epost fra en professor ... at det var tre phd stillinger ledig ... også var jeg litt sann, ja why not?» - Kvinne, fast ansatt, etnisk norsk

«så tok jeg på meg mer veiledning for da visste jeg og at jeg manglet erfaring, jeg skjønnte kanskje hvilken vei jeg ville gå når jeg kom dit, så jeg bygde min kompetanse og veileder» - Kvinne, fast ansatt, etnisk norsk

Det var også de som fortalte at veien inn i akademia var mer eller mindre et resultat av tilfeldigheter, men den faglige interessen var fortsatt i bunn når det gjaldt motivasjonen. Grönlund beskrev de som ble i akademia på grunn av tilfeldigheter. Det er snakk om muligheter åpner seg og en følelse at man mer eller mindre blir dratt inn i akademia (2020). Dette samsvarer i stor grad med hva noen av våre informanter har beskrevet. I noen tilfeller åpnet det seg stillinger, og personer i nettverket deres ba dem om å søke. De vektla fornøyelsen i arbeidet og faglig interesse da de valgte å fortsette, selv om det ikke var planen i utgangspunktet.

«Men jeg tror ikke jeg hadde planlagt til slutten av phden at jeg skulle ta en akademisk karriere ... det er gøy å gjøre så du bare fortsetter». – Kvinne, midlertidig ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

Som tidligere nevnt er det vanskelig å få faste stillinger i akademia, og det er mange som har midlertidige kontrakter. Det er flere informanter som har gitt uttrykk for misnøye med hvordan systemet fungerer. Til tross for denne misnøyen legger alle informantene vekt på deres faglige interesse og forskningen som en stor motivasjon for å fortsette i akademia, uavhengig om det var et tilfeldig eller strategisk valg.

«Jeg elsker det, jeg synes det er superspennende å jobbe med forskning sånn som vi gjør det. Jeg er supermotivert til å fortsette, men jeg synes ikke strukturen er alltid, man får ikke støtte til å fortsette med det man jobber med, så det er forskningen som jeg synes er veldig spennende» - Kvinne, fast ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

5.2.3 Vilkårighet

En årsak til at mange faller fra i akademia kan handle om tilfeldigheter. De med midlertidige stillinger må hele tiden søke etter midler for å få stillingen sin betalt og fortsette med forskningen. Om man får støtte eller ikke kan bero på flaks eller uflaks. Grönlund (2020) beskriver denne typen som mer eller mindre tilfeldig faller fra eller kommer inn i akademia.

«Jeg tror det er litt sånn hipp som happ, for det er mange som er heldige å får en videre finansiering innenfor det de holder på med, noe som gjør at de får en fordel videre» - Kvinne, midlertidig ansatt, etnisk norsk

Når det kommer til å få faste stillinger, så blir viktigheten av å være på riktig sted til riktig tid nevnt. Mange av de faste stillingene åpnes opp når noen går ut i permisjon. Det er

mye som skal klaffe for at man har de riktige kvalifikasjonene og er på riktig sted i livet til å søke på en slik stilling.

«Det siste elementet som jeg tror er helt avgjørende er flaks; du må være på riktig sted til riktig tid. Fordi faste vitenskapelige stillinger, det er langt mellom de. Når noen pensjonerer seg så er det 100 personer som kaster seg over og skal disponere de midlene.» - Mann, fast ansatt, etnisk norsk

Denne vilkårligheten kan bidra til at mange føler en usikkerhet for egen framtid i akademia. For de med midlertidige stillinger er det ikke alltid godt å vite om man får midlene til å fortsette i jobben.

«det tror jeg mange som har kjent at man fikk liksom ikke den stønaden man hele tiden er på jakt etter, og det er dumt med tanke på all den kunnskapen man sitter på.»
- Kvinne, fast ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

Mange bruker flere år på å sette seg inn i forskning på ett område, og blir eksperter på dette, men så får de ikke midler til videre forskning og må kanskje begynne på nytt innenfor et annet område. Det kommer frem i intervjuene at dette er noe som kan påvirke motivasjonen og at noen til tider føler for å gi opp. Det holder ikke å være smart og jobbe hardt, man må også ha en god dose flaks. Det kan se ut til at eksterne, ukontrollerbare faktorer spiller en rolle. På denne måten kan det i mange tilfeller være tilfeldigheter som gjør at noen faller fra, mens andre blir i akademia. På grunn av denne vilkårligheten rundt videre ansettelse og usikkerhet er det mange som finner seg jobb på sykehus eller i den private sektor, hvor det er bedre betalt og lettere å få faste stillinger.

5.2.4 Nettverk

Flere av informantene gir uttrykk for at nettverk har vært avgjørende for deres karriereprogresjon i akademia. Som i andre jobber er det også her viktig å bygge opp en CV og sikre seg gode referanser og bekjentskaper gjennom nettverk – men det er kanskje enda viktigere her.

«[...] det de er opptatt av er personlig egnethet, hvordan personligheten er, hvordan de virker, det oppnår man gjennom å intervju og snakke med folk, ikke minst snakke med referanser.» – Mann, fast ansatt, etnisk norsk

En av informantene som hadde tilbragt tid i utlandet måtte jobbe hardt for å bygge opp et nettverk i Norge før de fikk fast stilling her. De som hadde postdok her understreket også viktigheten av å «gripe mulighetene» for nettverksbygging under denne perioden.

«Du har det stresset, du må presse deg slik at du kan bygge opp CVen [...] og gripe muligheter til å bli kjent og bygge opp nettverk.» - Kvinne, midlertidig ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

En av informantene uttrykker også hvordan prosessen med å sikre seg en postdokstilling kan bli avgjort av en mer «uformell avtale» under doktorgraden. Det var få som søkte på samme postdok fordi stillingen ofte var «øremerket» en doktorgradsstudent, gjennom forholdet man har til den som er ansvarlig for prosjektet. Selv om dette ikke er tilfellet for alle, er det tydelig at nettverksbygging og bekjentskap kan spille en stor rolle, ikke bare i overgangen fra postdok til fast stilling, men også fra doktorgrad til postdok.

Videre viser en av informantene til at postdok-perioden til tider kan være preget av konflikter mellom egne ønsker og interesser og de forpliktelsene man har til den man jobber under.

«Det kan skape mange konflikter, for noen ganger i løpet av postdoken kan du finne noe som kan være mer relevant for din karriere, men du er på en måte fanget stillingen som er knyttet til en professor, et tema og en type metode. Så på den har du ikke alltid har så mye frihet.» – Kvinne, midlertidig ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

Dette kan gjøre at det blir vanskeligere å utvikle seg, jobbe med temaer man selv synes er interessante, og få erfaringer og bygge opp nettverk på de områdene. Slike konflikter kan potensielt få konsekvenser for fast ansettelse og videre karriere. Det kan kanskje antas at det i noen tilfeller vil være større rom for konflikt dersom midlertidig ansatte med minoritetsbakgrunn ønsker å forske på alternative temaer.

«[...] man må være veldig flink på mange ting for å være forsker; ikke bare flink til å skrive, men også til å arbeide utenfor boksen og under press – flink til presentasjoner, flink i nettverk og på et veldig høyt nivå, så det er jo kanskje det. At hvis du har minoritetsbakgrunn så har du i tillegg til dette andre personlige ting du må leve med som kan være krevende, også er kanskje belastningen større.» – Kvinne, midlertidig ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

Deltakernes oppfattelse av viktigheten av nettverk er i stor grad i samsvar med forskningslitteraturen på området. Et større nettverk vil gi større muligheter for å bygge opp egen fagprofil med relevant forskningsarbeid, og for å bli rekruttert internt (Maximova-Mentzoni et al., 2016). Det kan tenkes at, spesielt innvandrere, kan ha vanskeligheter med å bygge seg opp viktige nettverk, blant annet på grunn av dårlig veiledning, færre bekjentskaper og derav en manglende forståelse for hvordan rekrutteringsprosessen foregår i praksis.

5.3 Organisasjonen

Funnene fra analysen kan også knyttes opp til de organisatoriske rammene for hvorfor noen velger å bli eller forlate akademia. Informantene beskrev blant annet en kultur preget av konkurranse, arbeidsvilkår, diskriminering og hvordan de opplever fakultetets mangfoldsarbeid. Dette er prosesser som kan knyttes opp til Ackers teori om ulikhetsregimer (2006) og noen av prosessene kan bidra til en forklaring for hvorfor det er en mangel på innvandrere med norsk utdanning og etterkommere på MED.

5.3.1 Konkurranspreget miljø

Informantene vi har snakket med beskriver det akademiske miljøet som et hierarkisk, konkurransepreget og individualisert miljø. Det fortelles historier om konflikter, manglende samarbeid og nedprioritering av det sosiale fellesskapet.

«Og det er jo det alle vil ikke sant, de vil ha fast stilling, det som henger der framme.»

- Kvinne, midlertidig ansatt, etnisk norsk

«Det er ekstremt pyramideforma struktur, så mange flere doktorgradsstudenter enn det finnes postdokstillinger, også er det så mange flere postdokstillinger enn det finnes faste stillinger.» - Mann, fast ansatt, etnisk norsk

Det kommer frem i flere intervjuer en misnøye med hvordan systemet fungerer og tanker om at det kunne vært annerledes. Midlertidighet, høyt arbeidspress og vanskelig balanse mellom arbeidstid og fritid fører til stort press på de ansatte. Konkurransepreg og nedprioritering av det sosiale fellesskapet og samarbeid, oppleves for noen å bidra til økt ensomhet og isolasjon. Flere synes også å tenke at dette går på bekostning av kvaliteten på forskningen som blir produsert.

«hvis du viste svakhet så var det rett inn med bittet, litt sånn ubehagelig ...

professoren i gruppa sa, når jeg hadde gått der en uke "jeg oppfatter at du jobber

veldig hardt, men jeg vet ikke om du er noe smart, det får vi vente å se”» - Kvinne, midlertidig ansatt, etnisk norsk

«jeg ser det er veldig mange postdoker som blir sittende å ikke ta noe ansvar for noe sosialt eller noe annet som skjer fordi de er nødt til å publisere liksom, så det blir en veldig sånn konkurransepreget situasjon» - Kvinne, midlertidig ansatt, etnisk norsk

Som nevnt er det svært få faste stillinger som utlyses i akademia og det er høye krav for å kvalifisere til slike stillinger. Det er mange som konkurrerer om disse stillingene. Det å ha et høyt antall publikasjoner, erfaring med veiledning og undervisning, flere doktorgrader og nettverk er noen krav som blir nevnt av våre informanter. Det kommer tydelig fram at det til tider er demotiverende for de informantene våre som har midlertidige stillinger.

«Det er mange som har ganske mange publikasjoner, en del som ikke nødvendigvis har kvalitet.» - Kvinne, fast ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

«Jeg tror det er for at man ønsker å ha den dynamikken at man ikke blir for lenge i ett miljø, eller gruppe og at prestasjonen går ned og ikke er på topp hele tiden. Jeg tror det er det de prøver å stimulere, at man skal jobbe hardt hele tiden, men jeg tenker ikke nødvendigvis det stimulerer de beste prestasjonene alltid.» - Kvinne, fast ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

Som en av informantene våre sier så kan hensikten med dette systemet være å stimulere til at forskere jobber hardt og presterer. Dette kan være basert på en tankegang om at ved stor grad av konkurranse, vil de best og mest kvalifiserte vinne frem og derved bidra til best mulig forskning. Men hvem definerer hva som er «best»?

«Når man kommer ut på arbeidsmarkedet der og de mulighetene så kollapset det litt for meg at, åja, her var det ikke lett å få jobb,» - Kvinne, fast ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

Dersom det ligger strukturelle føringer, tilsynelatende nøytrale og objektive kriterier knyttet til kvalitet og eksellense, som i praksis fremmer enkelte individer fra majoritetsbefolkningen, som igjen er med på å reproducere de samme kriteriene, vil dette kunne fungere som en barriere for minoritetsgrupper (Acker, 2006).

Det konkurransepregede miljøet kan være en tungtveiende grunn for frafall i akademia, og kanskje spesielt for minoritetsgrupper. Som nevnt i litteraturgjennomgangen mener flere at den akademiske kulturen ikke er forenlig med mål om likestilling, inkludering og mangfold, og det stilles spørsmål om dette er til det beste for forskningen, og menneskene i akademia (Grönlund, 2020; Sørum, 2019). Når flertallet av de faste stillingene besittes av en viss gruppe, kan dette påvirke hvem i studentmassen som ser seg selv representert og videre også deres forventninger til fremtidige stillinger for seg selv (Sanchez et al., 2018). Det kan tenkes at hvis kulturen hadde vært mer inkluderende og representativ for minoritetsgrupper, med mer fokus på samarbeid og felleskap, at forskningen som resultat faktisk ville blitt bedre. Som en av våre informanter sa;

«Det er viktig, vi driver og forsker på ting som skal komme folk til gode, og bedre livskvalitet for pasientene. Det er et poeng at de som gjør jobben representerer samfunnet ellers.» - Mann, fast ansatt, etnisk norsk

5.3.2 Arbeidsvilkår

Som nevnt over er det en konkurranse om akademiske stillinger, og det er bare de best kvalifiserte som når gjennom nåløyet, som kan føre til et høyt arbeidspress og lange arbeidsdager. Informantene pekte på at de hadde varierende arbeidsoppgaver gjennom dagen, hvor flere oppgaver ble opplevd som forstyrrende momenter i forskningsarbeidet, og dermed kvalifiseringen til videre stillinger. Møtevirksomhet og samarbeid mellom forskningsgrupper tar opp mye tid, samtidig som de skal få til veiledning av master- og doktorgradskandidater og egen forskning. En informant informere om at undervisning er ikke en oppgave som ligger i postdoktorstillingene, men er en viktig erfaring for faste toppstillinger. Dermed blir undervisning en tilleggsoppgave for å styrke sin CV.

En informant peker på at arbeidspresset øker særlig i tider med deadline for innlevering av artikler, blir mange lange dager, seine kvelder og mye stress. Samtidig oppgir en annen informant at vedkommende har folk rundt seg som er bekymret for vedkommende sin helse, siden det nesten bare er arbeid.

«Jeg kan godt skjønne de som hopper av å ville ha en 8-16 jobb og vil ha fri på kvelden, og helgene og er jo ikke fri fra jobb de heller» - Kvinne, fast ansatt, etnisk norsk

«[...] men sånn som mine dager er nå så får jeg ikke gjort det jeg skal ... for meg er det jo mer å prøve å rydde dager så jeg kan prøve å tenke. Det er jo det vi

egentlig jobber med å tenke og skrive og komme framover i forskningen, men så er det alle disse andre tingene.» – Kvinne, fast ansatt, etnisk norsk

Det kan antas at mange velger bort en akademisk karriere på grunn av høyt arbeidspress og lange dager, noe Grönlund også viser til i sin idealtipe om de som velger å forlate academia strategisk (2020). Det var derimot flere som pekte på at de varierende arbeidsoppgavene og fleksibilitet var en motiverende del av arbeid. Dette samsvarer med funnene til Grönlund og hennes idealtipe om de som blir strategisk (2020). De legger vekt på fleksibilitet som noe positivt, at de kan velge selv hva de vil jobbe med og hvordan de ønsker å strukturere hverdagen.

«Du må ikke være på jobb 9-16, du kan gå på jobb når du vil, eller når du må, du kan reise til konferanser, du har mye friheter der. Hverdagen kan variere som sagt ... men utover det kan du bestemme hva du skal gjøre og hvor du skal fokusere.» – Mann, fast ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

«Den er varierende, den går litt i bølger. Noen perioder med mye undervisninger, også er det mange uker uten undervisning ... Veldig variert. Litt reising, en del møter jeg må reise til» – Mann, fast ansatt, etnisk norsk

Grönlund beskriver academia som en «grådig institusjon», som fører til et utydelig skille mellom arbeidstid og fritid. Alle informantene, uavhengig om de beskriver arbeidshverdagen- og oppgavene som noe motiverende eller ikke, forteller om vanskeligheter med å skille mellom arbeidstid og fritid. Flere forteller at de i tillegg til lange arbeidshverdager ofte jobber kvelder og helger for å bli ferdig i tide.

«Akademikere er litt dårligere til å skille mellom privatliv og arbeidslivet.» – Mann, fast ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

5.3.3 Arbeidsmiljø og diskriminering

Informantene trekker frem de gode, og mindre gode, sidene ved arbeidsmiljøet på fakultetet. En informant fortalte at det var enighet i forskningsgruppen om at et godt arbeidsmiljø er viktig for god forskning. En annen informant knyttet den akademiske friheten til ensomhet, som til dels bekreftes av en tredje informant.

«De var veldig opptatt av at folk skal ha det bra på jobb. Du må rekruttere de riktige menneskene, oppegående folk som er positive og faglig veldig veldig gode. Når du har gjort det da er jobben din som leder å sørge for at folk skal ha det bra, for det er da de yter sitt beste.» – Mann, fast ansatt, etnisk norsk

«det er mye frihet, men noen kan oppleve det som ensomhet.» – Mann, fast ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

Hvordan det generelle arbeidsmiljøet er på MED er vanskelig å si ut ifra vårt empiriske grunnlag. Allikevel forteller informantene at en hovedforskjell fra studenttilværelsen og det å ha en stilling i akademia er økt ansvar og mindre søkelys på det sosiale. Hvorvidt arbeidsmiljøet er godt eller dårlig påvirker motivasjonen til om de ansatte vil fortsette på arbeidsplassen (Bakke et al., 2010, s. 81). Opplevelsen av ensomhet kan være en faktor som oppleves forskjellig fra individ til individ.

Dette, kombinert med konkurransekulturen, kan knyttes til Waddingtons (2017) forskning om mangel på medfølelse i akademia. For noen av våre informanter kan det se ut som manglende samhold bidrar til en følelse av ensomhet. Allikevel er det andre som ser ut til å ha et miljø med høyere grad av fellesskap og medfølelse, da spesielt i egen forskningsgruppe. Mer samarbeid i grupper er også noe forskningen har pekt på som en av flere potensielle tiltak som kan bøte på problemet.

Når det gjelder diskriminering er det ingen som uttaler at de selv har blitt utsatt for, eller observert, tydelig diskriminering. Allikevel beskriver en informant det som kan betegnes som mikroaggresjoner:

«Det tror jeg kanskje ikke, ikke som jeg, ikke noe som var veldig stor, som jeg tenkte dette var diskriminering. Kanskje litt små ting her og der.» – Kvinne, midlertidig ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

«Nei, kanskje ikke det at jeg har opplevd at folk behandler meg annerledes fordi jeg ikke er etnisk norsk [...], men du føler deg litt utenfor alltid, selv om alle er dine venner» – Kvinne, midlertidig ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

Det kan også oppstå en følelse av utenforskap dersom man ikke har den samme bakgrunnen, og ikke samme kjennskap til hvordan ting fungerer. En av informantene uttrykker at dette kan spille inn på selvbildet; hvor høye krav man stiller til seg selv, hvorvidt man føler seg verdsatt og hvilken plass man har i miljøet. Dette sammenfaller med funnene

om opplevelsen av manglende inkludering og tilhørighet ved universitetet generelt (Bråten & Mikalsen, 2022), men fremhever også hvordan etniske minoriteter står i en spesielt sårbar situasjon.

5.3.4 Mangfoldsarbeidet

«Men mangfoldsarbeid – jeg er ikke imponert.» – Kvinne, fast ansatt, etnisk norsk

Informantene gir uttrykk for at det fortsatt er mye å jobbe med når det gjelder fakultetets mangfolds- og inkluderingsarbeid.

«Det er veldig bra at de skriver i utlysningene at de oppfordrer de med etnisk minoritetsbakgrunn å søke, det er veldig bra, men det må også være flere former å snakke om det på, og få en større plass i agendaen – spesielt i forhold til ledermåter [...] En ting er at det står på papiret eller på annonser, men hva ser vi i virkeligheten? Selv om de er innkalt til intervju, får de denne stillingen eller ikke?»
- Mann, fast ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

Det understrekes videre dilemmaer knyttet til mangfold i rekrutteringsprosessen.

«[Jeg] tenker mer på personen og prosjektet og på om det klaffer, enn på etnisk bakgrunn. Jeg er samtidig veldig opptatt av at man skal ha en gruppe hvor ikke alle er like, da tenker jeg også på kvaliteter som introvert, ekstrovert, altså de kvalitetene, men og på ulike bakgrunner.» - Kvinne, fast ansatt, etnisk norsk

«Så, sånn som det er nå, du skal tenke på det når du lyser ut en stilling og når du kaller inn til intervju. Jeg vet ikke om det blir fulgt av hver enkelt gruppeleder som skal rekruttere. Nei jeg vet ikke, ikke noe jeg har fått med meg i hvert fall.» – Kvinne, fast ansatt, etnisk norsk

En fast ansatt uttaler at de får søknader fra hele verden, og ofte færre søknader fra innvandrere og etterkommere med etnisk minoritetsbakgrunn. Selv om det er meningen at de skal rekruttere en viss kvote, virker ikke dette som noe som blir fulgt i praksis. Det er som regel andre ting som vekter, som faglige kvalifikasjoner og til slutt personlige egenskaper, samt CV og referanser som ligger til grunn for avgjørelsen.

Det kan også virke som at noen har mer fokus på å rekruttere internasjonalt – noe som kan bidra til at færre norske, også de med innvandringsbakgrunn, stiller dårligere.

«Jeg synes at det er litt urettferdig i forhold til hvor mange utenlandske forskere det er blant postdoktorer i midlertidige stillinger de har, og jeg synes ikke universitetet gir nok mulighet til norske søkere» - Kvinne, midlertidig ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

Videre har en av informantene inntrykk av at det er flere i ledelsen som styrer unna mangfoldstematikken fordi det kan være et «touchy subject». Blant annet kan de være redde for at, til tross for gode intensjoner, de ikke klarer å håndtere det på riktig måte og at dette kan få konsekvenser for dem. Det er tydelig at det finnes en mangel på mangfoldskompetanse blant lederne og en manglende vilje til å ta tak i problemet – noe som også går igjen i forskningslitteraturen (Claeys-Kulik et al., 2019; Maximova-Mentzoni et al., 2016).

«Det blir diskutert, men hva de gjør i forhold til det, det vet jeg ikke. Det er et tema som ledelsen ofte ikke vil ta opp; “Neinei, det er ikke en ting jeg skal peke finger på, kanskje vi finner noen andre som kan gjøre noe med det, men jeg vil ikke håndtere det”» - Kvinne, midlertidig ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

«Universitetet og fakultetene har en jobb å gjøre og det er ikke lett heller og løse den floken, så jeg har ikke svar på hvordan det skal gjøres» – Kvinne, fast ansatt, etnisk norsk

Selv om informantene mener mangfoldsarbeidet ikke strekker til, er det vanskelig å svare konkret på hva som kan rette opp i det. I samsvar med Sanchez et al. (2013) argumenteres det allikevel for at fakultetet burde komme med mer informasjon til studentene i løpet av studieløpet, både for å oppmuntre og vekke interesse, vise hvilke muligheter som finnes og hva en akademisk karriere består i.

De ser også viktigheten i at det må finnes en løsning, og at MED skal være representativt for befolkningen ellers; for å speile samfunnet, og fordi personer med flerkulturell bakgrunn kan bringe inn nye perspektiver og innfallsvinkler.

«Hvordan flere kan søke til akademisk karriere kan være et satsningsområde, for det er de som kommer til å søke i fremtiden, og de (med etnisk minoritetsbakgrunn) som tar medisnutdanning er født og oppvokst her i Norge og kan begge to kulturer. De kan språket og de kjenner norsk kultur også, regler og alt, så de bør oppfordres mer tror jeg. Det kan være et område å satse mer på.» – Mann, fast ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

«Det er viktig, vi driver og forsker på ting som skal komme folk til gode, og bedre livskvalitet for pasientene. Det er et poeng at de som gjør jobben representerer samfunnet ellers.» – Mann, fast ansatt, etnisk norsk

Til slutt trekker flere av informantene frem at temaet om mangfold og inkludering burde tas opp oftere – for ansatte, så vel som studenter, og blant lederne.

«Man må begynne å snakke om det, det må være et tema som kommer opp i flere møter og man blir ikke vant til å snakke om det av å sende ut noen retningslinjer til alle avdelinger. Jeg tror det er en ting man må begynne å snakke om, men det er ikke så ofte mange som vil» – Kvinne, midlertidig ansatt, etnisk minoritetsbakgrunn

6. Diskusjon

Gjennom litteraturgjennomgangen og analysene har vi funnet en rekke faktorer knyttet til organisasjonens struktur og system, samt individuelle valg og aspirasjoner, som kan bidra til å forklare et generelt frafall av ansatte, men også av innvandrere og etterkommere med etnisk minoritetsbakgrunn mer spesifikt. Denne delen skal oppsummere funnene og se hvordan de kobles opp mot Ackers teori om ulikhetsregime (2006) og Grönlunds teori for strategiske og tilfeldige valg (2020). Mange av funnene fra intervjuanalysene gjenspeiler også det vi allerede vet fra tidligere forskning.

6.1 Det medisinske fakultet (MED)

Vi har funnet en rekke kjennetegn ved organisasjonen, arbeidsgivers system og prosesser, og trekk ved måten academia er organisert på som er med på å opprettholde et hierarki, hvor de på toppen har definisjonsmakt. Situasjonen på MED kan belyses gjennom Ackers (2006) teori om ulikhetsregimer i arbeidsorganisasjonen, og vi har observert flere prosesser som kan være med på å forklare hvorfor det er en ulikhet på fakultetet.

En av prosessene er knyttet til arbeidsvilkår, og vi har fått innblikk i arbeidshverdager som er preget av et press for å levere og prestere kontinuerlig, spesielt i forbindelse med frister. Arbeidsforholdene er også preget av mye midlertidighet og usikkerhet rundt hva fremtiden vil bringe karrieremessig. Selv om de har fleksible arbeidstider er det fortsatt lange dager på grunn av mye forfallende arbeid, som kan gi en følelse av ensomhet og isolasjon, samt problemer med å balansere arbeidstid og fritid.

Gjennom Grönlunds (2020) analytiske rammeverk knyttet til strategiske og tilfeldige valg kan vi se at flere av informantene handlet strategisk gjennom karrieren for å stille sterkt til en fast stilling. De dårlige arbeidsvilkårene kunne også kobles til et strategisk valg om å

forlate akademia, siden dette ikke er et yrke for alle. Vanskeligheter med å få jobb og dårlige arbeidsvilkår fører til et konkurransepreget miljø og et forventningspress om å produsere kvalitet, som kan være vanskelig i en arbeidshverdag med mye varierende arbeidsoppgaver.

Måten fakultetet, og Universitetet for øvrig, er organisert på er preget av visse systemer, krav og bestemte prinsipper, som skal være nøytrale og meritokratiske. Acker (2006) legger vekt på hvordan et hierarki blant de ansatte er en del av et ulikhetsregime. Akademia har en hierarkisk struktur, hvor det er de med en sterk fagprofil, og gjerne i faste vitenskapelige toppstillinger, øverst. De som er øverst i hierarkiet har større grad av makt og kontroll til å påvirke kravene til arbeidet, men også hva som legges til grunn for respekt og anerkjennelse, og dermed hva eksellense defineres som (Acker, 2006).

Kravet om eksellense er viktig gjennom ansettelsesprosessen, og selv om dette i utgangspunktet skal være nøytralt, kan det allikevel i praksis føre til forskjellsbehandling og urettferdighet. Det kan tenkes at det har utviklet seg et rekrutteringssystem som utgjør en fordel for visse søkere, og som Acker argumenterer for, kan prosesser i rekruttering og ansettelse opprettholde et ulikhetsregime.

Både gjennom litteraturgjennomgangen og intervjuene har vi sett hvordan betydningen av nettverk spiller en viktig rolle i muligheter for å bygge opp egen fagprofil, og dermed stille sterkere i en ansettelsesprosess eller bli rekruttert internt. Noen av informantene fortalte også om hvordan deres nettverk i akademia førte til at de ble i akademia og søkte seg videre ved en tilfeldighet. Uten planer om en akademisk karriere ble de oppmuntret og anbefalt av fagpersoner i sitt nettverk om å søke seg til stillinger. Dette kan trekkes tilbake til Grönlunds analytiske rammeverk, hvor noen blir i akademia gjennom tilfeldigheter. Acker viser videre hvordan rekruttering gjennom nettverk kan være en av de måtene ulikhetsregimer opprettholdes. Dette er særlig viktig dersom tilgangen til relevante nettverk er ulikt fordelt, og om det er færre blant innvandrere og etterkommere med etnisk minoritetsbakgrunn som har tilgang til nettverkene enn andre grupper.

MED har, i samsvar med Ackers teori, en økt synlighet på hvilken ulikhet organisasjonen er rammet av, og arbeider nå med en tiltaksplan for mangfold og inkludering. Selv om de anerkjenner grunnlaget for ulikhet på fakultetet, er det fortsatt tilsynelatende nøytrale prosesser som er med på å rettferdiggjøre ulikheten. Det å ubevisst følge systemets struktur og kravene til eksellense i ansettelsesprosessen uten å se hvordan dette kan slå skeiv ut mot minoritetsgrupper blir en form for indirekte kontroll som opprettholder ulikhetsregimet på fakultetet og barrierene diverse grupper kan oppleve.

Av allerede eksisterende tiltak uttrykker ansatte at de ikke ser virkningen av disse. Vi finner blant våre informanter at det ikke er stor tro på at tiltak blir fulgt i praksis, og at det er mer som må til. Det pekes på at dette er et tema som bør få større plass på agendaen spesielt i forhold til måter å lede på. Noen opplever at ledere styrer unna tematikken, blant annet fordi det kan være sensitivt og utfordrende. Lederne har et stort ansvar når det kommer til inkludering på arbeidsplassen, ikke bare knyttet mangfold og inkludering, men også mer generelt for arbeidsmiljø og trivsel på jobb. Flere av informantene anser et sosialt og inkluderende fellesskap på jobb som viktig, men opplever at det ofte blir nedprioritert. Vi har inntrykk av at det er stor variasjon mellom avdelingene, der noen har fokus på fellesskap og samarbeid, mens det i andre er mer «spisse albuer». Et manglende sosialt fellesskap kan være en barriere for mange, spesielt med tanke på arbeidsvilkårene. Det kan også være en hindring for mangfoldsarbeidet, og kan dermed medføre en økt følelse av utenforskap for de som i utgangspunktet er sårbare for dette.

Noen informanter mente også at det kan ta tid før vi ser resultatet av mangfoldsarbeidet, samtidig som det tar lang tid før man har muligheten til å søke fast stilling. En antagelse er at mangelen på innvandrere og etterkommere med etnisk minoritetsbakgrunn vil forminskes litt med årene, siden vi ikke ser karrierevalg for en større gruppe før om noen år. I tillegg kan et miljø preget av konkurranse, individualisme og press om å prestere, samt mangel på representasjon av etniske minoriteter i de faste stillingene på MED, virke som en barriere for studenter og midlertidige ansatte til å søke seg videre.

6.2 Subjektive opplevelser

Vi har også funnet kjennetegn ved ansatte, og deres valg og erfaringer som kan være med på å forklare frafallet.

Acker (2006) legger vekt på at prosesser i de uformelle interaksjonene i arbeidsmiljøet, som diskriminering og forskjellsbehandling, kan være med på å skape og opprettholde ulikhetsregimer i arbeidsorganisasjoner. Ingen av informantene svarte at de hadde observert eller opplevd eksplisitt diskriminering knyttet til etnisk opprinnelse. Allikevel kan det forekomme i en mer implisitt form. Bråten & Mikalsen (2022) fant at de som opplevde diskriminering beskrev det som små krenkelser og var usikre på om det faktisk var diskriminering. Dette kan gjenspeiles blant en av våre informanter, som hadde følt på det som kan betegnes som mikroagresjoner og utenforskap knyttet til etnisk opprinnelse. Dette viser hvordan etnisitet kan spille inn og bli en tilleggsutfordring som kan gjøre en utfordrende situasjon, enda mer krevende. Dette kan i seg selv være en barriere som fører til frafall av

denne gruppen. Selv om vi kun hadde en informant som fortalte om dette, er det mulig at det finnes flere liknende historier.

I tillegg til de utfordrende kravene til arbeidet kan tilleggsutfordringer for innvandrere og etterkommere med etnisk minoritetsbakgrunn som språk, mikroagresjoner, mindre nettverk og utenforskap gjør at totalbelastningen blir større og vanskeligere å håndtere, noe som kan bidra til å forklare frafallet.

6.3 Begrensninger

Vi har funnet at utenlandsfødte med norsk utdanningsbakgrunn og etterkommere av innvandrere er en gruppe det har vært vanskelig å få tak i på MED. Dette kan forklares med tilfeldigheter, men det kan også reflektere den faktiske situasjonen. Det stemmer overens med statistikk som forteller oss at de er underrepresentert i akademiske stillinger. Det må nok en mer målrettet strategi til for å få tak i de rette informantene i et liknende prosjekt, da vi har erfart at vi ikke nådde frem ved å sende ut forespørsel til et stort antall ansatte. Videre forskning bør gå bredere ut, både i studentmassen og blant ansatte/tidligere ansatte, og hente frem mer kunnskap om denne gruppen. Det vil kunne gi et brede kunnskapsgrunnlag og innblikk i hva som er grunnene til at de faller fra, samt for å utforme mer rettede tiltak for å beholde de og øke mangfoldet på MED.

6.4 Videre forskning

For å gjøre noe med dette må vi få erfaringene og opplevelsene til denne gruppen mer opp i lyset. Ledelsen må ta større ansvar for å skape et mer inkluderende miljø. Det må snakkes mer om tema mangfold, likestilling og inkludering, utover å utforme handlingsplaner og retningslinjer. Universitetet og MED må sørge for at ledere har økt mangfoldskompetanse og tør å ta opp dette temaet. Tiltak bør rettes mot studenter, ansatte og ledelsen.

Det kunne vært hensiktsmessig og intervjuet et utvalg av studenter med den riktige bakgrunnen, for å få innblikk i deres fremtidsutsikter og mulige barrierer på dette nivået. Siden vi har sett at mye av rekrutteringen inn i academia foregår gjennom nettverk vil en viktig oppgave for videre forskning være å undersøke om det er systematiske etniske forskjeller i tilgangen på karrierefremmende nettverk.

Vi kunne også gått nærmere inn på, og undersøkt, MED sitt faktiske mangfoldsarbeid og hvordan dette fungerer i praksis. Det kan være av interesse å undersøke til hvilken grad handlingsplaner, rutiner og intensjoner om økt mangfold faktisk har virkning, da flere av våre informanter mente at dette er et punkt med stort forbedringspotensial.

7. Avslutning

I dette prosjektet har vi undersøkt hva som kan muliggjøre eller begrense en akademisk karriere, samt overgangen fra midlertidig til fast ansettelse, blant innvandrere og etterkommer ved Det medisinske fakultet på UiO. Til dette formålet har vi gjennomgått relevant litteratur og tidligere forskning om valg, aspirasjoner og organisatoriske strukturer som kan avgjøre hvorvidt noen ender opp med en akademisk karriere – både innenfor academia generelt og innenfor det medisinske fagfeltet; generelle forhold, og faktorer som kan være av større betydning for personer med etnisk minoritetsbakgrunn. Videre har vi gjennomført semistrukturerte dybdeintervjuer med midlertidige og faste ansatte ved MED, hvis analyse har blitt koblet opp mot relevant teori (Acker og Grönlund) og forskningen som har blitt gjennomgått.

Litteraturgjennomgangen viste at det er svært begrenset med forskning på innvandrere og etterkommere med etnisk minoritetsbakgrunn i academia. Vi avdekket imidlertid noen hovedtemaer i litteraturen. På et generelt grunnlag er det gjerne færre innenfor medisin som gir uttrykk for at de ønsker en akademisk karriere, ofte på grunn av bedre muligheter utenfor UH-sektoren. Dette gjelder også for innvandrere og etterkommere, hvor mange kanskje har høyere aspirasjoner om å bli lege, blant annet på grunn av høyere lønn, status og forventninger hjemmefra. I tillegg kan det være dårlig med informasjon om en akademisk karrierevei, og en manglende representasjon blant ansatte, forskere og forelesere, som kan bidra til at denne veien ikke blir ansett som en mulighet. Samtidig er det vanskelig å få en akademisk stilling og når en stilling først lyses ut kan aspekter ved rekrutteringsprosessen ramme innvandrere og etterkommere skjevt. Det har videre blitt avdekket en forekomst av diskriminering i UH-sektoren og på UiO som kan bidra til at personer med etnisk minoritetsbakgrunn ikke ønsker å fortsette.

Det vi fant gjennom intervjuundersøkelsen var i stor grad i samsvar med forskningslitteraturen, og ga oss mer informasjon om de spesifikke forholdene ved MED. Det er flere aspekter ved disse forholdene som kan fungere som barrierer for økt mangfold blant ansatte, og selv om disse hver for seg ikke nødvendigvis ville hatt samme grad av betydning, utgjør de til sammen en større trussel for mangfold og inkludering ved fakultet. Samtidig ser det ut til at tiltakene som er iverksatt for å håndtere barrierene ikke strekker til.

Det er tydelig at det forskningen og informantene våre ønsker er et økt fokus på konkrete mangfoldstiltak. Det må bli tatt opp oftere og arbeidet må bli mer målrettet. Det trengs mer opplæring og informasjon til ledere om hvordan de best kan forholde seg til mangfold, samt utnytte de positive sidene ved det, for forskningen og samfunnet. De må også

få opplæring i hvordan de kan sikre inkludering og fellesskap på arbeidsplassen og hvordan de skal ta tak i problemer med ekskludering, mangel på medfølelse, og diskriminering. For å få til dette må forpliktelsen til mangfold og inkludering bli en del av selve organisasjonen, ikke bare på et overfladisk nivå – men som en kjerneverdi for å sikre representativ, demokratisk, og eksellent, forskning.

Fremtidig forskning burde undersøke medisinstudentenes aspirasjoner og fremtidsutsikter, men også om det finnes systematiske etniske forskjeller i karrierefremmende nettverk. I tillegg burde effekten av konkrete tiltak undersøkes, som for eksempel økt samarbeid, mentorordninger, veiledningsgrupper og sosiale arrangementer, ved fakultetet. Selv om det fortsatt finnes en rekke utfordringer å ta tak i, er det viktigste at universitetet anerkjenner dem og forsøker å finne løsninger. Det blir også interessant å følge med på hvordan situasjonen utfolder seg når faste stillinger åpner seg for dagens studenter og midlertidig ansatte.

Referanser

- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- 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
- Arday, J. (2022) No one can see me cry: Understanding mental health issues for Black and minority ethnic staff in higher education. *Higher Education* 83, s. 79–102. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00636-w>
- Askvik, T., & Drange, I. (2019). Etnisk mangfold i akademia. *Søkelys på arbeidslivet*, 36(3), 194–210. <https://doi.org/10.18261/iss.1505-7989-2019-03-06>
- Aukland, K. (2017, september 8). *Hva er mangfoldsledelse?*
Kifinfo, hentet fra <https://kifinfo.no/nb/2017/09/hva-er-mangfoldsledelse>
- Aukland, K. (2022a, jun:i 27). – *Klasse er en usynlig forskjell i akademia*.
Kifinfo, hentet fra: <https://kifinfo.no/nb/2022/06/klasse-er-en-usynlig-forskjell-i-akademia>
- Aukland, K. (2022b, august 31). *Alarmerende funn om diskriminering*.
Kifinfo, hentet fra: <https://kifinfo.no/nb/2022/08/alarmerende-funn-om-diskriminering>
- Bakke, B., Degerud, E. M. M., Gravseth, H. M. U., Hanvold, T. N., Løvseth, E. K., Mjaaland, B., Sterud, T. & Øygardslia, H. (2021). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk*. STAMI-rapport. <https://hdl.handle.net/11250/2757495>
- Behtoui, A. & Leivestad, H.H. (2018). The “stranger” among Swedish “homo academicus”. *Higher Education*, 77, 213-228. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0266-x>
- Bergene, Ann Cecilie et al. (2015) *Når unntaket blir en del av regelen. En kunnskapsoversikt over forskning på midlertidige ansettelser*. AFI Rapport 2015:1. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. <https://khrono.no/files/2017/11/15/afi-rapport-mildertidighet.pdf>
- Bhopal, K. (2017). *The Experiences of Black and Minority Ethnic Academics: A comparative study of the unequal academy*. Routledge
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.

- Bråten, B. & Mikalsen, M. F. (2022). *Mangfold og inkludering ved Universitetet i Oslo – en forskningsrapport*. Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, UiO.
- Bue, K. (2016, mars 30). *Innvandrere vil, men blir ikke inkludert*.
Kifinfo hentet fra: <https://kifinfo.no/nb/2016/05/mangfold-i-akademia-innvandrere-vil-men-blir-ikke-inkludert>
- Claeys-Kulik, A. L., Jørgensen, T.E. & Stöber, H. (2019). *Diversity, equity and inclusion in European higher education institutions: results from the INVITED project*. Belgia: European University Association (EUA).
- Cools, S. & Schöne, P. (2019). Overgang fra utdanning til arbeid for høyt utdannede etterkommere av innvandrere. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 60(2), 140-165.
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2019-02-02>
- Drange, I & Orupabo, J. (2021, 5. februar). *Er norsk akademia egentlig så mangfoldig?*
Khrono, hentet fra: <https://khrono.no/er-norsk-akademia-egentlig-sa-mangfoldig/552163>
- Frølich, N., Reiling, R. B., Gunnes, H., Mangset, M., Orupabo, J., Ulvestad, M. E. S., Østbakken, K. M., Lyby, L., & Larsen, E. H. (2019). *Attraktive akademiske karrierer? Søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren* (Nr. 10). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Gjengedal, K. (2019, mai 28). *I utkanten av den akademiske eliten*.
Kifinfo, hentet fra: <https://kifinfo.no/nb/2019/05/i-utkanten-av-den-akademiske-eliten>
- Gressgård, R. (2014). Å stange hodet i veggen: Mikroagresjon i akademia.
Nytt norsk tidsskrift, 31(1), 17-29. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3053-2014-01-03>
- Gunnes, H., & Børing, P. (2015). *Veien fra postdoktor til akademia* (Arbeidsnotat Nr. 15). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Gunnes, H., Madsen, A. Å., Ulvestad, M., Wendt, K., & Langfeldt, L. (2020). *Kartlegging av postdoktorstillingen: Mål, praksis og erfaringer* (Nr. 31). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- 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. NIFU Arbeidsnotat 2017:4.
- Gunnes, H. & Steine, F. S. (2020). *Mangfoldstatistikk: Stor vekst i antall forskere med innvandrerbakgrunn i norsk akademia*. NIFU-innsikt nr. 17 – 2020.

- Grönlund, A. (2020). Having it all, or avoiding black holes? Career–family strategies and the choice between leaving or staying in academia among Swedish PhDs. *Community, Work & Family*, 23(5), 576-592.
- Holter, Ø. G. & Snickare, L. (2021). *Fra kunnskap til endring - kjønn, likestilling og meritokrati i akademia*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Johannessen, L. E. F., Rafoss, T. W. & Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori?: Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Universitetsforlaget.
- Kif-komiteen. (2016). *Anbefalte tiltak til fremme av mangfold blant akademiske ansatte i forskning og høyere utdanning Kif-komiteens arbeidsgruppe*. Arbeidsgruppens rapport. Handling for likestilling.
- Kilden kjønnsforskning.no (2022). *Hva vet vi om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon? En kartlegging av norsk forskning fra 2010-2021*. Oslo: Kilden kjønnsforskning.no.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3.utg). Gyldendal Norsk Forlag.
- Lilleslått, M. (2016, oktober 26). *Forskere trenger møteplasser*. Kifinfo, hentet fra: <https://kifinfo.no/nb/2016/10/forskere-trenger-moteplasser>
- Loseke, D. (2017). *Methodological Thinking*. (2. utg.). SAGE Publications, Inc.
- Løvereide, E. (2018). *Lønner seg å vere kvit på campus*. Kifinfo, hentet fra: <https://kifinfo.no/nb/2018/10/lonner-seg-vere-kvit-pa-campus>
- Løvereide, E. (2021, januar 15). *Innvandrere utgjør ein tredjedel av forskarpersonalet i Noreg*. Kifinfo, hentet fra: <https://kifinfo.no/nb/2021/01/innvandrere-utgjor-ein-tredjedel-av-forskarpersonalet-i-noreg>
- 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 (Nr. 03). Arbeidsforskningsinstituttet (AFI).
- Midtbøen A.H. & Kitterød, R.H. (2019). Beskytter assimilering mot diskriminering? Opplevd diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i det norske arbeidslivet. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 3(5), 353-371. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2019-05-04>
- Midtbøen, A.H. & Nadim, M. (2019). Ethnic niche formation at the top? Second-generation immigrants in Norwegian high-status occupations. *Ethnic and Racial Studies*, 42(16), 177-195.

- Ong, M., Smith, J.M. & Ko, L.T. (2018). Counterspaces for women of color in STEM higher education: Marginal and central spaces for persistence and success. *Journal of research in science teaching*, 55(2), 206-245. <https://doi.org/10.1002/tea.21417>
- Orupabo, J. (2021). Spranget fra hvem som er rasist, til når, hvor og hvordan. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 62(1), 116-120. <https://doi.org/10.18261/ISSN.1504-291X-2021-01-10>
- Orupabo, J., Drange, I., & Abrahamsen, B. (2020). Multiple frames of success: How second generation immigrants experience educational support and belonging in higher education. *Higher Education*, 79(5), 921–937. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00447-8>
- Orupabo, J., & Mangset, M. (2022). Promoting Diversity but Striving for Excellence: Opening the ‘Black Box’ of Academic Hiring. *Sociology*, 56(2), 316–332. <https://doi.org/10.1177/00380385211028064>
- Rice, C. & Ghosh, E. (2019, oktober 28). *Barrierer mot mangfold i akademia*. Kifinfo, hentet fra: <https://kifinfo.no/nb/2019/10/barrierer-mot-mangfold-i-akademia>
- Sánchez J. P., Peters L., Lee-Rey E., Strelnick H., Garrison G., Zhang K., Spencer D., Ortega G., Yehia B., Berlin A. & Castillo-Page L. (2013). Racial and ethnic minority medical students' perceptions of and interest in careers in academic medicine. *Academic Medicine*, 88(9), s.1299-1307 doi: 10.1097/ACM.0b013e31829f87a7
- Sánchez, N. F., Poll-Hunter, N., Spencer, D. J., Lee-Rey, E., Alexander, A., Holaday, L., Soto-Greene, M., & Sánchez, J. P. (2018). Attracting Diverse Talent to Academia: Perspectives of Medical Students and Residents. *Journal of Career Development*, 45(5), 440–457. <https://doi.org/10.1177/0894845317709997>
- Skilbrei, M.-L. (2010). *Den som står med begge beina planta på jorda står stille: Om kjønn og klassereiser*. I K. Dahlgren & J. Ljunggren (Red.), *Klassebilder: Ulikhet og sosial mobilitet i Norge* (Bd. 4, s. 43–57). Universitetsforlaget.
- Statistisk sentralbyrå, Kirkeberg, M. I., Dzamarija, M. T., Bratholmen, N. V. L., & Strøm, F. (2019). *Norskfødte med innvandrereforeldre—Hvordan går det med dem?* (Nr. 21). SSB. <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/norskfodte-med-innvandrereforeldre-hvordan-gar-det-med-dem>
- Sørum, B. (2019, februar 12). *Universitetet som demokratisk institusjon står på spill*. Kifinfo, hentet fra <https://kifinfo.no/nb/2019/02/universitetet-som-demokratisk-institusjon-star-pa-spill>
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*.

(3. utg). Gyldendal Akademisk.

Universitetet i Oslo. (2021). *Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021 – 2024*. Vedtatt av universitetsstyret 4. mai 2021.

<https://www.uio.no/om/strategi/likestilling/tiltaksplaner/handlingsplan-mangfold-likestilling-inkludering-2021-2024.pdf>

Waddington, K. (2017). *Creating Conditions for Compassion*.

In: Gibbs, P. (red.) *The Pedagogy of Compassion at the Heart of Higher Education* (s. 49 – 72). https://doi.org/10.1007/978-3-319-57783-8_4

Williams, S. N., Thakore, B. K. & McGee, R. (2018). Providing Social Support for Underrepresented Racial and Ethnic Minority PhD Students in the Biomedical Sciences: A Career Coaching Model. *Life Sciences Education*, 16(4).

<https://doi.org/10.1187/cbe.17-01-0021>

Vedlegg 1 – Resultater fra systematiske søk

Søkedatabase	Dato	Søkeord	Antall treff
UiO Oria	12.08.2022	(mangfold OR innvandr* OR «etniske minoriteter» OR etterkommere OR norskfødte) AND (akademia OR «akademisk karrier*» OR forskerkarrier*)	9
	12.08.2022	(Norway OR Norwegian) AND (medical OR medicine) AND (diversity OR “ethnic minorit*” OR descendant*) AND (academia OR “academic career*” OR “research career*”)	12
	14.08.2022	(Diversity OR "ethnic minorities" OR "ethnic minority" OR descendant*) AND (academia OR "academic career*" OR "research career*") AND (medical OR medicine) AND (turnover)	12
Idunn	12.08.2022	(mangfold OR minoritet* OR etterkommer* OR norskfødte) AND (akademia OR «akademisk karriere*») AND (fracfall OR slutter)	52
	12.08.2022	(mangfold OR minoritet* OR etterkommer* OR norskfødte) AND (akademia OR «akademisk karriere*») AND (fracfall OR slutter) AND (medisin OR "medisinske fakultet")	10
	14.08.2022	(Diversity OR "ethnic minorities" OR "ethnic minority" OR descendant*) AND (academia OR "academic career*" OR "research career*")	143

	14.08.2022	(Diversity OR "ethnic minorities" OR "ethnic minority" OR descendant*) AND (academia OR "academic career*" OR "research career*") AND (medicine OR medical)	32
Sociological Abstract	12.08.2022	(Diversity OR ("ethnic minorities" OR "ethnic minority") OR descendant*) AND (academia OR ("academic career" OR "academic careers") OR ("research career" OR "research careers")) AND (medical OR medicine)	23
	14.08.2022	(Diversity OR ("ethnic minorities" OR "ethnic minority") OR descendant*) AND (academia OR ("academic career" OR "academic careers") OR ("research career" OR "research careers"))	64
KIF INFO	14.08.2022	Ingen mulighet for å gjøre slikt søk som på de andre nettsidene, så her så vi bare inne på siden deres for etnisk mangfold og trykket oss gjennom ulike artikler og lignende. Har valgt ut et antall som er relevante til vår oppgave.	12

Vedlegg 2 – Liste over utvalgte artikler fra systematisk søk

Hvor?	Artikkel
Systematisk søk i søkedatabaser	<p>Askvik, T. & Drange, I. (2019). Etnisk mangfold i akademia. <i>Søkelys på arbeidslivet</i>, 36(3), s. 194-210. https://doi.org/10.18261/iss.1505-7989-2019-03-06</p> <p>Arday, J. (2022) No one can see me cry: understanding mental health issues for Black and minority ethnic staff in higher education. <i>Higher Education</i> 83, s. 79–102. https://doi.org/10.1007/s10734-020-00636-w</p> <p>Sánchez J.P., Peters L., Lee-Rey E., Strelnick H., Garrison G., Zhang K., Spencer D., Ortega G., Yehia B., Berlin A. & Castillo-Page L. (2013). Racial and ethnic minority medical students' perceptions of and interest in careers in academic medicine. <i>Academic Medicine</i>, 88(9), s.1299-1307 doi: 10.1097/ACM.0b013e31829f87a7</p> <p>Sánchez, N. F., Poll-Hunter, N., Spencer, D. J., Lee-Rey, E., Alexander, A., Holaday, L., Soto-Greene, M., & Sánchez, J. P. (2018). Attracting Diverse Talent to Academia: Perspectives of Medical Students and Residents. <i>Journal of Career Development</i>, 45(5), 440–457. https://doi.org/10.1177/0894845317709997</p> <p>Williams, S. N., Thakore, B. K. & McGee, R. (2018). Providing Social Support for Underrepresented Racial and Ethnic Minority PhD Students in the Biomedical Sciences: A Career Coaching Model. <i>Life Sciences Education</i>, 16(4). https://doi.org/10.1187/cbe.17-01-0021</p>
KIF	<p>Aukland, K. (2017, september 8). <i>Hva er mangfoldsledelse?</i> Kifinfo, hentet fra https://kifinfo.no/nb/2017/09/hva-er-mangfoldsledelse</p> <p>Aukland, K. (2022a, juni 27). – <i>Klasse er en usynlig forskjell i akademia</i>. Kifinfo. https://kifinfo.no/nb/2022/06/klasse-er-en-usynlig-forskjell-i-akademia</p>

	<p>Aukland, K. (2022b, august 31). <i>Alarmerende funn om diskriminering</i>. Kifinfo, hentet fra https://kifinfo.no/nb/2022/08/alarmerende-funn-om-diskriminering</p> <p>Bue, K. (2016, mars 30). <i>Innvandrere vil, men blir ikke inkludert</i>. Kifinfo, hentet fra https://kifinfo.no/nb/2016/05/mangfold-i-akademia-innvandrere-vil-men-blir-ikke-inkludert</p> <p>Gjengedal, K. (2019, mai 28). <i>I utkanten av den akademiske eliten</i>. Kifinfo, hentet fra https://kifinfo.no/nb/2019/05/i-utkanten-av-den-akademiske-eliten</p> <p>Lilleslått, M. (2016, oktober 26). <i>Forskere trenger møteplasser</i>. Kifinfo, hentet fra https://kifinfo.no/nb/2016/10/forskere-trenger-moteplasser</p> <p>Løvereide, E. (2018). <i>Lønner seg å vere kvit på campus</i>. Kifinfo, hentet fra https://kifinfo.no/nb/2018/10/lonner-seg-vere-kvit-pa-campus</p> <p>Løvereide, E. (2021, januar 15). <i>Innvandrarar utgjer ein tredjedel av forskarpersonalet i Noreg</i>. Kifinfo, hentet fra https://kifinfo.no/nb/2021/01/innvandrarar-utgjer-ein-tredjedel-av-forskarpersonalet-i-noreg</p> <p>Rice, C. & Ghosh, E. (2019, oktober 28). <i>Barrierer mot mangfold i akademia</i>. Kifinfo, hentet fra https://kifinfo.no/nb/2019/10/barrierer-mot-mangfold-i-akademia</p> <p>Sørum, B. (2019, februar 12). <i>Universitetet som demokratisk institusjon står på spill</i>. Kifinfo, hentet fra https://kifinfo.no/nb/2019/02/universitetet-som-demokratisk-institusjon-star-pa-spill</p>
--	--

Vedlegg 3 – Liste over utdelte artikler

Hvilke artikler vi har fått fra veileder og kontaktperson for prosjektet

Bråten, B. & Mikalsen, M. F. (2022). *Mangfold og inkludering ved Universitetet i Oslo – en forskningsrapport*. Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, UiO.

Cools, S. & Schöne, P. (2019). Overgang fra utdanning til arbeid for høyt utdannede etterkommere av innvandrere. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 60(2), 140-165.
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2019-02-02>

Grönlund, A. (2020). Having it all, or avoiding black holes? Career–family strategies and the choice between leaving or staying in academia among Swedish PhDs. *Community, Work & Family*, 23(5), 576-592.

Kilden kjønnsforskning.no 2022. *Hva vet vi om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon? En kartlegging av norsk forskning fra 2010-2021*. Oslo: Kilden kjønnsforskning.no.

Midtbøen A.H. & Kitterød, R.H. (2019). Beskytter assimilering mot diskriminering? Opplevd diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i det norske arbeidslivet. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 3(5), 353-371.
<https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2019-05-04>

Midtbøen, A.H. & Nadim, M. (2019). Ethnic niche formation at the top? Second-generation immigrants in Norwegian high-status occupations. *Ethnic and Racial Studies*, 42(16), 177-195.
<https://doi.org/10.1080/01419870.2019.1638954>

Orupabo, J., & Mangset, M. (2022). Promoting Diversity but Striving for Excellence: Opening the ‘Black Box’ of Academic Hiring. *Sociology*, 56(2), 316–332.
<https://doi.org/10.1177/00380385211028064>

Antall artikler: 7

Vedlegg 4 – Resultater gjennom snøballmetoden i utdelte rapporter

Hovedartikkel/rapport	Hva vi fant i litteraturlisten
<p>Bråten, B. & Mikalsen, M. F. (2022). <i>Mangfold og inkludering ved Universitetet i Oslo – en forskningsrapport</i>. Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, UiO.</p>	<p>Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. <i>Gender & society</i>, 20(4), 441-464. https://doi.org/10.1177/0891243206289499</p> <p>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</p> <p>Frølich, N., Reiling, R. B., Gunnes, H., Mangset, M., Orupabo, J., Ulvestad, M. E. S., Østbakken, K. M., Lyby, L., & Larsen, E. H. (2019). Attraktive akademiske karrierer? Søking, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren (Nr. 10). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.</p> <p>Gressgård, R. (2014). Å stange hodet i veggen: Mikroagresjon i akademia. <i>Nytt norsk tidsskrift</i>, 31(1), 17-29. https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3053-2014-01-03</p> <p>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. NIFU Arbeidsnotat 2017:4.</p>

	<p>Gunnes, H. & Steine, F. S. (2020). Mangfoldstatistikk: Stor vekst i antall forskere med innvandrerbakgrunn i norsk akademia. NIFU-innsikt nr. 17 – 2020.</p> <p>Orupabo, J. (2021). Spranget fra hvem som er rasist, til når, hvor og hvordan. Tidsskrift for samfunnsforskning, 62(1), 116-120. https://doi.org/10.18261/ISSN.1504-291X-2021-01-10</p> <p>Orupabo, J. (2010). En klassereise nedover. I K. Dahlgren & J. Ljunggren (red.), Klassebilder. Ulikhet og sosial mobilitet i Norge (s. 71-83). Universitetsforlaget.</p> <p>Skilbrei, M.-L. (2010). Den som står med begge beina planta på jorda står stille. Om kjønn og klassereiser. I K. Dahlgren & J. Ljunggren (red.), Klassebilder. Ulikhet og sosial mobilitet i Norge (s. 43-57). Universitetsforlaget.</p> <p>Maximova-Mentzoni, Tatiana, Cathrine Egeland, Tanja Askvik, Ida Drange, Liv Anne Støren, Trude Røsdal, og Agnete Vabø. 2016. Å være utlending er ingen fordel. AFI Rapport 2016:03. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.</p> <p><i>Totalt antall: 10</i></p>
<p>Kilden kjønnsforskning.no 2022. <i>Hva vet vi om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon? En kartlegging av norsk forskning fra 2010-2021.</i> Oslo: Kilden kjønnsforskning.no.</p>	<p>Claeys-Kulik, Anna-Lena, Thomas Ekman Jørgensen og Henriette Stöber. 2019. Diversity, equity and inclusion in European higher education institutions: results from the INVITED project. Belgia: European University Association (EUA).</p> <p>Gunnes, Hebe, Aleksander Å. Madsen, Marte Ulvestad, Kaja Wendt og Liv Langfeldt. (2020). Kartlegging av</p>

	<p>postdoktorstillingen. Mål, praksis og erfaringer. NIFU-rapport (31). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning</p> <p>Gunnes, H og Børing, P. (2015) Veien fra postdoktor til akademia: En statistisk analyse av postdoktorenes karriere ved utdannings- og forskningsinstitusjonene. Arbeidsnotat 2015: 15. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.</p> <p>Statistisk sentralbyrå, SSB. 2019 «Norskfødte med innvandrerforeldre – hvordan går det med dem?», publisert 4. juli 2019. https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/norskfodte-med-innvandrerforeldre-hvordan-gar-det-med-dem</p> <p>Kif-komiteen. 2016. Anbefalte tiltak til fremme av mangfold blant akademiske ansatte i forskning og høyere utdanning Kif-komiteens arbeidsgruppe. Arbeidsgruppens rapport. Handling for likestilling.</p> <p>Bergene, Ann Cecilie et al. 2015. Når unntaket blir en del av regelen. En kunnskapsoversikt over forskning på midlertidige ansettelse. AFI Rapport 2015:1. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. https://khrono.no/files/2017/11/15/afi-rapport-mildertidighet.pdf</p> <p><i>Antall artikler: 6</i></p>
KIF INFO	<p>Behtoui, A. & Leivestad, H.H. (2018). The “stranger” among Swedish “homo academicus”. <i>Higher Education</i>, 77, 213-228.</p>

	<p>https://doi.org/10.1007/s10734-018-0266-x</p> <p>Bhopal, K. (2017). <i>The Experiences of Black and Minority Ethnic Academics: A comparative study of the unequal academy</i>. Routledge</p> <p>Ong, M., Smith, J.M. & Ko, L.T. (2018). Counterspaces for women of color in STEM higher education: Marginal and central spaces for persistence and success. <i>Journal of research in science teaching</i>, 55(2), 206-245. https://doi.org/10.1002/tea.21417</p> <p>Waddington, K. (2017). Creating Conditions for Compassion. In: Gibbs, P. (red.) <i>The Pedagogy of Compassion at the Heart of Higher Education</i> (s. 49 – 72). https://doi.org/10.1007/978-3-319-57783-8_4</p> <p><i>Antall artikler: 4</i></p>
--	---

Vedlegg 5 - Intervjuguide

Intervjuguide

Intervjuguide til de som er **midlertidige ansatte**

<p>“Komme i gang”</p> <p>Etablere en relasjon</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Takk for at du kunne stille opp på dette. • Introduksjon av oss studenter (UiO) • Kort beskrivelse av prosjektet, tema, problemstilling og formål. <p><i>Hvilke forhold kan begrense og muliggjøre overgangen fra midlertidige til faste stillinger ved Det medisinske fakultet blant ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Intervjuet vil vare mellom 30-60 minutter. Har du noen møter rett etter oss slik at vi må avslutte tidligere? • Vi ønsker din mening og hva du tenker, så det er ingen “gale svar”. • Ta deg tid til å tenke deg om, og det er bare å be oss utdype spørsmålet dersom du er usikker på hva vi mener. • Informere om rettigheter – anonymitet, frivillighet og reservasjonsrett. • Noe uklart? Har du noen spørsmål? • Signere samtykkeerklæringsskjema. • «håper det er greit at vi tar opp intervjuet? Skal ta notater underveis, men klarer ikke få med meg alt du sier, så det er mest som en støtte.. det er bare vi i prosjektgruppa som har tilgang på intervjuet». <p><i>Start intervjuet.</i></p>
<p>Innledningsspørsmål</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vil du fortelle litt om deg selv?

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Hvor tok du master? Hvor tok du doktorgrad? <ul style="list-style-type: none"> ▪ (I forhold til nettverk osv.) ○ Hvor lenge har du jobbet i en midlertidig stilling? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Har du hatt flere midlertidige stillinger? • Vil du fortelle litt om din familiebakgrunn. <ul style="list-style-type: none"> ○ Hvilken utdanning har foreldrene dine? Hva jobber de med? Hva tenkte de om utdanningsvalget ditt?
<p>Tema:</p> <p>Utdannings-/karriereløp</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vil du fortelle litt om overgangen fra student til PhD? <ul style="list-style-type: none"> ○ Hvorfor gikk du videre til doktorgrad? Var det selvsagt? ○ Kan du huske hva som var avgjørende for å ta det valget? ○ Var det noen form for oppfordring til/promotering av en akademisk karriere? • Hvordan var overgangen fra PhD til postdoc? • Hvor langt i postdoc løpet har du kommet? • Har du planer om å søke på en fast stilling? Hvorfor/hvorfor ikke? <ul style="list-style-type: none"> ○ Hvilke barrierer ser du for deg om du søker fast stilling? ○ Hvis nei: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hva skulle til for at du hadde blitt i akademia? ○ (Tilfeldig eller strategisk?) • Hvordan har dette løpet vært i forhold til hva du så for deg da du tok doktorgrad? • Hva tenker du skal til for å få en fast stilling i UH-sektoren? <ul style="list-style-type: none"> ○ Er kriterier som publikasjoner, fagprofil, finansiering og lignende noe du forholder deg til? Evt. hvordan? <ul style="list-style-type: none"> ▪ (Nettverk, kontakter osv.)

	<ul style="list-style-type: none"> • Postdoc-programmet er for å kvalifisere til vitenskapelig toppstilling, føler du postdok programmet har forberedt deg godt nok til en fast vitenskapelig stilling? <ul style="list-style-type: none"> ○ Er det noe du føler mangler på postdoc programmet? ○ Er det noe du skulle ønske det var mer av? ○ Savner du noe støtte/oppfølging for å forberede til fast stilling? • Hvordan oppfatter du konkurransen om faste stillinger? <ul style="list-style-type: none"> ○ Føler du alle stiller likt? • Var det mange i din nærmeste krets på medfak som ønsket å satse på akademia? <ul style="list-style-type: none"> ○ Hvis de kjente noen – fikk de jobb, hvordan var de for dem og ble de værende på medfak eller forsker annet sted? ○ Kjenner du noen som har valgt å ikke gå videre til vitenskapelig fast stilling? Vet du grunnen for det? • Hvordan opplever du at en karriere innenfor akademia blir sett på? <ul style="list-style-type: none"> ○ Både eget perspektiv og hvordan de tror andre ser på det. ○ (prestisje, status, lønn og arbeidstider)? ○ (støtte fra familie/nærmiljø)?
<p>Tema: Arbeidshverdag</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hvordan vil du beskrive din arbeidshverdag som midlertidig ansatt ved medfak? <ul style="list-style-type: none"> ○ Hva liker du best? Hva liker du minst? ○ Hvordan vil du beskrive arbeidsmiljø / arbeidsforhold på medfak? ○ Hvordan er arbeidstidene dine? ○ Akademia er en krevende jobb, hvordan skiller du mellom arbeidstid og fritid?

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tror du arbeidshverdagen som akademiker påvirker motivasjonen for å søke slike faste vitenskapelige stillinger? • Hvilke ambisjoner og drømmer har du for fremtidig yrkesliv/arbeidshverdag? <ul style="list-style-type: none"> ○ Er det noen spesielle barrierer for disse målene?
<p>Tema:</p> <p>Mangfold</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Har du noen gang opplevd at faktorer knyttet til din bakgrunn (eller kjønn) har hatt konsekvenser for deg/din karriere/dine valg? • Har du noen gang opplevd diskriminering på en arbeidsplass eller gjennom studieløpet? • Personer med en etnisk minoritetsbakgrunn er generelt underrepresentert i academia, har du noen tanker rundt dette? <ul style="list-style-type: none"> ○ Har du noen tanker om hvorfor dette er tilfellet? • Det medisinske fakultet jobber med å utvikle en tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling – men hva legger du i begrepet mangfold? (i forhold til academia?) <ul style="list-style-type: none"> ○ Er dette et tema som blir tatt opp på arbeidsplassen? ○ Hva betyr mangfold og inkludering for deg? ○ Hva synes du om mangfolds arbeidet til fakultetet og Universitetet i Oslo? Er det noe som kan gjøres bedre?
<p>Avrundning</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Er det noe mer du har lyst å dele som vi ikke har spurt om? • Kan vi kontakte deg ved en senere anledning på e-post dersom det er noe mer vi lurer på eller trenger oppklaring i? • Kjenner du noen som kunne passet til vårt prosjekt? • Takk for at du stilte opp til intervju.

Intervjuguide til de som er **faste ansatte**

<p>“Komme i gang”</p> <p>Etablere en relasjon</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Takk for at du kunne stille opp på dette. • Introduksjon av oss studenter (UiO) • Kort beskrivelse av prosjektet, tema, problemstilling og formål. • Skille mellom etnisk minoritet og internasjonale forskere. <p><i>Hvilke forhold kan begrense og muliggjøre overgangen fra midlertidige til faste stillinger ved Det medisinske fakultet blant ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Intervjuet vil vare mellom 30-60 minutter. Har du noen møter rett etter oss slik at vi må avslutte tidligere? • Vi ønsker din mening og hva du tenker, så det er ingen “gale svar”. • Ta deg tid til å tenke deg om, og det er bare å be oss utdype spørsmålet dersom du er usikker på hva vi mener. • Informere om rettigheter – anonymitet, frivillighet og reservasjonsrett. • Noe uklart? Har du noen spørsmål? • Signere samtykkeerklæringsskjema. • «håper det er greit at vi tar opp intervjuet? Skal ta notater underveis, men klarer ikke få med meg alt du sier, så det er mest som en støtte.. det er bare vi i prosjektgruppa som har tilgang på intervjuet». <p><i>Start intervjuet.</i></p>
<p>Innledningsspørsmål</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kan du fortelle litt om deg selv? <ul style="list-style-type: none"> ○ Hvor lenge har du jobbet i akademia og hvilken stilling har du nå?

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Hvor tok du master? Hvor tok du doktorgrad? • Kan du fortelle litt om familiebakgrunn? <ul style="list-style-type: none"> ○ Foreldrenes utdanningsnivå, hva jobber de med, var de støttende til ditt karrierevalg?
<p>Tema:</p> <p>Utdannings- /karriereløp</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Når visste du at du ville ha en karriere i akademia? <ul style="list-style-type: none"> ○ Hvordan var prosessen med å få fast stilling på medfak? ○ Hva var grunnen for at du valgte å gå inn i akademia? ○ Har du noen gang vurdert noe annet? • Hvordan var overgangen fra å være student til phd for deg? <ul style="list-style-type: none"> ○ Fortell litt om overgangen fra student til phd, og phd til postdoc. ○ Hvorfor gikk du videre til doktorgrad? Var det selvsagt? ○ Kan du huske hva som var avgjørende for å ta det valget? ○ Var det noe promotering eller oppfordring på studiet til å gå inn i akademia? • Hvordan var overgangen fra postdok til fast stilling for deg? <ul style="list-style-type: none"> ○ Følte du at du ble godt kvalifisert til en fast vitenskapelig stilling gjennom postdok løpet? ○ Var det noe du savnet eller skulle hatt mer av under postdok løpet? For eksempel tetter oppfølging, mentorprogram. • Hvordan har dette løpet vært i forhold til hva du så for deg da du tok doktorgrad? • Hvor lenge jobbet du i midlertidige stillinger før du fikk en fast stilling på fakultetet? • Hva du tenker du skal til for å få en fast stilling i UH-sektoren?

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Er kriterier som publikasjoner, fagprofil, finansiering og lignende noe du forholder deg til? Evt. hvordan? <ul style="list-style-type: none"> ▪ (Nettverk, kontakter osv.) • Hvordan oppfattet du <i>konkurransen</i> om faste stillinger? <ul style="list-style-type: none"> ○ Følte du alle stilte likt? ○ Hadde nettverk eller kontakter mye å si? • Var det mange i din nærmeste krets på medfak som ønsket å satse på akademia? <ul style="list-style-type: none"> ○ Hvis de kjente noen – fikk de jobb, hvordan var de for dem og ble de værende på medfak eller forsker annet sted? • Hvordan opplever du at en karriere innenfor akademia blir sett på? <ul style="list-style-type: none"> ○ Både eget perspektiv og hvordan de tror andre ser på det. ○ (prestisje, status, lønn og arbeidstider)? ○ (støtte fra familie/nærmiljø)?
<p>Tema: Arbeidshverdag</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hvordan vil du beskrive arbeidshverdagen din? <ul style="list-style-type: none"> ○ Hvordan er arbeidstidene dine? ○ Akademia er en krevende jobb, hvordan skiller du mellom arbeidstid og fritid? ○ Tror du arbeidshverdagen som akademiker påvirker motivasjonen for å søke slike faste vitenskapelige stillinger? • Hvordan vil du beskrive arbeidsmiljøet og arbeidsforholdene på medfak? <ul style="list-style-type: none"> ○ Hva liker du best og hva liker du minst?
<p>Tema: Mangfold</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personer med en etnisk minoritetsbakgrunn er generelt underrepresentert i akademia, har du noen tanker rundt dette?

	<ul style="list-style-type: none">○ Hvorfor tror du dette er tilfellet?○ (Kjenner du noen som har erfaringer?)● Det medisinske fakultet jobber med å utvikle en tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling:<ul style="list-style-type: none">○ Hva legger du i begrepet mangfold? Hva betyr det for deg?○ Er dette et tema som blir tatt opp på arbeidsplassen?○ Hva betyr mangfold og inkludering for deg?○ Hva synes du om mangfolds arbeidet til fakultetet og Universitetet i Oslo? Er det noe som kan gjøres bedre?
Avrundning	<ul style="list-style-type: none">● Er det noe mer du har lyst å dele som vi ikke har spurt om?● Kan vi kontakte deg ved en senere anledning på e-post dersom det er noe mer vi lurer på eller trenger oppklaring i?● Kjenner du noen som jobber på medisinske fakultet, enten midlertidig eller fast, som er etterkommere eller innvandrere med norsk utdanning, som du tror kunne passet til vårt prosjekt?● Takk for at du stilte opp til intervju.

Vedlegg 6 – Informasjonsskriv og samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

«*Mangfold, likestilling og inkludering ved Det medisinske fakultetet*»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i vårt forskningsprosjekt. Formålet med prosjektet er å finne ut hvorfor noen ansatte velger å fortsette karrieren sin på det medisinske fakultet ved å søke seg til faste stillinger, og hvorfor noen ansatte ikke velger dette. Prosjektet er i forbindelse med fakultetets tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering, og vi er særlig interesserte i å undersøke dette fenomenet blant personer som er etterkommere av innvandrere og innvandrere med norsk utdanningsbakgrunn. Foreløpig problemstilling kan oppsummeres som følger: *Hvilke forhold kan begrense og muliggjøre overgangen fra midlertidige til faste stillinger ved Det medisinske fakultet blant ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn?*

Vi er fire studenter ved masterprogrammet i Organisasjon, ledelse og arbeid ved UiO, og dette prosjektet er en del av emnet SVPRO4000 Prosjektforum – lederskap og organisering. Prosjektoppdraget er gitt av Det medisinske fakultet (MED).

Prosjektet vil gjennomføres ved semistrukturerte intervjuer. Planen er å gjennomføre mellom 8-10 intervjuer med ansatte i midlertidige og faste stillinger ved MED. Målsetninger er å kunne identifisere mulige årsaker til hvorfor noen velger å søke faste stillinger, og andre ikke, samt tiltak for å forhindre frafall. Dersom du ikke har mulighet til å møtes fysisk, kan vi også gjennomføre intervjuene digitalt på zoom.

Du inviteres med dette skrivet til å delta i prosjektet, og vi er interesserte i å høre dine personlige refleksjoner rundt temaet og problemstillingen.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Oslo er ansvarlig for prosjektet.

Veileder for prosjektet er Julia Orupabo (Forsker II ved Institutt for samfunnsforskning)

Kontaktperson for oppdragsgiver er Tony Sandset (Forsker ved Senter for bærekraft i helseutdanningene, UiO).

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Vi funnet din kontaktinformasjon på fakultetets nettsider. Selv om Det medisinske fakultet har gitt oss oppdraget vil de ikke ha innsikt i hvem som ender opp i utvalget, og det å ikke delta, eller trekke seg underveis, vil ikke påvirke ditt forhold til arbeidsgiver (MED), verken nå eller ved en senere anledning.

Vi ønsker å komme i kontakt med deg som:

- Har gått fra en midlertidig stilling til fast stilling ved MED som representerer en etnisk minoritet og er innvandrер med norsk oppvekst eller er etterkommer av innvandrere.
- Har gått fra en midlertidig stilling til fast stilling ved MED som er født og oppvokst i Norge uten etnisk minoritetsbakgrunn.
- Har et midlertidig arbeidsforhold ved MED og som representerer en etnisk minoritet og er innvandrер med norsk oppvekst eller er etterkommer av innvandrere.
- Har et midlertidig arbeidsforhold ved MED som er født og oppvokst i Norge uten etnisk minoritetsbakgrunn.

Vi ønsker å komme i kontakt med en mangfoldig gruppe for å kunne belyse ulike aspekter og få et større perspektiv på vår problemstilling. Dette for å sammenlikne individuelle erfaringer og beslutninger tatt, for å kunne belyse eventuelle tiltak som kan forhindre frafall.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det å delta i et semistrukturert intervju som vil vare i underkant av 1 time. Intervjuet vil inneholde spørsmål om din bakgrunn og dine erfaringer som ansatt ved MED. Vi vil spørre om arbeidshverdag, dine karrierevalg og dine personlige refleksjoner rundt mangfold på det medisinske fakultet. Vi vil også be om å få ta opptak av intervjuet.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

Det er kun prosjektgruppa og veileder (Julia Orupabo) som vil ha tilgang til opplysningene. For å sikre at uvedkommende ikke får tilgang vil vi lagre lydopptak, transkripsjoner og andre personsensitive opplysninger på en sikker plattform – Lagringshotell til UiO.

Deltakere vil ikke kunne gjenkjennes i ferdigstilt rapport. Informanter vil bli anonymisert. Rapporten vil kunne inneholde sitater fra intervjuene og ellers analyse av tema som kommer frem i intervjuene.

Medlemmene av prosjektgruppen som har tilgang til opplysningene er Tiril Marie Giskeødegård, Johannes Myhre, Aase Terland og Ove P. Torheim-Sandvik.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 15.12.22. De anonymiserte opplysningene kan gjenbrukes til videre forskning i en eventuell masteroppgave til våren 2023. Da er det i hovedsak den eller de studentene som velger å gå videre med denne forskningen til en masteroppgave som vil få tilgang på datamaterialet, sammen med deres veileder og bi-veileder. Datamaterialet blir da lagret i Lagringshotellet til 30.06.2023. Hvis ingen velger å gå videre med denne forskningen til en masteroppgave blir de anonymiserte opplysningene slettet innen 31.12.2022.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Oslo har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

- Tiril Marie Giskeødegård, e-post: Tirilmg@uio.no
- Julia Orupabo, e-post: julia.orupabo@samfunnsforskning.no
- Vårt personvernombud ved Universitetet i Oslo:

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på e-post (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Tiril Marie Giskeødegård,

Johannes Myhre,

Aase Terland og

Ove P. Torheim-Sandvik

Studenter ved Universitetet i Oslo

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Mangfold, likestilling og inkludering ved Det medisinske fakultetet*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervjuet
- bruk av lydopptak under intervjuet
- at mine personopplysninger lagres til prosjektslutt 31.12.2022
- at mine personopplysninger lagres til endt masteroppgave 31.06.2023

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)