



Internasjonalisering av norsk akademia: Kjønnsligestilling som blindflekk

Internationalization of Norwegian Academia: Gender Equality as a Blind-Spot

Julie Katrine Flikke

Doktorgradsstipendiat, Senter for kjønnsforskning, Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU

julie.k.flikke@ntnu.no

Samandrag

Det er vanleg å omtale norsk akademia som stadig meir internasjonalt orientert, men det er ikkje alltid like klart kva det mykje brukte ordet internasjonalisering faktisk inneber i akademia. Denne artikkelen utforskar forholdet mellom internasjonalisering, eksellens og balanse mellom kjønna i akademia ved å gjere ein kritisk diskursanalyse av NTNU sin internasjonaliseringsspolitikk frå 2006 til 2018. Analysen viser at det manglar ein link mellom internasjonaliseringsspolitikken, balanse mellom kjønn og internasjonalt mangfald som viser bevisstheit om korleis desse tema heng saman og påverkar kvarandre i dagens akademia. For NTNU handlar internasjonalisering i stor grad om internasjonal mobilitet for studentar og forskarar, internasjonal rekruttering, samarbeid om forskning og tilknytning til den europeiske kunnskapsmarknaden. NTNU har eit stort fokus på forskingseksellens og mål om å bli internasjonalt framifrå. Internasjonalisering blir strategisk operasjonisert til å handle om rekruttering av internasjonalt framifrå forskarar, ressursprioritering av dei beste, toppforskning og samarbeid med framifrå internasjonale fagmiljø. Eksellensdiskursen formar ein ideell forskar med internasjonal erfaring og internasjonalt nettverk og som driv med toppforskning, og i politikkdokumenta er denne diskursen meritbasert og kjønnsnøytral. Artikkelen viser korleis ein kjønnsnøytral diskurs om internasjonalisering potensielt har sterke kjønna implikasjonar og konsekvensar.

Nøkkelord

internasjonalisering, akademia, diskursanalyse, dokumentanalyse, politikk, likestilling, kjønnsbalanse, forskarideal

Abstract

Norwegian academia is often described as increasingly more internationally oriented, but it is not always clear what the much-used phrase «internationalization» really entails. This article explores the relationship between internationalization, research excellence and gender-balance in academia by conducting a critical discourse analysis of NTNU's internationalization policy from 2006 to 2018. The analysis shows a missing link between internationalization policy, gender balance and international diversity that demonstrates an awareness of how these themes are intertwined in today's academia. For NTNU, internationalization, to a large degree, means international mobility for students and researchers, international recruitment, research-cooperation, and connection to the European knowledge market. NTNU has a big focus on research excellence and a goal of becoming «internationally excellent». Internationalization is strategically operationalized to entail recruitment of excellent international researchers, a prioritizing of resources towards «the best», «top research» and cooperation with excellent international institutions. This discourse shapes an ideal researcher with international experience and network who does «top research», and in the policy documents, this discourse is presented as merit-based and gender-neutral. However, this article shows how a gender-neutral internationalization discourse potentially has strong gendered implications and consequences.

Keywords

Internationalization, academia, discourse analysis, document-analysis, politics, gender equality, gender balance, researcher-ideals

I dag er internasjonalisering ei rask og politisk villa utvikling i Noreg, der nasjonale føringar for universitets- og høgskulesektoren legg opp til målretta og strategisk internasjonalisering i form av utveksling, mobilitet, samarbeid og deltaking i internasjonale program (NOU 2020: 3:62). Alle norske universitet er i dag pålagt å arbeide strategisk for internasjonalisering i forskning og utdanning (St.meld.nr.14 (2008–2009):17). Som institusjon har akademia alltid vært internasjonalt orientert, men det er først i dei siste åra at internasjonalisering har blitt eit mål i seg sjølve (Flobakk-Sitter og Hybertsen 2021). Dette heng saman med auka grad av mål- og strategistyring og konkurranse der norske universitet skal drive med forskning og utdanning av studentar, samtidig som dei blir målt i internasjonale rangeringar i det som er hard global konkurranse om forskarar og forskingsmiddel. Samtidig er det aukande grad av kvinner og stadig fokus på balanse mellom kjønna og likestilling på norske universitet (Rasmussen 2019). Desse raske utviklingane opnar for nye vegval og dilemma for norsk akademia (Erdal, Knutsen og Midtbøen 2019). I tillegg representerer denne utviklinga endringar i policy, diskursar, mål og styring som universitet, administrasjon, leiarar og forskarar må tilpasse seg på eit institusjonelt og eit personleg plan.

Norske universitet står i ein vanskeleg balanse mellom å representere norske arbeidsplassar med velferdsgode og å jobbe for å bli internasjonalt orienterte såkalla stjerneuniversitet. Fleire har satt spørsmålsteikn ved om vi kan halde på idealet om likestilling i norsk akademia samtidig som vi internasjonaltiserer forskinga, måler ho i tellekantar og i stadig større grad verdsett prestisjeforskning og stjerneforskarar (Brandser og Sümer 2017; Henningsen og Liestøl 2013; Lund 2012; Orning 2016; Orupabo og Mangset 2021). Samtidig som balanse mellom kjønna og likestilling er stadige tema i akademiske debattar, har forskning vist at policystrategiar i akademia ofte blir presenterte som kjønnsnøytrale. I skjeringsfeltet mellom policy, strategiar ved universiteta, global akademia og norsk arbeidskultur og ideal om likestilling opnar den politiske einsrettinga mot internasjonalisering i liten grad opp for kritiske og normative debattar. Dette resulterer i at raske endringar går føre seg samtidig som vi har lite kunnskap om konsekvensane dei får for norske universitet, endringar i forventningar og krav til forskarar og kva eventuelle kjønna implikasjonar dette får.

Denne artikkelen vil bidra med empirisk kunnskap frå eit norsk universitet ved å bruke NTNU, det største universitetet i Noreg, som eksempel. I artikkelen diskuterer eg spørsmålet: Kva er det diskursive meiningsinnhaldet i NTNU sin internasjonaliseringspolitik, og kven er idealforskararen ifølgje desse diskursane? Dette spørsmålet vil bli utforska ved å bruke Norman Fairclough (2010) si kritiske diskursanalyse. Gjennom denne metoden analyserer eg tekstleg språkbruk, formuleringar og narrativ og korleis desse formar diskursar i NTNU sine strategidokument. Eg tar utgangspunkt i at institusjonar brukar diskursar til å uttrykke makt og forme oppfatningar om verkelegheita, og at måten dette skjer på, får konsekvensar for sosialt liv.

Tidlegare forskning på akademia i endring

Etter kvart som internasjonalisering blir ein stadig større del av den akademiske politikken, har forskarar stilt spørsmål om internasjonalisering som policydiskurs og korleis denne diskursen presenterer ein ideologisk nøytral og kunnskapsdriven politikk som er positiv for forskning og høgare utdanning (Morley, Alexiadou, Garaz, Gonzáles-Monteagudo og Taba 2018). Den høge profilen til omgrepet «internasjonalisering» gjer at det blir brukt til å beskrive ei rekke forskjellige forhold, og fleire har etterlyst diskusjon om korleis det brukast (Knight 2011). Jane Knight har identifisert fem myter som har oppstått om internasjonalisering: 1) at internasjonale studentar på campus vil produsere meir internasjonal kultur på

campus, 2) at å score høgt på internasjonale rankingar er det same som kvalitet, 3) at internasjonale avtalar og nettverk fører til prestisje og attraktivitet for universitetet, 4) at internasjonal akkreditering er det same som kvalitet, og 5) at internasjonal marknadsføring av universitetet er det same som internasjonalisering. Eit felles element i fleire av desse mytane er at internasjonalisering blir oppfatta som noko som kvantitativt kan teljast og målast. Ifølgje Knight (2011) fangar ikkje dette kvantitative fokuset opp kompleksiteten i internasjonalisering, og ho argumenterer for at vi må studere dei tilsikta og utilsikta konsekvensane av internasjonalisering av akademien. Ei nyare analyse av utdanningspolitiske dokument i Noreg viser at internasjonalisering er eit sentralt omgrep i Noreg, men at det har uklart meiningsinnhald (Flobakk-Sitter og Hybertsen 2021). Denne analysen viser at diskursen er prega av globalisering, studentmobilitet og internasjonalisering på campus, og at det blir oppfatta som sentralt for kvalitet i forskning og utdanning, utan at dette dokumenterast ut over generelle påstandar. Det er også uklare reglar for implementering, noko som gir universitetet fridom i korleis dei operasjoniserer internasjonalisering (Flobakk-Sitter og Hybertsen 2021).

Både norsk og utanlandsk forskning identifiserer mobilitet som ein nøkkelmekanisme i internasjonalisering i praksis. Samtidig som europeisk politikk er sterkt orientert mot akademisk mobilitet, er kunnskapsmarknadene framleis sterkt nasjonale, og akademiske rekrutterar møter mange hinder i karrierebygging (Morley mfl. 2018; Musselin 2004). Det finst mykje forskning som interesserer seg for akademisk kultur og mobilitet frå eit kjønnspektiv. Inge Henningsen og Knut Liestøl (2013) har identifisert eit paradoks i at likestilling og balanse mellom kjønna er kulturelle og politiske mål i Noreg, samtidig som policystrategiar i universitets- og høgskulesektoren ofte blir presentert som kjønnsnøytrale og likestilling mellom kjønna ofte ikkje blir kopla til andre strategiske mål for sektoren. Forsking på kjønn i akademien har avdekka eit prestisjehierarki mellom fagmiljø som saman med institusjonelle koder og kjønnsstereotypiar bidrar til skeiv fordeling mellom kjønna i toppstillingar og forskingsleing (Brandser og Sümer 2017). Studiar i rekrutteringscasar i norsk akademien har vist at det ofte er fokus på likestilling mellom kjønna og mangfald tidleg i rekrutteringsprosessen, men i dei siste avgjerande ledda blir fokuset lagt på smale kriterier som implisitt favoriserer menn og skjuler strukturelle ulemper for kvinner og forskarar med utanlandsk bakgrunn (Moratti 2020; Orupabo og Mangset 2021).

I ein studie over stipendiatar med omsorgsansvar i Noreg har Sara Orning (2016) vist at internasjonalisering representerer ein sterk institusjonell retorikk. Gjennom intervju uttrykka både stipendiatar og vegleiarar ei oppfatning om at opphald i utlandet og publikasjonar i utanlandske tidsskrift er viktig i konkurransen om faste stillingar. Her blei det også avdekt at internasjonalisering og balanse mellom kjønna er to omsyn som kryssast fordi det positive med fleksibel arbeidstid kjem i konflikt med usikkerheit, tidsklemme, press på å fullføre prosjekt på normert tid og press på å prioritere forskning over omsorgsansvar for born. Saman med auka internasjonal konkurranse, publisering og forskingseksellens for å bli ei stjerneforskar legg dette press på nasjonalt utdanna forskarar i Noreg.

Også i europeisk forskning blir det høge fokuset på eksellens kopla til auka krav om internasjonalisering, konkurranse, produktivitet og krav for forskarar til å innrette seg etter prinsippa til forskingsfinansiering (Salminen-Karlsson, Wolfram og Almgren 2018). Ein studie i rekrutteringspraksisar frå Nederland argumenterer for at eksellensdiskursen blir presentert som universell og kjønnsnøytral, men i praksis ender opp som eit mannleg ideal ved universitet på grunn av kjønnsnormer, som vurderingar om at kvinner ikkje vil klare den harde akademiske konkurransen like godt som deira mannlege kollegaar (Van den Brink og Benschop 2011). I ein intervjustudie over kvinnelege akademikarar i Noreg har Gry Brandser

og Sevil Sümer (2020) vist korleis eksellensekrav verkar individualiserande og fører til auka konkurranse og rivalisering mellom kollegaar, og ifølgje denne studien går dette særleg ut over kvinner sin akademiske karriere fordi kvinner møter fleire sosiale barrierar i maktposisjonar enn deira mannlege kollegaar gjer. Bente Rasmussen (2019) meiner at auka strategisk styring i norsk academia byggjar eit diskursivt bilete av academia som ein fri og open global kunnskapsmarknad prega av mobile og uavhengige forskarar. I denne nyliberale forståinga av academia argumenterer ho for at strukturar blir gjort usynlege og forskjellar mellom kjønna redusert til eit resultat av kvinner sine personlege val og prioriteringar. Dette fører også til auka press på alle tilsette om strategiske satsingar, innhenting av eksterne middel og å knyte internasjonale nettverk.

Desse diskursane om internasjonalisering får konkrete konsekvensar på universitet; blant anna har nokre fakultet på NTNU sine standardtekstar i stillingsutlysingar begynt å legge meir vekt på mengda internasjonale publikasjonar forskaren har, enn undervisningskompetanse (Rasmussen 2019). Dette har Rebecca Lund (2012) tatt vidare: Gjennom intervju med kvinnelege akademikarar i Finland har ho vist korleis idealakademikaren er eit ideal prega av stadig større ytingar, forskningseksellense og press på å publisere i høgt ranka internasjonale tidsskrift. Lund inkluderer ein kjønnsdimensjon i analysen og argumenterer for at det finst kulturelle og sosiale barrierar som gjer dette idealet vanskelegare å oppnå for kvinner. Biletet er likevel ikkje heilt eintydig: Ein studie gjort i Sverige, Noreg og Finland fant at internasjonal rekruttering auka kvinnerepresentasjonen på universitet, særleg i midlertidige stillingar (Pietilä, Drange, Silander og Vabø 2021). Agnete Vabø (2020) argumenterer for at det trengst meir forskning på konsekvensane av internasjonalisering for arbeidsvilkår i forskning og høgare utdanning. Med dette bakteppet opnast det opp for utforskning av meiningsinnhaldet eit norsk universitet legg i internasjonaliseringspolitikk, og korleis dette blir knytt til andre mål og fenomen i sektoren.

Metode og empiri

NTNU er det største universitetet i Noreg med hovudsete i Trondheim og campus i Ålesund og i Gjøvik. Universitetet NTNU blei grunnlagt i 1996 og har blitt fusjonert saman med andre institusjonar fleire gonger (ntnu.no). Ifølgje dei sjølv har NTNU ein klar teknologisk-naturvitskapeleg profil og hovudansvar for høgare teknologiutdanning i Noreg, men har også eit breitt fagtilbod innanfor blant anna medisin, humaniora, utdanningskunnskap og kunstfag. På si heimeside profilerer NTNU seg med at 42 prosent av deira vitskapeleg tilsette er kvinner, og at omkring 35 prosent er internasjonale forskarar. NTNU er eit universitet som har hatt fokus på internasjonalisering over fleire år, og som har integrert internasjonalisering i sine overordna strategiar og utvikla eigne internasjonale handlingsplanar (SIU 2013:10). NTNU har fleire offentlege institusjonelle dokument som kan nyttast i ei diskursanalyse for å finne korleis universitetet operasjonaliserer internasjonalisering, og kva meiningsinnhald som ligg i politikken, og som kritisk kan lesast for å finne implikasjonar i diskursane. Denne artikkelen baserer seg på ein diskursanalyse av nokon utvalde dokument i tidsspennet 2006–2018, den perioden der NTNU hadde størst fokus på å feste sine visjonar om å bli internasjonalt framifrå i 2020. Desse nøkkeldokumenta er universitet sine hovudstrategiar som kom ut mellom 2006 og 2018, rapportar og planar der desse temaa blir diskutert, og dei fire internasjonale handlingsplanane som blei vedtatt frå 2009 til 2018. Eg behandlar dokumenta som ein del av eit nettverk av interne og eksterne dokument som produserer institusjonelle diskursar. Språkbruken i dokumenta visar korleis universitetet har behandla, produsert og reproduisert internasjonalisering over fleire år, kva ordbruk og for-

muleringar som går igjen og blir dominante diskursar, og korleis internasjonalisering blir kopla til andre aktuelle fenomen og strategiske mål.

Maktkritiske diskursar

I artikkelen gjer eg ei kritisk diskursanalyse av dokumenta basert på metoden utvikla av Norman Fairclough. Denne metoden er godt eigna til å analysere tekstleg diskurs og forholdet mellom tekst og diskursive praksisar i organisasjonar (Fairclough 2010:117). Ifølgje denne metoden er diskursar ein bestemt måte å representere verda på, og i ein organisasjon konstruerer diskursar sosial verkelegheit og bidrar til å forme folk sine oppfatningar av verda. Desse diskursane kan vere stabile over tid, eksistere saman eller vere i konflikt med kvarandre (Fairclough 2010). Sett gjennom dette perspektivet er internasjonaliseringdiskursar på NTNU konstruert av menneske og blir produsert og reproduert til å forme institusjonelle verkelegheiter. Denne analysen har to element: Først analyserer eg ordval, formuleringar, argument og narrativ for å identifisere korleis desse formar diskursar i dokumenta. Eg utforskar også det interdiskursive forholdet mellom diskursane, der eg analyserer forholdet mellom diskursar, kva som er dominant, og kva som ikkje blir representert, men heller implisert i språket. Analysen er normativ og ikkje berre deskriptiv (Fairclough 2010:11), der eg er kritisk til kva som potensielt er mangelfullt i dei dominante diskursane, og korleis dette kan påverke den sosiale prosessen på universitetet forbi diskursar. Ein viktig del av denne analysen er at diskurs og ikkje-diskursive sosiale fenomen heng saman, altså at diskursar får reelle konsekvensar i den sosiale verda, og at makt og diskursar heng saman gjennom at makt delvis blir uttrykka og verkar gjennom diskursar (Fairclough 2010).

Eg vil bruke kritisk diskursanalyse til å finne argument, oppfatningar og haldningar som blir uttrykke i tekstleg diskurs gjennom språkbruk, der strategidokumenta ikkje berre beskriv, men er ein viktig del av å forme institusjonell oppfatning av verkelegheita (Asdal 2015). Eg har brukt denne metoden til å finne hyppigheit av ord og omgrep i dei ulike dokumenta, kva som går igjen og blir dominant språk, og kva som enten forsvinn over tid eller får mindre merksemd. Deretter har eg analysert den konkrete språkbruken for å utforske kva meiningar og uttrykksmåtar som ligg i dei institusjonelle dokumenta. Gjennom denne analysen har eg funne nokre diskursive premiss som ligg innbakt i strategidokumenta. I artikkelen refererer eg til universitetet eller NTNU som ein enkeltstemme, ikkje til enkeltforfattarane av dokument. Dette er fordi det er slik man omtalar seg sjølv i dokumenta, og fordi det ikkje er individ som er viktige innanfor diskursanalyse, men og ulike syn, interesser og grupper er representert i form av diskursar.

Kva inneber internasjonalisering på NTNU?

Allereie i 1999 etablerte NTNU satsingsområde som skulle bidra til at NTNU blei eit internasjonalt universitet (NTNU 2008:25), og gjorde internasjonalisering til en raud tråd både implisitt og eksplisitt i både deira hovudstrategiar, handlingsplanar, rapportar og planar. I NTNU sin strategi frå 2018 til 2025 blir det gjort klart at «NTNU er internasjonalt orientert og er en betydelig bidragsyter i den globale kunnskapsutviklingen» (2018a:30). Fundamentet i NTNU sitt internasjonale samarbeid er grunngeve slik: «Vår deltakelse i den internasjonale forskningsfronten gir høy vitenskapelig kvalitet. Forskningsaktivitet ved NTNU finansieres i økende grad fra internasjonale kilder og i samarbeid mellom forskere i ulike land» (2018a:30). Dette blir grunngeve med at: «Internasjonalisering er en betingelse for

utvikling av høy kvalitet. Synlighet nasjonalt og internasjonalt gjør oss attraktive for samarbeid med de beste. Dette krever robuste fagmiljøer med en tydelig profil, klare prioriteringer og faglig konsentrasjon» (NTNU 2011b:5). I alle strategidokumentene blir internasjonalisering normalisert og presentert som noko positivt som universitetet skal jobbe aktivt for, særleg etter kvantitative målingar, der NTNU skal ha godt omdømme på internasjonale fagevalueringar og ha fagmiljø i toppklasse målt gjennom internasjonale fagfellellevurderingar. Å vere internasjonal og ha høg kvalitet blir diskursivt knytt saman gjennom formuleringar som at internasjonalisering er «en betingelse for utvikling av høy kvalitet» (NTNU 2011b:5).

Samtidig som internasjonalisering er nedfelt i NTNU sine strategiar, blir dei konkretisert i dei internasjonale handlingsplanane frå 2009 til 2018. Her blir fire hovudelement presentert som nøkkelområde for diskursen om internasjonalisering. Desse hovudelementa er: 1) *internasjonal mobilitet* for forskarar og studentar, inkludert både langsiktig og kortsiktig mobilitet for forskarar, og at universitetet driv med internasjonal rekruttering, 2) *utdanningane* til NTNU skal vere internasjonale. Dette er presentert som nyttig både for individ i eit internasjonalt arbeidsmarknad, for at fagmiljø og forskargrupper får internasjonal erfaring, og som eit viktig verkemiddel for å styrke kvalitet og relevans i utdanninga. I tillegg til at både faste vitenskapleg tilsette, postdoktorar og doktorgradsstipendiatar skal vere internasjonalt mobile, skal NTNU ha 3) ein aktiv politikk for å *rekruttere gode utanlandske forskarar* til ulike stillingar, og NTNU skal også aktivt utnytte nasjonale og internasjonale kjelder til finansiering for forskarmobilitet. Skarp internasjonal konkurranse frå andre institusjonar og næringslivet gjer dette til eit risikoområde der NTNU må prioritere ressursar for å forbetre rutinar for mottak (NTNU 2012). 4) I kvar handlingsplan blir det lagt vekt på at *samarbeid med EU og EØS* er ein hovudprioritet for NTNU sitt internasjonale samarbeid (NTNU 2014:6). Dette inneber at NTNU i handlingsplanane kontinuerleg vil styrke si deltaking i det europeiske utdannings-, forskings- og innovasjonsområdet, «aktivt utnytte virkemiddelapparatet i Erasmus+ til støtte for europeisk utdanningssamarbeid» (NTNU 2014:8) og rette seg mot den europeiske marknaden for samarbeid om utdanning og forskning. Her ser vi at diskursen om internasjonalisering ikkje berre er ein overordna ambisjon, men at den omfattar ulike policyområde, som rekruttering, tilsettpolitikk, utdanning og forventningar til forskarar og fagmiljø.

Gjennom deira strategi- og visjonsdokument blir internasjonalisering etablert som ein dominant institusjonell diskurs som blir reproduisert tekstleg år etter år. Gjennom bruk av ord med positive konnotasjonar, som auka kvalitet og relevans, framifrå, best og toppforskning, blir diskursen om internasjonalisering presentert som ein positiv diskurs som er viktig for at universitetet skal utvikle seg framover og tilpasse seg den internasjonale akademiske marknaden.

Eit strategisk samlekonsept

Gjennom ei diskursanalyse av desse strategidokumentene kan vi sjå korleis NTNU brukar institusjonelt språk til å konstruere ei bestemt oppfatning av verkelegheita og posisjonere seg som universitet. Det ligg nokon interdiskursive spenningar i desse tekstane, uttrykka gjennom forholdet mellom diskursane og kva tema som går igjen og blir lagt vekt på. NTNU sett sine internasjonale ambisjonar i kontekst av å vere ein del av eit globalt kunnskapsmarknad og at verda står ovanfor komplekse globale utfordringar som krevjar samarbeid og løysingar (NTNU 2008). NTNU posisjonere seg i strategiane som at dei har eit globalt samfunnsansvar, at deira forskning er ein del av det internasjonale fagfellesskapet, og at fagmiljø har eit ansvar for å bidra i kunnskapsutvikling. Dette er også NTNU si rolle som norsk

universitet (NTNU 2011b). I dette ansvaret inngår det at NTNU skal samarbeide med låg- og mellominntektsland om utdanning, forskning, kapasitetsbygging og innovasjon for gjensidig fagleg utbytte og kompetansebygging (NTNU 2014, 2018b).

Den andre dimensjonen, den som får mest plass i strategiane, er den meir ambisiøse sida av NTNU si internasjonale orientering. Språkbruken er prega av formuleringar som at NTNU skal vere ein internasjonalt anerkjend kunnskapsinstitusjon som skal «legge premisser for kunnskapsutviklinga» for å møte utfordringane verdssamfunnet står ovanfor, og skape verdiar både internasjonalt og i Noreg og byggje kompetanse for å kunne delta i, bidra til og initiere framtidige internasjonale forskingsprosjekt (NTNU 2011b, 2014, 2018a). Diskursane viser ei sterk bevisstheit om at dei blir rangert etter «internasjonale kvalitetsstandarder i et sterkt konkurranseutsatt kunnskapsmarked» (NTNU 2011a:1), og dette legg opp til eit sterkt fokus på at den internasjonale orienteringa må vere strategisk: Det blir i dokumenta gitt mykje merksemd til korleis NTNU i si internasjonale orientering skal prioritere samarbeid med spesifikt framifrå internasjonale institusjonar og fagmiljø, der universitetet skal rekruttere framifrå studentar og forskarar og alle einingar skal identifisere sine viktigaste internasjonale partnarar og samarbeide med framifrå internasjonale fagmiljø (NTNU 2008, 2011a, 2014, 2018b).

Gjennom ei kritisk diskursanalyse kan vi seie at internasjonalisering i stor grad blir eit slags samlekonsept for alle relasjonane som forskning og utdanning inngår i. I desse diskursane er det inga rom for at NTNU skal bremse opp og reflektere over desse utviklingane, men orda som brukast, handlar om deltaking i utvikling, påverknad, samarbeid og utnytting av finansieringskjelder. Gjennom ei strategisk operasjonalisering av internasjonalisering kan NTNU posisjonere seg for å ikkje berre vere konkurranseutsett, men å vere ein som også kan konkurrere *om* dei beste forskarane og forskingsmiddel og klatre på internasjonale målingar. Ei vidare analyse visar at NTNU koplpar desse diskursane til intern organisering, der ressursar skal prioriterast slik at det er dei beste lærarane, forskarane og faggruppene som får moglegheiter til utvikling (NTNU 2011b). Tildeling av interne forskingsressursar skal skje utifrå «strategiske betraktningar og i større grad vere basert på dokumenterte resultater» (NTNU 2012:13). Her ser vi NTNU diskursivt konstruere eit bilete av eit konkurranseprega akademia og knyte dette saman med strategisk styring og ressursprioritering. Dette er eit eksempel på at dokumentdiskurs påverkar sosial verkelegheit i institusjonar (Fairclough 2010). Andre eksempel på konkrete konsekvensar av diskurs er at både fakultet, institutt og fagmiljø skal legge til rette for internasjonal mobilitet, rekruttering og auka bruk av engelsk. I tillegg skal forskarar få insentiv for å strekke seg langt i forskinga si, ha opphald i utlandet og publisere i høgt rangerte internasjonale tidsskrift, gjerne i samarbeid med internasjonale fagmiljø og forskarar (NTNU 2008, 2012, 2018a). Desse diskursive prioriteringane får altså konsekvensar både på institusjonelt og på individuelt nivå på universitetet.

Internasjonalt og framifrå – same sak?

Høge internasjonale ambisjonar og strategiske satsingar blir ofte knytt til ordet «framifrå» i strategidokumenta. Å vere internasjonalt framifrå er ein eksplisitt og gjennomgåande ambisjon i NTNU sine overordna strategiar: NTNU skal ha eit framifrå studiemiljø, vere den mest attraktive studiestaden i Europa og vere rangert blant dei 20 beste i Europa på anerkjende målingar og i sitat som: «Fremragende miljøer innenfor grunnleggende forskning er nødvendig for et universitet med ambisjoner» (NTNU 2012:11). Samarbeid med framifrå fagmiljø kan styrke kvalitet i utdanning og forskning (NTNU 2014:6). Gjennom slike formuleringar i strategiane blir det å vere internasjonal og framifrå diskursivt fletta saman: Målet

om å vere framifrå handlar i stor grad om å vere det etter internasjonale standardar, og internasjonal handlar sjølvsagt om kven som er i internasjonal toppklasse og rangerer høgt på internasjonale målingar og har godt omdømme i internasjonale fagevauleringar (NTNU 2011b). Dette formar ein sterk eksellensediskurs i dei institusjonelle dokumenta. Det skjer også ei diskursiv samanknytning av forskingseksellens og kvalitet der eksellens blir løfta som ein standard i forsking. Dette står i kontrast til forsøk på å utvide og forbetre standardane vitenskapelig forsking blir evaluert utifrå, som DORA-erklæringa NTNU signerte i 2018. Slik blir både internasjonalisering og eksellens både middel og mål for universitetet.

Dette gjer at eksellens bidrar til den sterke strømminga mot internasjonalisering NTNU legg opp til. På ei side er det å vere internasjonalt orientert eit mål i seg sjølv (gjennom å for eksempel rekruttere internasjonalt og delta i internasjonale forskingsprogram), mens på den andre sida er strategisk internasjonalisering eit middel for å trekkje til seg menneskelege og materielle ressursar. Målet om å bli internasjonalt framifrå blir også brukt som grunn til ulike aktivitetar, blant anna fokus på internasjonal rekruttering og mobilitet, som begge er presentert som nøkkelområde for internasjonalisering. Eksellensediskursen gjer at fokuset også handlar om å rekruttere dei beste studentane og forskarane, og at tilsette skal knytte seg til framifrå internasjonale fagmiljø. Gjennom repetering av desse orda og positiv språkbruk styrar desse to diskursane universitetet mot høge internasjonale mål og meir strategisk styring av rekruttering og ressursutnytting (NTNU 2018a). Denne diskursive einsrettinga i dokumenta nødvendiggjer ei kritisk utforsking av kva implikasjonar dette får for forskarliv og forskarideal.

Kjønnsnøytral diskurs om internasjonalisering med kjønna implikasjonar

Den strategiske måten NTNU operasjonaliserer internasjonalisering på, handlar i stor grad om internasjonal mobilitet, publisering i internasjonale tidsskrift, internasjonal rekruttering og tilknytning til den europeiske kunnskapsmarknaden, særleg med tanke på finansiering og samarbeid. Dei sterke diskursane om internasjonalisering og eksellens blir kopla til konkrete praksisar for rekruttering og ressursfordeling og får konsekvensar for korleis strategidokumentar omtalar tilsette ved universitetet. Som nemnt er det her eit stort fokus på å rekruttere dei beste og prioritere toppforskning for å vinne global akademisk konkurranse om menneskelege og økonomiske ressursar, og forskarar skal få insentiv til internasjonal mobilitet, publisering og å «strekke seg langt i forskinga si». Analysert gjennom Fairclough (2010) sitt maktkritiske perspektiv er det verdt å stille spørsmål om kven som tener på denne retninga i diskursane. Frå eit strategisk synspunkt har dette forskaridealet fleire fordelar for universitetet: Framifrå forskarar inneber prestisje, omdømme og økonomiske ressursar for NTNU. Dette kan lesast som eit institusjonelt uttrykk for makt, der vi kan utforske den sida som ikkje kjem like sterkt til uttrykk i dokumenta.

Idealforskaren som desse diskursane teiknar opp, er internasjonalt mobil, har eit internasjonalt nettverk, helst i framifrå fagmiljø og universitet, og publiserer på engelsk i internasjonale tidsskrift. Press om å oppnå ferdigheiter og erfaringar for å bli det universitetet oppfattar som ein toppforskar, blir uttrykt gjennom ei institusjonell villigheit til å prioritere ressursar mot dei som har potensial til å bli toppforskar og framifrå. Det opnast ikkje opp for å problematisere eller reflektere over kva det vil innebære å vere ein framifrå forskar, kven denne forskaren er, eller kva forhold på universitet som kan legge til rette eller hindre forskarar i å oppnå desse ferdigheitene. Diskursane som brukast til å omtale forskarar, er kjønnsnøytrale og merittbaserte. Implikasjonen er at idealforskaren handlar om kvalifikasjonar,

ikkje om forskarar sitt kjønn, klassebakgrunn eller nasjonalitet. Her oppstår det ei spenning mellom nøytrale institusjonelle diskursar og dokumenterte erfaringar frå akademisk liv. Det er ikkje alle forskarar som har personlege, sosiale eller økonomiske føresetnadar for å vere internasjonalt mobile (Pietilä m fl. 2021).

Dette rører ved spenning mellom norske universitet står i mellom internasjonal akademisk konkurransekultur og det norske samfunnet med ideal om balanse mellom kjønna og ein familievenleg velferdsstat. Ideen om at kvinner både kan byggje akademiske karrierar og ha ein familie, er viktig for velferdsstaten Noreg sitt ideal om likestilling og har betra balansen mellom kjønna i academia (Rasmussen 2019:91), og som arbeidsgjevar er også NTNU pliktig til å arbeide aktivt for likestilling og hindre diskriminering på bakgrunn av for eksempel etnisitet og kjønn (Likestillings- og diskrimineringslova 2017, § 25). Der balanse mellom kjønna er eit tema i NTNU sine interne strategidokument som ikkje er handlingsplanar for likestilling og mangfald, er det gjerne med heilt konkrete ambisjonar: NTNU ynskjer å prioritere kvinner til vitenskaplege stillingar, særleg innanfor naturvitskap og teknologi (NTNU 2008, 2011): «På prioriterte områder må vi søke medarbeidere med kompetanse fra internasjonalt ledende fagmiljøer, og ha egnede virkemidler for dette. NTNU har en spesiell utfordring i å rekruttere flere kvinner til teknologi og naturvitenskap» (NTNU 2011b:9). Å rekruttere kvinner og internasjonalt framifrå forskarar blir ikkje sett i samanheng, verken korleis internasjonal rekruttering kan verke positivt eller negativt for balanse mellom kjønna.

Det manglar ei kopling mellom balanse mellom kjønna og internasjonalisering, og som analysane av strategidokumenta viser, representerer dette ei blindsona i internasjonaliseringspolitikken. Dette kan tyde på at kjønn blir behandla som eit nisjetema separert frå anna viktig policy. Diskursen slik den er no, opnar ikkje opp for utforsking av kjønna konsekvensar av press på internasjonal mobilitet eller stort fokus på publiseringspoeng og på skriving av søknadar. Alle forskarar kan oppleve dette presset både på positive og på negative måtar, men vi har mykje kunnskap om korleis dette kan slå særleg negativt ut for kvinner, sidan kvinner i academia ofte brukar meir tid på undervisning og usynleggjorte oppgaver i organisasjonen, og kvinner som prioriterer undervisning eller familieansvar utanfor academia, stillar med ei strukturell ulempe for å nå opp som toppforskar (Lund 2012; Orupabo og Mangset 2021). Dette har også ein aldersdimensjon, der kvinner etter fylte 35 år er mykje mindre mobile enn sine mannlege kollegaar, og undersøkingar av tidsbruk på universitet og høgskular visar at det å få born i stor grad påverkar kvinner si arbeidstid negativt (Egeland og Bergene 2012; Pietilä mfl. 2021).

Born og familieansvar kan også påverke det som skjer innanfor akademiske institusjonar, som kvinner si deltaking i internasjonale samarbeid om forskning, publikasjonar og målingar av produktivitet (Uhly, Visser og Zippel 2017). Presenterer ein eit forskarideal som kroppsløst og nøytralt med stadig oppnådde ferdigheiter, internasjonal erfaring og uavbroten karriereutvikling, løyper ein risikoen for at idealforskarer blir ein mannleg figur (Acker 1990; Pietilä mfl. 2021; Tan, Sağlam, Çağlayan, O'Hagan, O'Connor, Baisner, Myers, Apostolov og Topuzova 2020). Dette kan også lesast som eit bevisst val der universitetet set standarden for idealforskarer og lar det vere opp til forskarane sjølv å møte desse ideala etter målbar kvantitative standardar sett av institusjonar med makt til å definere kva som er ynskeleg og verdsett av ferdigheiter og meritter. At dette blir knytt til rekruttering og tilsettpolitikk utan ein kjønnsdimensjon, gjer at det kan oppstå problem i skjæringspunktet mellom policy og sosial verkelegheit, der menn kan bli lønna for opphald i utlandet og høg prioritering av si karriere sjølv om dei har små born, fordi dei har ein usynleg kvinneleg partnar som har vært villig til å nedprioritere si forskningstid og opphald i utlandet i ei kritisk karrierefase.

Diskursane i strategidokumenta legg opp til ei einsretting mot internasjonalisering og prioritering av internasjonalt framifrå forskning og forskarar. Denne artikkelen set søkelyset på det problematiske i at denne diskursen er kjønnsblind, men dette handlar også om vidare verdispørsmål for norsk akademia. Vi kan sette spørsmålsteikn ved verdien av internasjonale rangeringar og av det store publiseringsfokuset og kritisk utforske konsekvensane av press om mobilitet. Prioritering av forskarar og forskning som kan hjelpe NTNU å bli internasjonalt framifrå, impliserer også eit hierarki av forskarar og fagmiljø som på sikt kan få negative konsekvensar for arbeidskultur, gode sosiale arbeidsmiljø og det flate sosiale hierarkiet som internasjonale forskarar trekk fram som positivt nettopp ved norsk akademia (Flikke, Gullikstad, Kristensen, Lagesen og Sørensen 2020). Det trengst kunnskap om korleis desse komplekse temaa heng saman i politikken og vidare i den akademiske diskursen, og vi treng å opne tilsynelatande nøytrale diskursar for å få meir bevisstheit om korleis konkurranse, press om mobilitet og fokus på forskningseksellense har kjønna dimensjonar.

Konklusjon

I denne artikkelen har eg gjort ei kritisk diskursanalyse av meningsinnhaldet i NTNU sin internasjonaliseringspolitikk frå 2006 til 2018, utforska kor det ligg diskursive spenningar, og kva implikasjonar som ligg i dette meningsinnhaldet. Vi har sett at NTNU i sine strategidokument operasjonaliserer internasjonalisering til i stor grad å handle om internasjonal orientering i utdanning, mobilitet for forskarar og studentar, internasjonal rekruttering, samarbeid med både det som omtalast som låg- og mellominntektsland, og framifrå internasjonale miljø og ei stor satsing på EU og den europeiske kunnskapsmarknaden. I artikkelen har eg gjort ei kritisk analyse av denne språkbruken og funne at den institusjonelle diskursen er prega av strategisk styring og ein sterk eksellensediskurs der kjerneaktivitetane på universitetet skal rettast mot å bli internasjonalt framifrå. Det skjer ei einsretting i strategidokumenta der internasjonalisering og eksellense blir presentert som positive, og det opnast ikkje opp for å reflektere over konsekvensane desse utviklingane har for universitetskulturen. Desse diskursane blir brukt til å teikne eit forskarideal der idealforskararen er internasjonalt mobil, har internasjonale nettverk, hentar inn eksterne forskingsmiddel og publiserer i høgt rangerte internasjonale tidsskrift.

Eit slikt forskarideal pregast av ein diskurs om kva type forskarar som vil vere mest nyttige og prestisjefulle for universitetet sin status og deira omdømme og mål om å bli internasjonalt framifrå. At dette forskaridealet ligg innbakt i dei institusjonelle diskursane over fleire år, er verken uproblematisk eller tilfeldig. Å legge auka press om mobilitet, internasjonal orientering og fokus på det universitetet oppfattar som toppforskning, inngår i diskursivt maktspråk og kan i praksis føre til auka press på individuelle tilsette, og i eit større sosialt perspektiv kan det gå ut over arbeidsmiljø og arbeidskultur. Sjølv om forskarar uansett kjønn kan oppleve desse pressa, har artikkelen vist at dette idealet kan vere spesielt problematisk for kvinnelege forskarar. I strategidokumenta blir forskaridealet presentert som kjønnsnøytralt og merittbasert, noko som er i samsvar med nasjonal policydiskurs. Samtidig er dette ein kontrast til all kunnskapen vi har om dei kjønna sosio-kulturelle hindra som eksisterer i akademia: strukturell ubalanse mellom kjønna på universitet, kjønna forventningar til oppførsel, større krav om omsorgsansvar i familien og implisitte fordommar og diskriminering i rekrutteringspraksisar og ressursfordeling i akademia. Det er derfor eit problem at likestilling mellom kjønna framstår som ein blindflekk i internasjonaliseringspolitikken for det største universitetet i Noreg. Det som trengst, er

ein tydeleggjering og diskusjon om koplingane mellom kjønn og internasjonalisering i den akademiske institusjonelle politikken som kan famne om det komplekse forholdet mellom internasjonalisering, balanse mellom kjønna, arbeidskultur, rekruttering, eksellense og karriereutvikling.

Litteratur

- Acker, Joan 1990. «Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations», *Gender & Society* 4 (2): 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Asdal, Kristin 2015. «What is the issue? The transformative capacity of documents», *Distinktion: Scandinavian Journal of Social Theory* 16 (1): 74–90. <https://doi.org/10.1080/1600910X.2015.1022194>
- Brandser, Gry og Sevil Sümer 2017. «Kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger – med blikk for brytninger og nye muligheter», *Tidsskrift for kjønnsforskning* 41 (1): 22–38. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-03>
- Egeland, Cathrine og Ann Cecilie Bergene 2012. *Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikter i den norske universitets- og høyskolesektoren*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Erdal, Marta Bivand, Carl Henrik Knutsen og Arnfinn H. Midtbøen 2019. «Internasjonalisering, mangfold og diskriminering i norsk akademia», *Nytt Norsk Tidsskrift* 36 (3): 288–295. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3053-2019-03-11>
- Fairclough, Norman 2010. *Critical Discourse Analysis. The Critical Study of Language* (2 utg.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Flikke, Julie Katrine, Gullikstad, Berit, Kristensen, Guro Korsnes, Lagesen, Vivian Anette og Sørensen, Siri Øyslebø 2020. *International diversity at NTNU. A qualitative study of the experiences of incoming researchers, management and administrative staff*. Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU. <https://acrobat.adobe.com/link/track?uri=urn%3Aaaid%3Ascds%3AUS%3A15d62ec2-9521-4bfc-a703-087af2a7627c&viewer%21megaVerb=group-discover>
- Flobakk-Sitter, Frida og Ingunn Dahler Hybertsen 2021. «Internasjonalisering av høyere utdanning – hvordan imøtekommer den politiske agendaen den pedagogiske dimensjonen?», *Uniped* 44 (3): 190–200. <https://doi.org/10.18261/issn.1893-8981-2021-03-05>
- Henningsen, Inge og Knut Liestøl 2013. «Likestilling i akademia – er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner?», *Tidsskrift for kjønnsforskning* 37 (3-4): 348–361. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2013-03-04-08>
- Knight, Jane 2011. «Five myths about internationalization», *International higher education* (62): 14–15. <https://ejournals.bc.edu/index.php/ihe/article/view/8532/7666>
- Likestillings- og diskrimineringslova 2017. *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering*. (LOV-2017-06-16-51). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2017-06-16-51>
- Lund, Rebecca 2012. «Publishing to become an ‘ideal academic’: An institutional ethnography and a feminist critique», *Scandinavian Journal of Management* 28 (3): 218–228. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2012.05.003>
- Moratti, Sofia 2020. «A woman’s place is in the ‘home’? Gender-specific hiring patterns in academia in gender-equal Norway», *Journal of Sociology* 57 (4): 916–934. <https://doi.org/10.1177/1440783320960530>
- Morley, Louise mfl. 2018. «Internationalisation and migrant academics: the hidden narratives of mobility», *Higher education* 76 (3): 537–554. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0224-z>

- Musselin, Christine 2004. «Towards a European Academic Labour Market? Some Lessons Drawn from Empirical Studies on Academic Mobility», *Higher Education* 48 (1): 55–78. <https://doi.org/10.1023/B:HIGH.0000033770.24848.41>
- NOU 2020: 3 2020. *Ny lov om universiteter og høyskoler*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/65a475004027495a8009b359e253b19e/no/pdfs/nou202020200003000dddpdfs.pdf>
- NTNU 2008. *Resultatrapport 2008*. Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, NTNU.
- NTNU 2011a. *NTNUs internasjonale handlingsplan 2011–2014*. Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, NTNU.
- NTNU 2011b. *Kunnskap for en bedre verden. NTNU – internasjonalt fremragende*. Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, NTNU.
- NTNU 2012. *Rapport og planer 2012–2013*. Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, NTNU.
- NTNU 2014. *Internasjonal handlingsplan 2014–2017*. Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, NTNU.
- NTNU 2018a. *Kunnskap for en bedre verden. Strategi 2018–2025*. Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, NTNU.
- NTNU 2018b. *Internasjonal handlingsplan 2018–2021*. Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, NTNU.
- Orning, Sara Elisabeth Sellevold. 2016. *Kjønn, veiledning og omsorgsansvar. En studie av hvordan stipendiater og veiledere opplever kombinasjonen av omsorgsansvar og akademisk karriere*. Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo. <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/53718/2/Kjonn-veiledning-og-omsorgsansvar-STK.pdf>
- Orupabo, Julia og Marte Mangset 2021. «Promoting Diversity but Striving for Excellence: Opening the ‘Black Box’ of Academic Hiring», *Sociology* 56 (2): 316–332. <https://doi.org/10.1177/00380385211028064>
- Pietilä, Maria mfl. 2021. «Gender and Globalization of Academic Labor Markets: Research and Teaching Staff at Nordic Universities», *Social Inclusion* 9 (3): 69–80. <https://doi.org/10.17645/si.v9i3.4131>
- Rasmussen, Bente 2019. «To skritt fram og ett tilbake? Eksellens, kjønn og karriere». I: Aksel Tjora (red.): *Universitetskamp*. Oslo: Scandinavian Academic Press. http://spartacus.no.s3.amazonaws.com/production/attachments/02290_Universitetskamp%20Open%20Access.pdf
- Salminen-Karlsson, Minna, Andrea Wolfram og Nina Almgren 2018. «Excellence, masculinity and work-life balance in academia: voices from researchers in Germany and Sweden», *International Journal of Gender, Science and Technology* 10 (1): 52–71. <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/486/917>
- SIU 2013. *Internasjonal profil? Strategier for internasjonalisering ved norske universiteter og høyskoler*. <https://diku.no/>
- St.meld. nr. 14 (2008–2009). *Internasjonalisering av utdanning*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/a0f91ffae0d74d76bdf3a9567b61ad3f/no/pdfs/stm200820090014000dddpdfs.pdf>
- Tan, Mine G. mfl. 2020. «Family, Career Progression and Gendered Academic Citizenship» I: Sevil Sümer (red.): *Gendered Academic Citizenship: Issues and Experiences*. Cham: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-52600-9>
- Uhly, Katrina, Laura Visser og Kathrin Zippel 2017. «Gendered patterns in international research collaborations in academia», *Studies in Higher Education* 42 (4): 760–782. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1072151>

Vabø, Agnete 2020. «Relevansen av internasjonal rekruttering for arbeidsbetingelser i forskning og høyere utdanning», *Norsk sosiologisk tidsskrift* 4 (1): 34–4. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2020-01-03>

Van den Brink, Marieke og Yvonne Benschop 2011. «Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs», *Organization* 19 (4): 507–524. <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>