

Egeland, C. & Vabø, A. (2022). Kjønnbalanse og samarbeid i globaliserte forskergrupper. En studie av forskningspraksiser i klimaforskningen. I I.W. Ovesen & H. Aarseth (Red.), *Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?* (s. 211–232). Fagbokforlaget.  
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160811>

11

# Kjønnbalanse og samarbeid i globaliserte forskergrupper

## *En studie av forskningspraksiser i klimaforskningen<sup>1</sup>*

Cathrine Egeland og Agnete Vabø

### Innledning

Dette kapittelet utforsker hva kjønn betyr i globaliserte forskerfellesskap. Kapittelet baserer seg på tallmateriale om og dybdeintervjuer med utenlandske kvinner og menn som jobber med klimaforskning. Dette er et globalt viktig forskningsfelt der Norge har profilerte og anerkjente miljøer. Hvilken betydning har kjønn og kjønnbalanse for forskerne i klimaforskningen?

---

1 En stor takk til redaktørene, anonyme fagfeller og til Rebecca Lund Universitetet i Oslo for grundige og konstruktive kommentarer til artikkelen. Takk også Hebe Gunnes OsloMet/NIFU som har bidratt med tallgrunnlaget.

Universitetet blir vanligvis forstått som en spesiell hierarkisk institusjon, strukturert av et faglig og et posisjonelt hierarki. Professorene dominerer på toppen, fag og disipliner har ulik plassering ut fra deres intellektuelle og samfunnsmessige verdsetting. Gjennomgående finnes empiriske bevis for at kjønnsulikhet langt på vei korrelerer med disse hierarkiske strukturene; det er typisk flest menn i professorstillinger og flest kvinner i undervisningsrettede stillinger. Det er flest menn i disipliner med høy status, som eksempelvis filosofi og historie i humanistiske fag, innen økonomi og statsvitenskap i samfunnsvitenskapen, eller innen matematikk og fysikk i naturvitenskap, informasjonsfag i teknologi (se Henningsen & Liestøls kapittel i denne boken). Det akademiske feltet har verken en statisk eller monolitisk struktur. Prinsipper for organisering av fag og posisjoner, og for fordeling av makt og ressurser endres over tid. Selv om universitetene fremdeles forvalter kunnskap gjennom den forskning og undervisning som skjer i disiplinbaserte og posisjonelle hierarkier, er stadig mer av forskningsressursene bundet opp i forskningsprosjekter, -grupper og -sentra, koplet til transinstitusjonelle og transnasjonale samarbeidsnettverk. Forskningsdisipliner har alltid vært internasjonale i sitt samarbeid mellom synlige og usynlige fagfeller, i forskningssamarbeid, evalueringer, presentasjoner i konferanser, nettverk og publisering i vitenskapelige tidsskrift og andre fagfellevurderte publikasjoner. Globaliseringen av forskning, med muligheter for utveksling og deling av informasjon, data og utstyr, mobilitet mellom land, og ditto nasjonale og institusjonelle satsninger for å skape fremragende forskningsmiljøer gjennom internasjonal konkurranse og samarbeid, har imidlertid virket som en katalysator på de organiserte forskningsaktivitetene på horisontalt nivå. I en studie av kjønnsulikhet i forskning betyr dette at oppmerksomheten også må rettes mot de posisjoner, makt, innflytelse som skapes gjennom forskningsfinansiering, kvalitetsvurderinger, redaksjonsarbeid, fagfellevurderinger, rekruttering, deltakelse i forskergrupper/-nettverk, det vil si interinstitusjonelle og internasjonale nettverk. Dette er utviklingstrekk som vil prege rekrutterings- og karrieremønstre også langs kjønnsdimensjonen. Og som vi skal komme grundigere inn på etter hvert i kapittelet, er «norsk» klimaforskning et ypperlig eksempel på betydningen av den horisontale organiseringen av forskning generelt og i et kjønnsperspektiv spesielt.

Mens politikk for kjønnslikestilling og politikk for internasjonalisering har fungert som to separate felt i forskningspolitikken, slår Forskningsrå-

dets ferske handlingsplan for internasjonalisering (2021–27:7) fast at internasjonal mobilitet må ivareta kjønnsbalanse og kjønnsperspektiv i norsk forskning og innovasjon. Som et relativt lite land, men med store offentlige satsninger og gode arbeidsbetingelser innen forskning (OECD, 2020; Lepori & Reale, 2019), har Norge vært en sterk pådriver for internasjonalt forskningssamarbeid og rekruttering, som ledd i å bygge sterke forskningsmiljøer og heve kvaliteten i forskning. Tatt i betraktning den store politiske interessen for internasjonalisering, har det vært forsket lite på betydningen av internasjonal rekruttering for vitenskapelig ansatte og deres arbeidsvilkår generelt og i et kjønnsperspektiv spesielt (Bauder, 2015; Zippel, 2017; se også Mangset mfl.s kapittel i denne boken).

Internasjonalisering er ofte betraktet som en trussel mot kjønnslikestilling med lite familievennlige karrierebetingelser og stor grad av mobilitet – begge deler viktige elementer i akademisk kapitalisme som mannlig dominanslogikk og ny maskulinisering (O’Hagan mfl. 2019). Forskning indikerer at mønstre av kjønnsulikhet i akademia blir reproduisert i nye globale landskap. Ikke bare i form av mindre sannsynlighet for at kvinner tar del i internasjonalt forskningssamarbeid og mobilitet. De internasjonale rekrutteringsmønstrene opprettholder og forsterker de kjønnsulikheter som allerede eksisterer, med flest menn i toppstillinger og lavere andel kvinner i naturvitenskapelige og teknologiske fagområder (Arthur mfl., 2007; Jöns, 2011; Metcalfe & Woodhams, 2012; Vabø mfl., 2014; Pietilä mfl., 2021). Ifølge Zippel (2017) handler kvinners internasjonale deltakelse i forskning og høyere utdanning ikke bare om barrierer, men også om muligheter; globalisering kan endre relasjoner i akademia; kvinner kan, ved å flytte til andre nasjonale og institusjonelle kontekster, få bedre muligheter til å realisere sine faglige interesser og karriereplaner. Nyere forskning utfordrer imidlertid dette perspektivet ved å vise at et akademia med vekt på eksellens åpner opp for høyt presterende kvinner, mens andre kvinner fremdeles i større grad enn menn befinner seg i mer ufordelaktige stillinger (Riegraf & Weber, 2017). Ulikheter oppstår mellom kvinner og mellom menn, ikke bare mellom kvinner og menn (Lund, 2015; se også kapitlene av Mangset mfl. og Aarseth mfl. i denne boken). «Utenlandske kvinner» er heller ikke en homogen gruppe som fordeler seg jevnt mellom disipliner, fag og stillingskategorier. Internasjonal mobilitet og rekruttering er særlig fremtredende innen visse temaer innenfor medisin, naturvitenskap og teknologi. De fleste utenlandske

forskere er i rekrutteringsstillinger, den internasjonale rekrutteringen preges av to temmelig separate arbeidsmarkeder, mobilitet blant rekrutter som er internasjonalt mobile som ledd i å bygge en karriere på den ene siden, og akademikere i toppstillinger rekruttert for å bygge fremragende miljøer på den andre (Musselin, 2005).

I den empiriske studien som ligger til grunn for dette kapittelet,<sup>2</sup> har vi – med utgangspunkt i tverrfagligheten og flerfagligheten som ligger innebygget i klimaforskningen – forsøkt å få innblikk i hvordan klimaforskerne opplever ulike former for forskningssamarbeid, arbeidsmåter og faglige prioriteringer. På denne bakgrunnen har det vært mulig å utforske hvorvidt og hvordan internasjonalisering samspiller med disiplinbaserte statushierarkier, arbeidsformer og arbeidsdelingsmønstre, og hvilke konsekvenser det har for forskerne i dette spesifikke forskningsfeltet. Intervjumaterialet drøftes opp mot et klassisk organisasjonsteoretisk maktperspektiv med vekt på kjønn og interseksjonalitet (Acker, 1990, 2006), og åpner samtidig for alternative teoretiske perspektiver og forklaringer som tar i betraktning den kompleksiteten som kjennetegner utviklingen i det akademiske feltet både hva gjelder globaliserte forskerfellesskap, rekrutteringsmønstre og arbeidspraksiser. På denne måten utforsker vi ikke bare hvordan ulikhet skapes og gjenskapes, men også hvordan samspillet mellom ulike sosiale kategorier samtidig kan føre til svekkelse av ulikhet eller brudd med etablerte forståelser og forventninger.

Empirisk baserer studien vår seg på både kvantitative og kvalitative kilder. Sammenstillinger og analyse av tall fra Forskerpersonalregisteret og Statistisk sentralbyrå gir oversikt over andelen utenlandske forskere generelt etter kjønn, posisjon og geografisk bakgrunn, og innen klimaforskning spesielt langs kjønnsdimensjonen og statsborgerskap. Intervjumaterialet gir et innblikk i forskernes egne erfaringer og refleksjoner rundt hva kjønn betyr for organisering av kunnskapsproduksjonen i et utpreget internasjonalt forskningsfelt som klimaforskningen. Anvendte sitater og intervjuer er ment å ha en eksplorerende funksjon, i form av å få frem aspekter ved fagpersonalets forståelse av forholdet mellom faglig organisering og forskningspraksis i et kjønnsperspektiv i et spesifikt forskningsfelt. Samtidig vektlegges det

---

2 Kapittelet er basert på data og analyser utført i forbindelse med prosjektet Gender, Academic Power and Citizenship (GAP), finansiert gjennom programmet BALANSE i Forskningsrådet.

i studien at kjønnsforskjeller innen vitenskapelige disipliner og fagområder også bør utforskes kvantitativt. Analyser av forskerpersonalstatistikk og bibliometriske undersøkelser kan bidra til et mer dekkende bilde av kjønnsulikhet og likestillingsutfordringer.

Teoretisk og analytisk har vi tatt utgangspunkt i Joan Ackers (1990, 2006) bidrag til organisasjonsforskningen som har vært av stor betydning for analyser av kjønn og ulikhet i arbeidsorganisasjoner gjennom de siste tre tiårene (Benschop & van den Brink, 2019). Ackers bidrag utfordrer forestillingen om at organisasjoner i utgangspunktet er kjønnsnøytrale ved å vise at organisasjoner opererer gjennom fire kjønnsdimensjoner: kjønnsarbeidsdeling, kjønn interaksjon, kjønn symbolikk og kjønne fortolkninger av ulike posisjoner i organisasjonens stillings- og rollehierarki (1990). Ulikhet og rangordning i organisasjoner produseres og reproduseres gjennom interseksjonelle samspill mellom kjønn og andre sosiale kategorier som klasse og etnisitet (Acker, 2006; Nkomo & Rodriguez, 2019). I forskningsorganisasjoner er rangordning og mekanismer for hierarkisering av vitenskapelige disipliner knyttet til tanken om at vitenskap kan deles inn i «harde» og «myke» vitenskaper som befinner seg i et slags kontinuum som spenner fra «ordentlig» vitenskap til nesten-vitenskap i tråd med den franske vitenskapsteoretikeren Auguste Comte, som omkring 1840 satte matematikk og fysiske fag øverst, kjemi og biologi i midten og sosiologi nederst i vitenskapshierarkiet (Comte, 1896; se for øvrig Henningsen & Liestøls kapittel i denne boken). Her er det viktig å understreke at det verken er enighet om statushierarkiets logikk, funksjon eller effekt (Smith mfl., 2000). Inndelingen skal forstås som en diskursiv praksis som kan studeres i form av konkrete organisasjonsformer og praksiser (Cozzens, 1985; Smith mfl., 2000). Tanken er altså at en eventuell inndeling vil komme til syne og fungere som en konvensjon eller som taus kunnskap som bidrar «... til å forme vitenskapens verdier og holdninger, og derved påvirke muligheten til å oppnå faglige posisjoner» (Henningsen & Liestøl, 2013, s. 353, se også kapittel i denne boken). Samtidig har vi ønsket å utforske hvorvidt forskningspraksiser og forskningsorganisering i et bestemt forskningsfelt, nemlig klimaforskningen, kan tilføre kjønns- og organisasjonsforskning i forlengelsen av Ackers tilnærming noe nytt.

## Klimaforskning

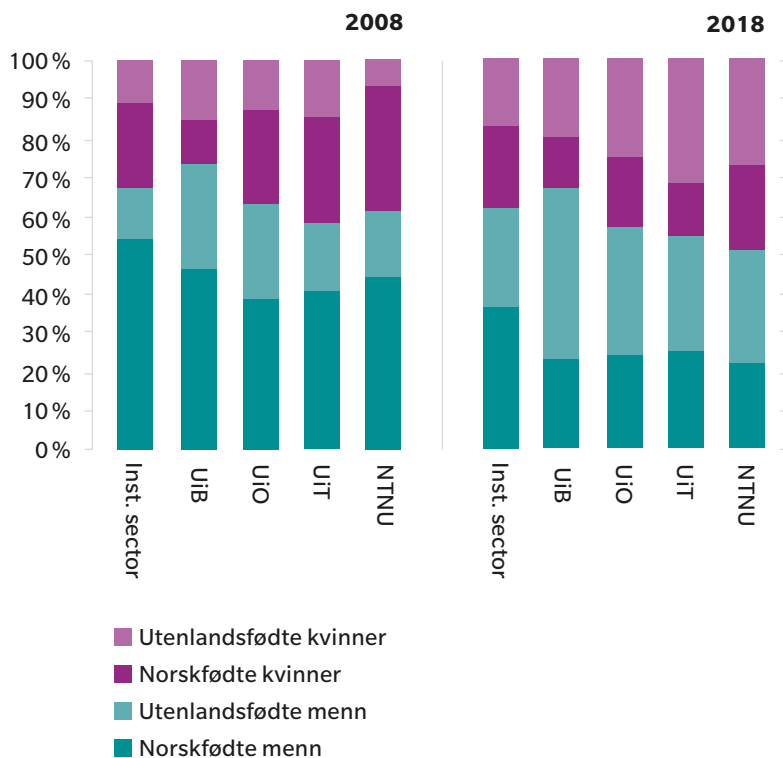
Organisatoriske betingelser for kjønnsbalanse i dagens forskningsorganisasjoner skapes i et komplekst samspill mellom internasjonal innflytelse, nasjonale kulturelle tradisjoner og formelle reguleringer, institusjonelle rammebetingelser og kjennetegn ved fagfeltet. Den kunnskapstypen disiplinene forvalter, legger også føringer på den faglige og sosiale organiseringen (Reymert, 2021; Musselin, 2005). Samspillet mellom slike kontekstuelle variabler er dermed av stor betydning både for å forstå forskningsorganisasjoner generelt og klimaforskningen spesielt med feltets markante innslag av tverrfaglighet og internasjonale profil.

Klimaforskning er i likhet med en rekke andre disipliner og forskningsfelt et utpreget internasjonalisert felt, med spesialister i ulike nettverk, egne vitenskapelige tidsskrift, særegne forskningsfinansieringsprogrammer, og med internasjonalt samarbeid om forskerutdanning og utveksling av masterstudenter. I tråd med globalisering og internasjonalt samarbeid i forskning blir slike forskningssamfunn i stigende grad forstått som overnasjonale strukturer og nettverk, noe som i høyeste grad er tilfellet for klimaforskning. Den nasjonale konteksten der klimaforskningen er institusjonalisert, betyr likevel mye – både for forskningsfeltets stilling og forskernes ramme- og arbeidsvilkår. I første rekke er den nasjonale konteksten viktig for hvordan klimaforskningen er prioritert tematisk. Eksempelvis har Norge en naturlig god geografisk beliggenhet med hensyn til arktiske områder og studier av is/glasiologi, den nasjonale forskningskonteksten betyr noe for hvilke empiriske data som forvaltes. Norge har gode klimatiske viktige data i registre som er innsamlet over lang tid. Institusjonelle, lokale og personavhengige tradisjoner preger de temaer som vektlegges i dag, for eksempel meteorologistudier i Bergen.

Klimaforskning foregår ved en rekke institusjoner og i en rekke miljøer i den norske UH-sektoren. Det drives klimaforskning i egne institusjoner eller sentre, ofte under ulike paraplyorganisasjoner, eller i nasjonale eller internasjonale forskningsprosjekter. Klimaforskning er ett av de få vitenskapsfelt der Norge har et sterkt internasjonalt renommé. Feltet har vært gjenstand for betydelig ekspansjon og investering fra sentrale myndigheters side, blant annet gjennom programmer i Norges forskningsråd og etablering av sentre for fremragende forskning (Rørstad mfl., 2016).

Forskningsdisipliner har alltid vært internasjonalt forankret, men siden 1990-tallet har det vært en formidabel vekst og differensiering ved forskningsuniversitetene i vår del av verden, der utviklingstrekk innen teknologi, kunnskap, nettverk og språk har bidratt til mer internasjonalt samarbeid, sampublisering og mobilitet. Globalisering av vitenskap er blitt fulgt opp av regionale, nasjonale og institusjonelle politikker for internasjonalt samarbeid om forskning og høyere utdanning. Det er ulike og til dels konkurrerende narrativer om drivkreftene bak globalisering og internasjonalisering; at det handler om grensesprengende forskning; behovet for å samarbeide internasjonalt om å løse felles utfordringer i tilknytning til helse, miljø, krig og konflikt. At det handler om global konkurranse om å bli verdensledende universitet, eller opprettholdelse og forsterking av en sentrum–periferi-motsetning, der land i det globale sør holdes i utkanten av europeiske og amerikanske universiteter. Vi følger Marginson (2018) i at utviklingens betydning best kan gripes i samvirke mellom ulike mer eller mindre relaterte utviklingstrekk.

Innslaget av internasjonale forskere i klimaforskningen ved norske institusjoner er betydelig. Figuren under viser utviklingen innenfor dette forskningsfeltet fra 2008 til 2018 i de fire kategoriene norske menn / utenlandske menn, norske kvinner / utenlandske kvinner. Vi ser at andelen utenlandske forskere har økt betraktelig siden 2008. Andelen utenlandske menn er nå den største gruppen, men med andelen utenlandske kvinner kommer flertallet av kvalifiserte søkere til norske professorat i dag fra institusjoner for høyere utdanning i utlandet, og utenlandske forskere utgjør ca. 30 prosent av det totale antall fagpersonale i sektoren (NIFU Mangfoldstatistikken, 2020). Undersøkelser viser at det er en økning blant andelen kvinner i professorstillinger med tre prosentpoeng som følge av internasjonal rekruttering (Aksnes, Gunnes, Wendt 2022).



**Figur 11.1** Forskere ved klimaforskningsmiljøene etter kjønn og regional bakgrunn. 2008 og 2018.  $N_{2008} = 1\,988$ ,  $N_{2018} = 2\,651$ .

Kilde: NIFU/SSB

Vi bygger analysen i dette kapittelet på elleve intervjuer med klimaforskere i et stort, tverrfaglig forskningsmiljø med mange utenlandske forskere. Faglig representerte informantene geofysikk, geøkologi, biologi, matematikk og meteorologi. Flertallet av de vi har intervjuet, befinner seg i faste vitenskapelige universitetsstillinger, mens to er i midlertidige forskerstillinger. Samtlige av informantene i faste stillinger har eller har hatt erfaring med ledelse i organisasjonen, på gruppenivå eller på høyere nivå. Noen, men ikke alle, har erfaring med lange feltarbeid og omfattende datainnsamling. Dette forskningsfeltet er preget av en stor andel utenlandske forskere, hvorav mange er i rekrutteringsstillinger, særlig på postdokornivå. Feltet har omfattende ekstern finansiering av forskning med ditto forskningsprosjekt, og



omfattende samarbeid med utenlandske miljøer/sentre og lignende. Forskningen er organisert rundt tematiske satsninger, eksempelvis polarklima, globalt klima, karbon, klimafare, forskergrupper av varierende størrelse og prosjekter. Den enkelte forsker tar gjerne del i flere forskergrupper.

## Flerfaglighet, tverrfaglighet og samarbeid i et kjønnsperspektiv

I Norge er klimaforskningens flerfaglighet og tverrfaglighet preget av at feltet er tett forbundet med meteorologi, polarforskning og havforskning. I tillegg omfatter feltet også matematikk, geofysikk, økonomi, historie, kjemi, biologi og samfunnsvitenskap. Forskningstemaene kan variere fra observasjoner av spesifikke økosystemer, studier av fortidens, dagens og fremtidens klima og miljø og konsekvensene av ulike scenarier. En sentral aktivitet for mange klimaforskere er det å bidra til eller bygge opp klimamodeller basert på ulike typer data.

Innen klimaforskningen, som altså både er fler- og tverrfaglig, men ikke desto mindre i overveiende grad preget av naturvitenskapelige disipliner, gir det lite mening å hevde at matematikken troner i toppen av det faglige hierarkiet ettersom de involverte fagene er gjensidig avhengige i forskningsprosessen. Betyr dette at det i stedet for et tydelig disiplinært hierarki snarere går en ulikhetsskapende skillelinje i klimaforskningen mellom grunnforskning og anvendt forskning hvor det å fremstille rapporter som forsøker å forutse eller beregne konsekvenser av ulike scenarier til myndigheter og organisasjoner, ikke er ukjent, men noe man forventes å gjøre med dagens klimakrise? I intervjuene våre med både internasjonale og norske klimaforskere ved norske forskningsinstitusjoner har vi i tråd med teorier om maskuline standarder, kjønn og interseksjonell arbeidsdeling i organisasjoner (Acker, 2006; Nkomo & Rodriguez, 2019) samt antakelsen om at akademia gjennomsyres av et taust, men virksomt vitenskapshierarki (Cozzens, 1985; Smith mfl., 2000; Henningsen & Liestøl, 2013) sett etter spor av ulikhetsskapende standarder og arbeidsdelinger i forskernes beskrivelser av viktige praksiser. Imidlertid fremstår klimaforskningen som et felt hvor grunnforskning og mer anvendt forskning griper inn i hverandre, eller, som en av informantene forteller oss; klimaforskning er anvendt:

[...] Jeg liker matematikk og fysikk, men jeg ønsket å gjøre noe litt mer «den virkelige verden», litt mer anvendt ... Jeg mener, det er mye, du vet, jeg vil si at klimaforskning er anvendt på en eller annen måte. Jeg befinner meg sannsynligvis i den mindre anvendte enden av den, men jeg ønsket å gjøre noe i det minste mer relevant for den virkelige verden (professor, internasjonal).

Klimaforskningens samfunnsaktualitet, tverrfaglige orientering og ressursrammer er noen aspekter ved feltets kontekst som er av betydning for å forstå kjønns sammensetningen blant forskerne.

Både i Norge og internasjonalt har det vært satset betydelig på å øke kvinneandelen i teknologi og naturvitenskapelige fag. I EU-sammenheng argumenteres det for at økning av kvinneandel i STEM-forskning<sup>3</sup> ikke bare er viktig ut fra hensynet til kjønnslikestilling, men også av hensyn til økonomisk vekst og sysselsetting (EIGE, 2019). I tillegg til demokratiske og økonomiske motiver argumenteres det også for kvinners deltakelse ut fra hensynet til innovasjon og samfunnseffekter av forskning. Kvinners deltakelse er blitt sett på som viktig for å lykkes siden kvinner berøres mer av klimatiske endringer (og da særlig i sør). Selv om jenter presterer minst like bra som gutter i matematikk i skolen, er andelen kvinnelige forskere lav i teknologiske, men også naturvitenskapelige fag og disipliner (Snickare & Holter, 2021). Maskuline standarder og stereotype mannlige faglige rollemodeller blir gjerne brukt som forklaring på den lave andelen kvinner, noe eksempelvis norsk polarforskning er et upreget og populært eksempel på, der fag som glasiologi og feltarbeid i Arktis etc. har vært assosiert med heltedige og tøffe menn med is skjegget (Forskning.no/Norsk Polarinstitutt, 8. mars 2020). Gay-Antiaki og Liverman (2018) har f.eks. funnet at kvinnelige forskeres deltakelse i FNs klimapanel har steget fra ca. 5 prosent i 1990 til ca. 20 prosent i dag. Likevel avdekker spørreundersøkelsen deres blant de kvinnelige klimaforskerne (N=182) at en del kvinner i FNs klimapanel fremdeles erfarer barrierer og vanskeligheter med å nå frem med sine synpunkter på grunn av kjønn og andre kjennetegn, som disiplinertilhørighet, geografisk bakgrunn, etnisk bakgrunn, selv om mange respondenter også rapporterte positive erfaringer. Også andre studier viser at menn dominerer mer i klimadebatten.

---

3 Forkortelsen STEM viser til Science, Technology, Engineering, and Mathematics.

Skyldes det eksistensen av en ulikhetsskapende kjønnsarbeidsdeling langs et gitt statushierarki? Klimaforskerne som vi har intervjuet, forteller imidlertid om praksiser som tyder på at en forståelse av hvordan forskning generelt og klimaforskning spesielt faktisk er betinget og foregår i dag, gjør det nødvendig å utvide og komplisere denne tilnærmingen, noe vi nå skal komme nærmere inn på.

## Forskergruppen

I dag er de fleste universitetsansatte og forskere medlem i en eller flere formaliserte forskergrupper. Det er som nevnt store variasjoner i disse gruppens funksjonalitet og betydning – og noe av forklaringen ligger i de forskjeller som eksisterer i kunnskapstype mellom fagområder og disipliner, og som betinger ulike forskningsmessige organiseringsformer. (Vabø mfl. 2016). Forskergruppene i klimaforskningen er karakteristisk for den kollektive arbeidsformen som gjøres gjeldende i store deler av naturvitenskapene, som vi tradisjonelt forbinder med eksperimentelle fag og laboratoriefag. Ifølge Knorr-Cetina (2007) går et viktig skille mellom kunnskapskulturer og epistemiske kulturer. Mens førstnevnte viser til samfunn som forvalter en viss type kunnskap (eksperter osv.), viser epistemiske kulturer til det «samfunnet», gruppen, nettverket, materialiteten, hvor kunnskapen utvikles i tett samarbeid mellom medlemmene. Forskergruppene i klimaforskning som vi studerer, er representative for denne type «bounded spaces», men de må altså ikke forveksles med fenomenet forskergrupper generelt, ettersom slike gruppers funksjonalitet også vil variere mellom ulike kunnskapstyper. Forskergrupper i samfunnsvitenskapelige og humanistiske fag er eksempelvis gjerne preget av stor grad av tematisk, teoretisk og metodisk fragmentering og individuell forskningsmodus. I første rekke fungerer aktivitetene i disse gruppene som lavterskelseminarer for fremlegging av akademiske papers, litteraturstudier, prosjektutkast etc. rundt vitenskapelig ansatte ved et universitetsinstitutt, som forvalter en felles kunnskapsbase, men som ikke nødvendigvis jobber tett sammen i kunnskapsproduksjon.

Innenfor klimaforskningen finner vi en helt annen epistemisk kultur kjennetegnet av kollektive praksiser og samarbeid rundt et spesifikt epistemisk «maskineri» (Knorr-Cetina, 2007), nemlig klimamodellen. En vesent-

lig del av klimaforskningen dreier seg om *modellering* og bruk av ulike modeller. Klimamodeller er dataprogrammer som brukes til å beregne klimaets tilstand nå og fremover basert på aktuelle og historiske data om for eksempel temperatur, lufttrykk, vind og vann.

Det finnes en rekke ulike typer klimamodeller, fra helt enkle energibalansmodeller til avanserte modeller som kan simulere tilstanden på hele kloden, for et avgrenset område og for enkelte deler av atmosfæren. Klimaforskernes epistemiske fellesskap kretser om ulike modeller og er av avgjørende betydning for den internasjonale klimapolitikken ved at ulike modeller brukes i simuleringene som inngår i FNs klimapanelrapporter (IPCC).

Både utviklingen av modeller og bruken av dem krever samarbeid og fellesskap:

*I: Det tar mye tid, la oss si et halvt år eller noen ganger lenger, å lære en ny modell. For å forstå den og for å kunne bruke den. Du kan bruke den raskere, men da er den som en svart boks, og det er litt skummelt noen ganger fordi du egentlig ikke vet hva du gjør. Men etter en stund – hvis du har vært lenge nok i feltet – er det ikke så vanskelig, du forstår på en måte det grunnleggende. Så jeg har brukt mange modeller, og det er ikke så vanskelig å bytte. Så, [navnet på modellen] er en innlandsmodell som jeg har brukt, jeg samarbeider med forskjellige miljøer ved å bruke forskjellige modeller, men vi valgte og tok til oss denne og nå bygger vi og har ganske mange mennesker som bruker den i [forskningsmiljøet]. Det er igjen basert på personlige sterke samarbeid med personer internasjonalt som vi har et personlig forhold til som gjør det mye enklere. Fordi du trenger støtte, må du ha et fellesskap rundt deg. Det er ikke nok å sitte i [by] og jobbe med modellen, man må kjenne de som utvikler den, man må samhandle med dem, bidra samtidig som man får mye tilbakemelding og støtte (professor, norsk).*

Informanten forteller her om en praksis med vektlegging av læring, fleksibilitet, støtte og samhandling som avgjørende for å kunne utvikle og bruke modellene. Beskrivelsen illustrerer betydningen av å samarbeide for å løse større problem. Modellene kan ikke utvikles uten inkluderende forskerfellesskap som samhandler. Samhandlingen og samarbeidspraksisene er en

forutsetning for utviklingen av det epistemiske fellesskapet rundt de ulike modellene i klimaforskningen. I tråd med Knorr-Cetinas begrep om transnasjonale epistemiske kulturer påpeker også Whitley og Gläser (2014) at forskning ikke nødvendigvis kan bli forstått som noe som utføres i rent akademiske organisasjoner som universiteter, men gjennom slike epistemiske fellesskap/kulturer som oftest er løst koplet til universitetet som organisasjon (og som kan påvirkes av eksterne, laterale og gjerne omskiftelige betingelser som for eksempel svingende grad av finansiering fra forskningsråd).

Klimaforskningen kan altså ikke sies å bære preg av ulikhetsskapende arbeidsdeling og hierarkisering. Snarere er det samhandling som preger bildet av feltet. Spørsmålet er allikevel om kvinner og menn gis ulike betingelser og muligheter i samhandlingen. Er det slik at samhandlingen skjuler en kjønnsarbeidsdeling?

Snickare og Holter (2021) har undersøkt arbeidsmiljøene ved de de matematisk-naturvitenskapelige fakultetene ved norske universiteter i lys av perspektiver på faglig prestisje, menn, maskulinitet, seksuell trakassering, ulikebehandling mellom kjønn og arbeidsmiljø. Forskerne finner at her råder intern konsensus om kjønnslikestilling, i likhet med hva forskning finner innen andre typiske eliteprofesjoner (Halrynjo & Lyng, 2009). Forskerrollene er ambisiøse og krevende – og idealkarrieren preget av konkurranse om stadig å søke prosjekter, publisere og delta i internasjonale nettverk. Snickare og Holter (2021) finner imidlertid at kvinner ikke har samme rammebetingelser som menn for rolleutøvelse. De kvinnelige forskerne er oftere gift med andre akademikere og har ikke samme grad av støtte på hjemmebane til å jobbe ekstra. Undersøkelser av tidsbruk blant vitenskapelig ansatte viser også at kvinner i større grad enn menn påtar seg forvaltningsoppgaver, med lite relevans for egen forskning.

Selv om våre informanter på den ene siden beskriver en forskerhverdag og en praksis preget av tett samarbeid og gjensidig avhengighet, virker det samtidig som at kvinner og menn utøver forskerrollen på ulike måter:

*Disse to forskerne [to kvinnelige kollegaer] som vi snakker om er veldig forskjellige. [...] De er sannsynligvis de beste forskerne vi har i gruppen. Så, men det vil jeg si er forskjellen mellom dem, og det er en generell ting. Ikke forskningen deres, ikke ekspertisen eller den vitenskapelige interessen deres, men det som gjør dem annerledes er*

*at de ikke fremhever seg selv. Uansett hva du kaller det. Det uheldige er at noen ganger ser du allerede på postdoc-nivå at menn bare fremhever seg selv ved hjelp av de midlene og mulighetene som dukker opp, og det er det samme på professor- og førsteamanuensis-nivå. Det er en stor kontrast. Svært få av kvinnene vi har er flinke til å fremheve seg selv. Jeg vet ikke hvorfor. Jeg har prøvd å finne ut av det og hjelpe dem på alle måter jeg kan. Jeg har for det meste hatt kvinnelige doktorgradsstudenter, og de har alle gjort det veldig bra, men det er en tydelig forskjell på hvordan de fremhever seg selv og hva de ønsker ut av karrieren. Kanskje er de mindre ambisiøse [enn sine mannlige kolleger – CE], men de er sannsynligvis de bedre studentene, eller de fleste av dem er faktisk på et høyere nivå, mange av dem (professor, mann).*

Mens forskergrupper alltid har vært den tradisjonelle organiseringsformen i en rekke naturvitenskapelige og teknologiske disipliner, er det etter hvert blitt en relativt universell form for organisering av forskning generelt, i høyere utdanning og instituttsektoren. Hva sammensetning av forskergrupper betyr for kvalitet og resultater i teamarbeidet, har i første rekke vært studert ut fra bibliometriske undersøkelser, ut fra variabler som kjønn og alder, posisjon, undersøkelser som viser at kvinnelig deltakelse har en negativ effekt på produktivitet (Bauer mfl. 2013).

I våre intervjuer med klimaforskere fremkommer også en annen betydning av forskergruppenes sammensetning som angår det epistemiske. Det faglige mangfoldet som kan oppnås gjennom kjønnsbalanse, bidrar til å svare på behovet for problemorientert flerfaglighet. I forskergruppene er det viktig at medlemmene har komplementær ekspertise for å løse felles forskningsproblemstillinger. Forskningsproblemstillingen(e) danner et avgrenset epistemisk og sosialt rom (bounded space), en intersubjektiv ramme, hvor forskerne ikke bare kan, men er nødt til å samarbeide med utgangspunkt i ulik ekspertise og perspektiver for å kunne drive forskningsprosessen fremover.

Vi spurte klimaforskerne om hvilke tanker de gjorde seg når det gjelder kjønn og mangfold som problemstilling i forskningsmiljøet de er en del av. Det er, som nevnt, et flertall av menn i de faste, vitenskapelige stillingene ved caseinstitusjonene vi har studert. Forskerne var opptatt av balanse og mangfold i forskergruppene, men knyttet ikke dette primært til rettferdig-

het, representasjon eller likestilling som politisk mål. Viktigheten av mangfold og balanse ble snarere knyttet til forskningstilnærming og arbeidsmåter; ubalanse i en gruppe kan rett og slett føre til dårlig forskning.

*I: Jeg synes det er viktig å ha en kjønnsbalansert gruppe. Derfor er jeg litt bekymret for at jeg ikke har nok menn [i forskningsgruppen] for øyeblikket. For jeg tror forskjellen [mellom menn og kvinner] bare handler om hvordan de tilnærmer seg ting. Generelt sett er det selvfølgelig mange personlige forskjeller innenfor hvert kjønn. Så, jeg ser også, som når jeg tenker på hvem som ville passe inn i gruppen, ser jeg etter ... hvem som kan passe godt inn i gruppen, men spesielt når det gjelder kjønn, jeg vet ikke, dette er stereotyper, men jeg tror det er forskjeller [mellom kvinner og menn] i selvtillit, det er forskjeller i, ja, bare i tilnærmingen til ting. Så jeg tror gruppen har godt av å ha alt dette representert.*

*C: Er det bare for å få til en god gruppedynamikk, eller vil det på en eller annen måte også påvirke forskningsresultatet?*

*I: Jeg tror kanskje det mest handler om gruppedynamikk, men jeg tror, ja, jeg tror når det gjelder resultatet av den faktiske forskningen at det selvfølgelig også kan fungere, hvis det er en blanding av spesielt, si om jeg hadde [...] en blanding av mennesker som var spesielt dyktige i numerikk, for eksempel som dataanalyse kontra andre som er spesielt dyktige i for eksempel kommunikasjon eller tolkning av data. Så tror jeg, men det pleier også å være det, jeg antar at det pleier å være flere menn som interesserer seg for noen av disse tingene, eller kvinner som har interesse for den andre. Men jeg tror du kan finne begge i hver gruppe. Så forskningsmessig vil jeg ikke si at kjønnsbalansen er nødvendig. Jeg tenker mer på gruppedynamikken hva det angår, om det gir mening? (førsteamanuensis, kvinne).*

Det kan være lett å avfeie denne tilnærmingen til kjønnsbalanse som overfladisk ved at kjønnsbalansen fremstilles som viktig for gruppedynamikken, men ikke for forskningen som sådan. Men når forskning betraktes som *samarbeidspraksiser*, gir forskernes forståelse av hvorfor balanse og mangfold er

viktig i forskergruppene mening; dårlig gruppedynamikk og haltende samarbeid resulterer faktisk i dårlig forskning selv om kjønnsbalanse i seg selv ikke er nødvendig for å oppnå god forskning.

Men forutsetter ikke dette i virkeligheten en essensialistisk tilnærming til kjønnsbalanse hvor kvinner og menn tilskrives ulike, men utfyllende væremåter? Det vil si en fokusforflytning fra arbeidsdeling til samarbeid som tilslører at essensialiserte kjønnsforskjeller gjenbrukes i en tilsynelatende ny diskurs om hvorfor det er viktig med kjønnsbalanse i forskningen? Intervjuene våre med klimaforskere tyder på at kjønnsbalanse nedtones som politisk mål knyttet til likestilling, rettferdighet og representasjon til fordel for en mer pragmatisk tilnærming til kjønn som kan minne om det som i den feministiske, postkoloniale forskningen er blitt kalt strategisk essensialisme (Spivak, 1985/1996), altså en tilnærming som midlertidig tilskriver en gruppe kvaliteter eller identiteter i den hensikt å oppnå et strategisk mål. En kvinnelig professor beskriver det på denne måten:

*Jeg blir veldig lei av all denne politikken som er ment å fikse på kvinnene fordi det de gjør er at de forteller oss at det er noe galt med oss. Og så tror jeg at kvinner er mindre selvsikre og mindre dominerende, og mindre i stand til å skylde feilene sine på noen andre enn hva menn er. Ikke på grunn av biologi, men fordi vi er opplært til det. Men jeg tror kanskje det ikke er en dårlig ting. Så hvis vi lagde vitenskapen slik at den har plass til, hvis vi gjorde vitenskapen mer inkluderende, ville det vært bedre for alle (professor, kvinne).*

Informanten peker her på kvinners og menns ulike væremåter og fremhever fordelene med kvinnenens mer beskjedne væremåte for forskningsorganisasjonen som helhet. Dette kan fremstå som en essensialiserende måte å beskrive både kvinner og menn på, men kan også tolkes som en avpolitisering av kjønnsbalansebestrebelse i forskningen ved hjelp av en form for strategisk essensialisme; informanten fremhever kvaliteter og ferdigheter som, uansett om det handler om strukturer, kultur eller natur, i seg selv er positive for organisasjonen, og nedtoner samtidig kjønnsbalanse som et spørsmål om likestilling, rettferdighet eller representasjon. (Se også Mangset mfl., Gjerland og Aarseth mfl. i denne boken for diskusjoner av dette.)



## Avsluttende diskusjon

Forskning og høyere utdanning preges i dag av internasjonalt samarbeid og global konkurranse om å skape verdensledende og fremragende forskningsmiljøer. Både nasjonale og regionale forskningspolitiske strategier bærer i økende grad preg av en kontekst der konkurranse om god plassering i internasjonale universitetsrangeringer, er styrende (Stensaker, 2015).

I et forskningssystem som det norske kommer effekter av internasjonalisering og globalisering til uttrykk gjennom endringer i akademisk demografi, i form av en betydelig vekst i andelen utenlandske forskere, og gjennom finansiering, samarbeid og publisering på tvers av land og mer standardiserte kvalitetskriterier, der publisering i internasjonalt høyt rangerte vitenskapelige tidsskrift er et av flere kriterier som må innfris for å få de mest attraktive stillingene og arbeidsforholdene.

Det positive ved mangfold i forskning fremheves gjerne på generelt grunnlag – f.eks. i utdanningsinstitusjonenes strategidokumenter, men tiltagende internasjonal rekruttering og vekt på å bygge fremragende forskningsmiljøer kritiseres samtidig for å fremme en maskulin produksjonsstandard som ikke harmonerer med den norske eller nordiske samfunnsmodellen der det skal tilrettelegges for å kunne kombinere akademisk karriere og familieliv<sup>4</sup> (se også Mangset mfl.s. kapittel i denne boken). Når spørsmålet om kjønnsbalanse har kommet opp i sammenheng med internasjonalisering, er det gjerne rammet inn av bekymring og uro:<sup>56</sup> Er det slik at internasjonalisering er en trussel mot målet om å oppnå kjønnsbalanse i forskningen ved at stadig flere både midlertidige og faste vitenskapelige stillinger inntas av utenlandske, gjerne mannlige forskere? Er det slik at kvinnelige, norske forskere,<sup>7</sup> som kanskje skal sjonglere forskerjobben med familieforpliktelser og alt hva det medfører i en velferdsstatssammenheng, utkonkurreres av utenlandske forskere som jobber og produserer artikler 24/7? Debattene rundt internasjonalisering og kjønnsbalanse speiler ulike interesser og diskurser i feltet, og

4 «Utfordrer norsk arbeidskultur» (forskerforum.no)

5 «Mener forskere som stikker seg fram blir uglesett» (khrono.no)

6 «Provosert og fornærmet av påstander om utenlandske forskere» (khrono.no)

7 Dette gjelder også mange norskfødte menn (et poeng som også diskuteres i kapittelet til Mangset mfl.).

spenner fra ulike instrumentelle forskningspolitiske mål, ønsker om å bevare faglig autonomi og kontroll med rekrutteringskriterier til verdier om universitetet som en demokratisk samfunnsbyggende institusjon, som skal være representativt for etnisk, kulturelt og kjønnsmessig mangfold.

I dette kapitlet har vi sett nærmere på hvordan betydningen av kjønn aktiveres og utfordres i et globalisert og tverrfaglig forskerfelleskap som klimaforskningen. Internasjonal rekruttering har bidratt til økning i kvinneandel både blant de matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fagene og på professornivå. Klimaforskning viser at internasjonal rekruttering har bidratt til en betydelig transformasjon av feltet – både i form av kjønns sammensetning og fordeling av makt og ressurser; kvinner får makt og ressurser i form av ledende roller som professorer, agendasettere som kan fornye forskningsfeltet – og rollemodeller for yngre forskere. Globalisering og institusjonelle satsninger, politikker og strategier for internasjonalisering gir dermed ikke bare et bredere grunnlag for rekruttering generelt; de fleste av de internasjonalt rekrutterte forskerne, ikke minst kvinnene, kan regnes blant en høyst selektert elite av forskere, og bidrar til å prege forståelsen av den ideelle forskeren i dette feltet. Når denne ideelle forskeren vektlegger samarbeid og mangfold i forskningspraksisen, vil dette på lengre sikt kunne påvirke hvordan det generelt tenkes om forskning som praksis, kultur og karriere-mulighet – for både kvinner og menn.

Undersøkelsen vår peker i retning av at tiltak som skal bedre kjønnsbalansen i universitets- og høyskolesektoren på en treffsikker måte, bør ha blikk for hvordan internasjonalisering samspiller med arbeidsformer og arbeidsdelingsmønstre i ulike fagfelt, snarere enn å gå ut fra at de samme segregerende dynamikkene utfolder seg på samme måte i alle deler av sektoren.

Samtidig som organisasjoner ikke kan forstås som nøytrale rammeverk, men snarere må undersøkes både i et kjønns- og interseksjonelt perspektiv (Acker, 1990, 2006), mener vi at våre funn og analyser tilsier at vi ikke uten videre kan analysere feltet som en monolittisk struktur preget av en bestemt kjønn arbeidsdeling. Klimaforskerne som vi har intervjuet, mener at kjønnsbalanse og mangfold er viktig for å kunne utvikle gode samarbeidspraksiser. Forskerne trekker dermed spørsmålet om kjønnsbalanse bort fra en politisk diskusjon om representasjon og likestilling til en mindre politisert og politiserende diskusjon om forskningsorganisering og fellesskap. Like mye som å ha på arbeidsdeling bør den betydning internasjonal rekrutte-

ring har for kjønnsbalanse, dermed også forstås ut fra epistemiske fellesskap og samarbeidspraksiser. Dette innebærer å være oppmerksom på kompleksiteten som kjennetegner feltet, at fag og disipliner har ulike epistemiske, organisatoriske og sosiale kjennetegn, og at utenlandske forskere ikke er en homogen, men en sammensatt gruppe.

Den samme kompleksiteten gjenfinner vi i tverrfagligheten som er gjennomgående i klimaforskningen; nødvendigheten av å samarbeide og jobbe tverrfaglig for å utvikle modeller for simulering av klimaendringer bryter med tradisjonelle forestillinger om disiplinære statushierarkier og åpner opp for at epistemisk mangfold og kjønnsbalanse i seg selv kan forstås som viktig for å få god gruppedynamikk i samarbeid.

Betydningen av epistemisk mangfold og fellesskapene som vi studerer, utgjør en kontrast til vektleggingen av individuelle karriereløp for å styrke kjønnsbalansen i academia. Ved å rette oppmerksomheten til forskergruppene og samarbeidspraksiser kan det åpnes for en forståelse for kompleksiteten som preger internasjonalisering og kjønnsbalanse.

Spørsmålet vi stiller i dette kapitlet, er hva kjønn betyr i globaliserte forskerfellesskap. Gir det mening å snakke om kjønn arbeidsdeling, og i så tilfelle hvordan og hva innebærer det? Som redegjort for i dette kapitlet har den internasjonale forankringen og gode ressursrammer vært viktig for å rekruttere flere kvinner til klimaforskningen og for å utvikle forskningsmiljøer med mer kjønnsbalanse enn tidligere. Å bygge denne type forskningskultur hadde ikke vært mulig utelukkende basert på nasjonal rekruttering. Tverrfaglig utvikling av feltet, så vel som den anvendte dimensjonen, bidraget til å løse viktige samfunnsproblem, er også viktig for å utvikle kjønnsbalanse.

Videre finner vi at kjønn betyr mye for å få til et godt samarbeid i forskergruppene, men ikke forstått som en kognitiv arbeidsdeling langs kjønnsdimensjonen eller i form av en numerisk representativitet. Intervjusitatene illustrerer at informantene ikke er så opptatt av antall kvinner og menn, det vil si kjønn som likestilling og representasjon. Snarere er de opptatt av samarbeidsmåter som tilskrives kvinner og et kjønnsbalansert samarbeidsmiljø; raushet, samarbeidsvilje, beskjedenhet fremfor konkurranse som dominerende væremåte.

I videre forskning og tiltaksutvikling som dreier seg om kjønnsbalanse i forskningssektoren, kan man spørre om slike organiserings- og samarbeids-

former også kan bidra til å få rekruttert både flere kvinner og menn til forskning, ikke bare i klimaforskning, men også innen andre fag og disipliner.

Ikke dermed sagt at kjønn verken kan eller bør avpolitiseres, men at kjønnslikestillingspolitikk også bør bygge på gode forståelser av hva som står på spill i de globaliserte forskergruppene.

## Referanser

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464.
- Arthur, N., Patton, W. & Giancarlo, C. (2007). International project participation by women academics. *Canadian Journal of Education*, 30(1), 323–348.
- Bauder, H. (2015). The international mobility of academics: A labour market perspective. *International Migration*, 53(1), 83–96. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2012.00783.x>
- Bauer, H.P.W., Schui, G., Eye, A. & Krampen, G. (2013). How does scientific success relate to individual and organizational characteristics? A scientometric study of psychology researchers in the German-speaking countries. *Scientometrics*, 94(2), 523–539.
- Benschop, Y. & van den Brink, M. (2019). The godmother of gendered organizations: In celebration of the work of Joan Acker. *Gender Work Organization*, 26(12), 1763–1772. <https://doi.org/10.1111/gwao.12231>
- Cozzens, E.E. (1985). Comparing the sciences: Citation context analysis of papers from neuropharmacology and the sociology of science. *Social Studies of Science*, 15, 127–153.
- Gay-Antaki, M. & Liverman, D. (2018). Climate for women in climate science: Women scientists and the Intergovernmental Panel on Climate Change - Proceedings of the National Academy of Sciences. *PNAS*, 115(9) 2060–2065.
- Halrynjo, S. & Lyng, S.T. (2009). Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers. *The British Journal of Sociology*, 60(2), 321–343.
- Henningsen, I. & Liestøl, K. (2013). Likestilling i akademia. Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner?, *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 3–4.
- Jöns, H. (2011). Transnational academic mobility and gender. *Globalisation, societies and education*, 9(2), 183–209.
- Knorr-Cetina, K. (2007). Culture in global knowledge societies: Knowledge cultures and epistemic cultures. *Interdisciplinary Science Reviews*, 32(4), 361–375. <https://doi.org/10.1179/030801807X163571>
- Le Loarne-Lemaire, S., Bertrand, G., Razgallah, M., Maalaoui, A. & Kallmuenzer, A. (2021). *Women in innovation processes as a solution to climate change: A systematic literature review and an agenda for future research*. *Technological Forecasting and Social Change*. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120440>.
- Lepori, B. & Reale, E. (2019). The changing governance of research systems. Agencification and organizational differentiation in research funding organizations. I *Handbook on Science and Public Policy* (s. 448–465). Edward Elgar Publishing.
- Lund, R.W. (2015). *Doing the ideal academic – Gender, excellence and changing academia*. Aalto University.
- Marginson, S. (2018). *The new geopolitics of Higher Education*. Centre for Global Higher Education working paper series no. 34. University College London.

- Metcalfe, B.D. & Woodhams, C. (2012). Introduction: New directions in gender, diversity and organization theorizing – re-imagining feminist post-colonialism, transnationalism and geographies of power. *International Journal of Management Reviews*, 14(2), 123–140.
- Musselin, C. (2005). European Academic Labor Markets in Transition. *Higher Education*, 49(1), 135–154.
- Nkomo, S.M. & Rodriguez, J.K. (2019). Joan Acker's influence on management and organization studies: Review, analysis and directions for the future. *Gender, Work & Organization*, 26(12), 1730–1748.
- O'Hagan, C., O'Connor, P., Myers, E.S., Baisner, L., Apostolov, G., Topuzova, I., Saglam, G., Tan, M.G. & Çağlayan, H. (2019). Perpetuating academic capitalism and maintaining gender orders through career practices in STEM in universities. *Critical Studies in Education*, 60(2), 205–225.
- Pietilä, M., Drange, I., Silander, C. & Vabø, A. (2021). Gender and globalization of academic labor markets: Research and teaching staff at Nordic universities. *Social Inclusion*, 9(3), 69–80.
- Reymert, I. (2021). *Controlling the future of academe: Academic and managerial logics in professorial recruitment*.
- Riegraf, B. & Weber, L. (2017). Excellence and gender equality policies in neoliberal universities. *Gender a výzkum/Gender and Research*, 18(1), 92–112.
- Rørstad, K., Sundnes, S.L. & Olsen, B.M. (2016). *Ressursinnsatsen til norsk klimaforskning i 2014*.
- Snickare, L. & Holter, O.G. (2021). *Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring*. Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143>
- Spivak, G.C. (1996). *The Spivak Reader: Selected Works of Gayatri Chakravorty Spivak*. Psychology Press.
- Stensaker, B. (2015). Organizational identity as a concept for understanding university dynamics. *Higher Education*, 69(1), 103–115.
- Vabø, A., Alvsvåg, A., Kyvik, S. & Reymert, I.S. (2016). The establishment of formal research groups in higher education institutions. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 2016(2–3). <https://doi.org/10.3402/nstep.v2.33896>
- Vabø, A., Padilla-González, L., Waagene, E. & Næss, T. (2014). Gender and faculty internationalization. I F. Huang, M. Finkelstein & M. Rostan (Red.), *The internationalization of the academy: Changes, realities and prospects* (s. 183–205). Springer Science + Business Media.
- Wendt, K., Gunnes, H. & Aksnes, D.W. (2022). International migration of researchers and gender imbalance in academia – the case of Norway. *Scientometrics*. <https://doi.org/10.1007/s11192-022-04365-y>
- Whitley, R. & Gläser, J. (Red.) (2014). *Organisational transformation and scientific change: The impact of institutional restructuring on universities and intellectual innovation*. Emerald Group Publishing.
- Zippel, K. (2017). *Women in global science. Advancing academic careers through international collaboration*. Stanford University Press.