

Haaland, H., Lund, R.W.B., Magnussen, M.-L., & Wallevik, H. (2022). Professorkvalifiseringens affektive økonomi: Styring, følelser og motstand. I I.W. Ovesen & H. Aarseth (Red.), *Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?* (s. 171–193). Fagbokforlaget.
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160809>

9

Professorkvalifiseringens affektive økonomi

Styring, følelser og motstand

Hanne Haaland, Rebecca W.B. Lund, May-Linda Magnussen og Hege Wallevik

Innledning

Universitetet i Agder utarbeidet i 2016 en strategi som vektla at ansatte ved universitetet skulle skaffe mer ekstern forskningsfinansiering, delta mer i internasjonale forskningsprosjekter og -programmer og levere «globalt ledende forskning».¹ Strategien er i høy grad preget av Kvalitetsreformen i høyere utdanning, som ble iverksatt i 2003. Denne var igjen formet av EU-harmoniseringer og anbefalinger fra Verdens handelsorganisasjon som skulle bidra til å gjøre medlemslandenes universitetssektorer konkur-

1 <https://www.uia.no/om-uia/organisasjonen/strategi-2016-2020>

ransedyktige i den nye globale kunnskapsøkonomien (Wright, 2016). Illustrerende for slike ambisjoner, på nasjonalt og organisasjonsmessig nivå, er at visse aktiviteter og individer synliggjøres, mens andre mer eller mindre usynliggjøres (Lund, 2020a). I januar 2022 var for eksempel overskriften på en nyhetssak på UiAs nettside: «17 UiA-forskere på listen over mest produktive forskere».² Listen det henvises til, er Forskerforums oversikt over Norges 500 «mest produktive forskere» i perioden 2017–2020³, og målet for produktivitet er publikasjonspoeng. De «produktive» har publisert betydelig mer enn «gjennomsnittsforskerne», som fremstår som en identitetsløs masse. Dette kan ses som et uttrykk for økt neoliberalisering av norsk akademia. Neoliberalisme forstås her som en ideologi som manifesterer seg i idealet om den «entreprenøriale» akademiker. Denne er uttrykt i en forherligelse av:

... flexibility (cognitive, attitudinal, and behavioral), competitiveness (not just in relation to others but also in relation to internalized expectations), entrepreneurial spirit, economic rationale, adaptability to precarious environments, and emotional detachment. This notion of the ideal worker sets the standard for accountability and performance in neoliberal higher education. For example, performance-based research funding and reward systems now determine the kind of research projects, academic units, and professional behaviors that are valued (Vazquez & Levin, 2018).⁴

I dette kapittelet undersøker vi hva som teller som en legitim karriere i nåtidens akademia. Vi bruker innsikter og redskaper fra institusjonell etnografi, affektteori og motstandsstudier til å utforske kvinnelige postdoktorers og førsteamanuensers møte med neoliberalisering og styring i akademia i forbindelse med professorkvalifisering. Vårt *case* er CV-skriving, og mer spesifikt møtet med Forskningsrådets CV for «etablerte forskere»⁵. CV-en sier noe

2 https://www.uia.no/nyheter/17-uia-forskere-paa-lista-over-mest-produktive-forskere?fbclid=IwAR2zo1HzEzpq98b2_8OBHAcDJAsGE0MYkKuxlLrjdac1TbpcCFk806Pgawk

3 https://www.forskerforum.no/her-er-forskerne-som-publiserer-mest-i-norge/?fbclid=IwAR0ohGfWU3NT3pkLOCOcztK9D5xkt6VFSXK_L27EJ_SbBC6Wv3G_mWmbV6o

4 https://www.aaup.org/article/tyranny-neoliberalism-american-academic-profession#.Yvi94y0eM_U

5 Slik denne var mai 2018. Denne CV-en er siden endret.

om hvilke aktiviteter og praksiser som teller. Formidlingen av erfaringen omkring utfylling av CV-en belyser slik vi ser det, en affektiv økonomi, knyttet til neoliberaliseringen av akademiet. Vi undersøker hvordan følelser bidrar til å reproducere hva som teller, men også hvordan følelser produserer motstand mot de dominerende ideene om hva som er viktig akademisk virksomhet. Metodisk er vi inspirert av Search Conference-metoden. Vårt datagrunnlag til dette casestudiet består av tre samtaler, hvorav én tok utgangspunkt i refleksjon rundt utfylling av nevnte CV.

Den tekstmedierte, sosiale organiseringen av virksomhet

Vi bruker institusjonell etnografi (Smith, 1987, 2005) som rammeverk for vår utforskning. En institusjonell-etnografisk studie starter fra en bestemt *virksomhet* til noen man ønsker å forstå og øke handlingsrommet for. Folks virksomhet innebærer både fysisk, mentalt og emosjonelt «arbeid». Dette arbeidet er alltid sosialt koordinert, selv om vi ikke alltid er fullt ut bevisste på hvordan det skjer. Slik Dorothy Smith forstår det, er vår virksomhet koordinert med virksomheten til mennesker vi inngår i *lokale* relasjoner til; mennesker vi møter direkte. Den er imidlertid også koordinert med mennesker vi inngår i *trans-lokale* relasjoner til. Dette skjer ved at vi «aktiverer» objektiverte tenke- og organiseringsmåter og lar disse standardisere det vi gjør på tvers av tid og rom. Ifølge Smith skjer objektivering og styring i stor grad ved bruk av tekster. Grunnen til at en institusjonell tekst, som for eksempel CV-en vi utforsker i dette kapitlet, virker standardiserende på det folk tenker og gjør, er at den leses og utfylles på tvers av tid og rom, og fordi den er den eksakt samme for enhver som interagerer med den. Det betyr at den ene parten i det Smith kaller «tekst–leser-konversasjonen» (nemlig teksten), er den samme etter konversasjonen har funnet sted, mens den andre parten sannsynligvis har endret sin virksomhet noe.

Utgangspunktet i institusjonell etnografisk utforskning er at vi starter i menneskers *faktiske* virksomhet, og deres interesser. Begreper og teori kan brukes hvis disse anses å være forenlig med den sosiale ontologien som ligger til grunn for institusjonell etnografi; dvs. antagelsen om at mennesker er fundamentalt sosiale vesener og at det sosiale består i menneskers praktiske

koordinering av virksomhet. Begreper og teori må bidra til å åpne opp for de sosiale relasjoner som forskningsdeltakerne peker oss i retning av, og analysen må ikke løsrives fra folks faktiske virksomhet. De følgende begrepelige ressursene oppfyller disse kravene i dette casestudiet.

Styring og emosjonell orientering i akademia

... universities both bear the marks of neoliberal restructuring and are enlisted into participating in further restructurings through discursive and material transformations that are reshaping institutional objectives, influencing the nature of academic practice, and instilling new beliefs, affects and desires in students, faculty and administrators (Hyatt & Shear, 2015, s. 2).

Den institusjonelle logikken som aktiveres i tekst-leser-samtalen vi utforsker, fremkaller og spiller på bestemte følelser. Dette skjer fordi den involverer en tydelig distinksjon mellom «tapere» og «vinnere». Mye tyder på at en slik distinksjon ofte kan få en kjønnets slagside (se Morley, 2015; Lund, 2015). Vinnerne er de som har investert i de «riktige» aktivitetene og epistemiske orienteringene; de som tilskrives institusjonell verdi. Taperne er de som har investert «feil». Denne institusjonaliserte binære distinksjonen har materielle konsekvenser for om en person kan få fast stilling, forskningsmidler og lignende (Lund & Tienari, 2019). Den er tett sammenvevd med en «affektiv økonomi» (Ahmed, 2004; Morley, 2018; Magnussen, Lund & Mydland, 2022), som viser seg igjennom «naming, faming and shaming» (Brøgger, 2016). Standardiserte målinger og målverktøy, som i høy grad brukes til å vurdere – og sammenligne – individers, institutters, fakulteters og universiteters produktivitet, mobiliserer, fremkaller og spiller på affekter og følelser, som blir sentrale for implementeringen av institusjonelle intensjoner:

Affects can be perceived as a kind of organized currency in an affective economy. «Economy» denotes the careful use of money and supplies as well as the management of activity: In an affective economy, a «household of feelings», affects rather than money are economized. This means that affective economy is not a matter of simply having feelings, but of exchanging,

spending and capitalizing affects – it is an affective practice that is actively created and needs work to sustain (Brøgger, 2016, s. 84).

Til de vinnende investeringene, som gir anerkjennelse og synlighet, knytter det seg følelser som stolthet. Disse trenger imidlertid kontinuerlige vinnende investeringer for å opprettholdes. De tapende investeringene, som medfører usynlighet, medfører for eksempel skamfølelse. Dette kan temmelig effektivt motvirke at folk gjør for mye slik virksomhet (Aarseth, 2022). En affektiv økonomi opererer således i styringens tjeneste.

Dette er imidlertid ikke ensbetydende med at den affektive økonomi er deterministisk. Den institusjonelle etnografi er særlig fruktbar til å synliggjøre handlingsrommet i menneskers virksomhet. I møte med enhver form for objektiverte tenke- og gjøremåter kan folk ta ulike valg. Vi kan for eksempel streve etter å tilpasse oss så mye som mulig, utnytte og prøve å utvide handlingsrommet som finnes innenfor de objektiverte tenke- og gjøremåtene eller mer uttalt motsette oss styring (Scott, 1985). Vi er i det følgende særlig opptatt av motstand som identifisering av utvidet handlingsrom.

Motstand og handlekraft

Selv om vi mener motstand må utforskes igjennom empiriske studier av hva mennesker gjør og hvordan de eventuelt aktiverer tekster i konkrete kontekster, er det ikke åpenlyst hva motstand består i og når noe bør telle som motstand. Et vesentlig spørsmål innenfor motstandsstudier er hvorvidt motstand må være intensjonell og/eller anerkjennes av andre som motstand. Andre spørsmål er hvorvidt den må være kollektiv eller kan være individuell, samt hvorvidt den kan være utelukkende lokalt forankret eller må være vidtrekkende (Hollander & Einwohner, 2004).

Motstand har tradisjonelt sett vært forstått som intensjonelle, kollektive og bredt organiserte responser på makt og kontroll (McAdam, Tarrow & Tilly, 2001). Samtidig påpeker flere at motstand kan være variert, subtil, kontekstuell og ofte innebære mer kompleksitet, tvetydighet og porøsitet enn tradisjonelt antatt (Thomas & Davies, 2005). Motstand kan skje ved å motsette seg eller beskytte seg mot press og styring (Prasad & Prasad, 1998; Ylijoki & Ursin, 2013). Kontrollert institusjonalisert uenighet (Hirschman,

1970), subtil motstand (Kondo, 1990), mot-identifikasjon (Holmer-Nadesan, 1996) eller ren fremvisning av påkrevd adferd (Westwood & Johnston, 2011) kan fortolkes som tvetydig motstand. Det er også mulig å utøve motstand på subjektivitetsnivå, uten at dette oversettes til motstand eller endring på et mer institusjonelt nivå.

Vi forstår motstand som knyttet til konkrete institusjoner og som måter å ta til motmæle mot tekster som koordinerer menneskers handlinger og følelser. For å utøve motstand må vi altså forstå styringstekster og identifisere alternativer til det de foreskriver. I navigeringen mellom motstand mot og etterlevelse av institusjonelle krav forstår vi det slik at affekter og følelser spiller en sentral rolle. Å leve opp til de institusjonelt definerte suksesskriteriene kan lede til (i alle fall øyeblikksvis) stolthet og selvtillit. Å ikke gjøre det kan medføre skam, frykt og frustrasjon. Ett viktig spørsmål er dermed hvordan slike negative eller positive følelser også avføder motstand mot styringen, og i så fall hvordan.

Et endringsorientert prosjekt: Data og metode

Som allerede nevnt er vi metodisk inspirert av Search Conference-metoden (Emery & Purser, 1996; Schafft & Greenwood, 2003). Dette er en deltakende utforskningsmetode hvor deltakere i en lokal bevegelse, arbeidsplass, organisasjon eller annet, med forskjellige erfaringer og interesser, gjennomfører demokratiske samtaler med henblikk på først å identifisere problemer i nåværende strukturer, policy, institusjoner og organisatoriske forhold som påvirker deres hverdag og arbeidsliv. Deretter skal deltakerne utvikle en lokalt forankret fremtidsvisjon og plan for hvordan denne kan virkeliggjøres i praksis.

Datamaterialet vi baserer dette kapittelet på, er tre gruppesamtaler som fant sted i april og mai 2018. I samtalen deltok vi kapittelforfattere og kvinnelige førsteamanuenser ved fakultet for samfunnsvitenskap som vi hadde intervjuet i forbindelse med et tidligere forskningsprosjekt om kjønn i akademia. Inkludert oss fire forfattere, deltok fem fast ansatte førsteamanuenser og to midlertidig ansatte postdoktorer i samtalen. Nesten alle hadde truffet hverandre ved tidligere anledninger, flere kjente hverandre godt, og det var stor gjensidig tillit blant deltakerne. Det betød at vi fikk adgang til umid-

delbare følelsesmessige reaksjoner og «backstage» tanker (Goffman, 1959). Grppesamtalene var basert på følgende forberedelser:

1. hver deltaker skrev et notat som så konkret som mulig beskrev en dag på jobben
2. hver deltaker skrev et notat som så konkret som mulig beskrev en hendelse i nær fortid som gjorde henne oppmerksom på at hun er kvinnelig førsteamanuensis/postdok
3. hver deltaker fylte ut Forskningsrådets CV og skrev noen linjer om hvordan de erfarte dette
4. hver deltaker skrev et notat om ønsket faglig utvikling, uavhengig av føringene i Forskningsrådets CV og universitetets retningslinjer for professoropptrykk

Alle notatene ble delt før samtalene. I første samtale diskuterte vi de første notatene, i andre samtale diskuterte vi de andre notatene, og i tredje samtale diskuterte vi arbeidet med å fylle ut CV-en, samt ønsker for faglig utvikling. Ideen bak CV-øvelsen var å utforske vår egen interaksjon med et spesifikt styringsdokument/-instrument som kan anses som en del av en generell tendens til at hva som teller som en legitim karriere i akademia, snevres inn. Forskningsrådets CV var slik i mai 2018:

Curriculum vitae with track record (for established researchers)

PLEASE NOTE:

*All items marked with * must be completed.*

The template is based on the CV and Track record used in ERC, and the maximum page limit is 4 pages. (It is not possible to upload an attachment that exceeds 4 pages). The page format must be A4 with 2 cm margins, single spacing and Arial, Calibri or Times New Roman 11-point font. You may delete this box when filling out the CV.

ROLE IN PROJECT

Project manager Collaborator

PERSONAL INFORMATION

*Family name, First name:

*Date of birth: *dd.mm.yyyy*

*Sex:

*Nationality:

Researcher unique identifier(s) (ORCID, ResearcherID, etc.):

URL for personal web site:

*EDUCATION

yyyy PhD: **Disputation date:** *dd.mm.yyyy*.

Name of Faculty/Department, Name of University/Institution, Country

yyyy

Master

Name of Faculty/Department, Name of University/Institution, Country

*CURRENT AND PREVIOUS POSITIONS

yyyy-yyyy Current Position

Name of Faculty/Department, Name of University/Institution/Country

yyyy-yyyy

Previous position held

Name of Faculty/Department, Name of University/Institution/Country

FELLOWSHIPS AND AWARDS (if applicable)

yyyy-yyyy Name of Faculty/Department/Centre, Name of University/Institution/Country

yyyy

Award received from Name of Institution/Country

yyyy-yyyy

Scholarship, Name of Faculty/Department/Centre, Name of University/Institution/Country

MOBILITY (*research stays abroad lasting more than three months*) (if applicable)

yyyy-yyyy Name of Faculty/Department/Centre, Name of University/Institution/Country

Award received from Name of Institution/Country

SUPERVISION OF GRADUATE STUDENTS AND RESEARCH FELLOWS (if applicable)

yyyy-yyyy Number of Postdocs/PhD/Master Students

Name of Faculty/Department/Centre, Name of University/Institution/Country

TEACHING ACTIVITIES (if applicable)

yyyy-yyyy Teaching position – Topic, Name of University/Institution/Country

ORGANISATION OF SCIENTIFIC MEETINGS (if applicable)

yyyy Please specify your role and name of event/number of participants/Country

INSTITUTIONAL RESPONSIBILITIES (if applicable)
 מועצות-ועדות Member of a Committee/Graduate Student Advisor etc.
 Name of University/Institution/Country

COMMISSIONS OF TRUST (if applicable)
 מועצות-ועדות Scientific Advisory Board/Review Board/Review panel member/Editorial Board/Scientific
 Advisory Board/ Reviewer/Scientific Evaluation/etc.
 Name of University/Institution/Country

MEMBERSHIPS OF SCIENTIFIC SOCIETIES (if applicable)
 מועצות-ועדות Member, research network etc.

MAJOR COLLABORATIONS (if applicable)
 Name of collaborators, Topic, Name of Faculty/Department/Centre, Name of
 University/Institution/Country

CAREER BREAKS (if applicable)
 Exact dates Please indicate the reason and duration in months.

Track record

In the track record, please list:

1. The total number of publications during the career
List up to ten publications, from the last ten years, in major international peer-reviewed multi-
 disciplinary scientific journals and/or in the leading international peer-reviewed journals, peer-
 reviewed conferences proceedings and/or monographs of their respective research fields, also
 indicating the number of citations (excluding self- citations) they have attracted (if applicable);
2. Research monographs and any translations thereof (if applicable);
3. Granted patent(s) (if applicable);
4. Invited presentations to peer-reviewed, internationally established conferences and/or
 international advanced schools (if applicable);
5. Research expeditions that the applicant Principal Investigator has led (if applicable);
6. Organisation of international conferences in the field of the applicant (membership in the
 steering and/or organising committee) (if applicable);
7. Prizes/ Awards/ Academy memberships (if applicable).
8. Major contributions to the early careers of excellent researchers (if applicable);
9. Examples of leadership in industrial innovation or design (if applicable).

Figur 9.1

Teksten vi skrev til den første samtalen, der vi beskrev en dag på jobben, pekte mot erfaringer som italesetter opplevelsen av misforhold mellom aktivitetene som tilskrives verdi i det neoliberale akademiet og det vi ønsket å gjøre. *Alle* skrev om å halse fra det ene til det andre og konstant ha for lite tid. Den første samtalen handlet derfor mye om å identifisere «tidstyver». Den økte imidlertid også vår felles bevissthet om at mye av det vi gjør, og som vi synes er spennende, faglig utviklende og viktig, ikke «teller» som del av for eksempel professoropprykk. Den andre samtalen, der vi hadde skrevet et notat om en arbeidsrelatert begivenhet hvor vi hadde blitt oppmerksom på vårt kjønn, økte bevisstheten vår om den kjønnete organiseringen av den akademiske hverdagen. Gjennom disse to første samtalen etablerte vi et ståsted/standpunkt, som utgjør et metodisk utgangspunkt for analysen. Dette standpunktet relaterer til vår posisjon i de institusjonelle prosessene og de sosiale relasjonene som vi er felles om å være spunnet inn i. I institusjonell etnografi krever ikke etablering av et standpunkt identiske erfaringer eller virksomhet, men en felles forståelse av hvilke relasjoner som er i spill, og hva som har produsert de problematikker vi står overfor. Et standpunkt innebærer ikke en universaliserende, generaliserende eller avhistoriserende påstand om det å være kvinne i akademiet. Tvert om vil et standpunkt *alltid* være kontekstbetinget, empirisk rettferdiggjort og bero på politisk tilkjempet kunnskap (Lund, 2021). Det standpunktet vi erfarer fra, *kan* deles av menn, men disse var ikke fokus for dette casestudiet.

Den tredje samtalen var mer strukturert enn de to andre, og var basert på at alle deltakere hadde utfylt CV-en på forhånd. Under samtalen reflekterte vi over egne erfaringer med å fylle ut nevnte CV og lese hverandres CV-er. Etter det utforsket vi hva vi så for oss som det ideelle akademiet, og hvilke praktiske skritt vi kunne ta for å utvikle eget miljø i den retningen. Samtalene ble tatt opptak av og transkribert, og i det følgende presenterer og analyserer vi materialet.

Vår forståelse av CV-en og hva den «gjør»

Forskningsrådets CV er laget i standardformat fordi det gjør det lettere for Forskningsrådet (som igjen er inspirert av European Research Council) å sammenligne «produktiviteten» og kvaliteten til kandidater som søker forskningsmidler.⁶ Vi baserer oss imidlertid på en forståelse av at ingen standardformater er objektive og nøytrale, eller løsrevet fra de institusjonelle kompleksene de inngår i. En CV leses intertekstuell⁷ og indeksikalt⁸, og transporterer institusjonelle intensjoner og agendaer (Taylor & Lahad, 2018; Macfarlane, 2020; Breeze & Taylor, 2020). Dette former folks opplevelse av hva de må gjøre mer eller mindre av for å være en seriøs kandidat til å motta forskningsmidler, og dette har særlig stor effekt på kvinner grunnet den kjønnede arbeidsdelingen i akademia (Steinpreiz, Anders & Ritzke, 1999; van den Brink & Benschop, 2014; Lund, 2020b).

Forskningsrådets CV forstår vi med andre ord som et styringsdokument der visse aktiviteter fremheves og andre usynliggjøres, for å signalisere til den som fyller ut, hva som er *relevante* erfaringer, meritter og potensial. Man må foreta ett stykke arbeid, i generøs smithsk forstand forstått som *alt* som krever «tid, oppmerksomhet, ressurser og en grad av koordinering med andre» (Smith, 2005, s. 46). Leseren må evaluere og vurdere hva som bør nevnes og ikke. Slik inngår hun i en tekst-leser-samtale hvor hun må aktivere sin kunnskap om hvordan dokumentet skal utfylles i tiden og rommet hun befinner seg i. Dette er en tid og et rom gjennomsyret av diskurser om «verdensklasse», hvor produktivitet operasjonaliseres som publiseringspoeng og hvor eksterne forskningsmidler og internasjonalt samarbeid regnes som suksess.

Utforskning av arbeid med å fylle ut CV-en

Formidlingen av og diskusjonen rundt det praktiske og følelsesmessige arbeidet involvert i å utfylle CV-en, synliggjorde at de syv kvinnene som deltok i samtalene våre, responderte ulikt på teksten. Her ser vi altså at teksten

6 Forskningsrådets CV er siden 2018 endret til et mer åpent format. Men en CV er fortsatt et styringsdokument.

7 I relasjon til andre tekster i institusjonelt kompleks.

8 I relasjon til kulturell-sosial-politisk kontekst.

ikke er determinerende, men leses og utfylles ulikt. En deltaker vurderte det dit hen at det å fylle ut teksten ville få henne til å føle seg utilstrekkelig, og avstod dermed fra å fylle den ut. En annen endte opp med å fylle ut CV-en, men grudde seg til det:

Da jeg fikk mailen med vedlegget og gikk gjennom overskriftene kjente jeg at jeg gruet meg for utfylling. Jeg begynte så smått med klipp og lim fra tidligere CV og ble litt stresset av at det sto at vi kunne fylle ut maks fire sider. Jeg kom aldri til å komme opp i fire sider (...) Da jeg kom til antall publikasjoner og track record ble jeg bare dårlig ... Altså samme tittel to ganger i en liste på 10 publikasjoner. Jeg tenkte at det jeg har gjort så langt ikke duger.

Å lese/utfylle teksten medførte imidlertid ikke bare negative følelser eller frykt for slike. En av oss forteller hvordan det føltes godt å få synliggjort i alle fall deler av kompetansen sin:

Da jeg gjør løs på utfyllingen ble jeg egentlig positivt overrasket. Det føltes godt å synliggjøre deler av min kompetanse, selv om bare deler av den ble etterspurt. Min erfaring som kursutvikler og foreleser (også en del av formidlingsjobben) blir for eksempel ikke etterspurt. Det var godt å ha en rubrikk som spurte om eventuelle karriereavbrekk. Jeg er stolt av de jeg har hatt som del av barnefødsler, et lite prosjekt hver og en av dem. Jeg var mer i stuss på om jeg skulle sette opp sykmeldingen min, men valgte til slutt å gjøre det, særlig når jeg så på alt det jeg hadde holdt på med av konferansedeltakelse, sesjonsorganisering og tillitsverv i tiden før sykmelding.

Kanskje det å være stolt av – og bruke muligheten til å synliggjøre – «karriereavbrekk» i Forskningsrådets CV, slik denne kvinnen gjør, kan utgjøre motstand mot akademias innsnevring?

De andre samtaledeltakerne er langt mer frustrerte over CV-en. En av dem, som selv ikke hadde hatt tid til å fylle ut CV-en, men hadde lest andres CV-er, skriver følgende i sitt erfaringsnotat:

Først: Å, nei, ikke mer jobb! Jeg har ikke tid til dette. Så: Ok, jeg tar en titt på skjemaet. Hm. Altfor omfattende. Jeg har ikke tid. Track-record? Awards?? Det hadde blitt mange blanke felt (...) Men så tenker jeg at jeg kanskje skulle gitt det et forsøk. Kanskje det ikke ville sett så galt ut hvis jeg tok med alt, og kalte noe av det jeg har gjort for noe som passer inn i malen. Er irritert over skjemaet og alt som ikke kommer frem der.

I hennes notat er det tydelig at språket og kategoriene i CV-en som oftest føles fremmed og ikke rommer bredden i det akademiske arbeidet som gjøres. Samtidig sier også denne deltakeren at CV-en kanskje «ikke ville sett så gal ut», dersom hun hadde fylt inn det hun har gjort i dens kategorier. Mens teksten får noen av oss til å føle oss mislykkede, blir to av de andre kvinnene sinte på kategoriernes styringskapasitet og -kraft:

Jeg har skrevet CV-er siden jeg begynte på min Ph.D. og er klar over at noen ting er viktige (markerer hermetegn med hendene) og andre ting er parenteser som komiteer overser. Man blir raskt oppmerksom på hva som teller og ikke teller. Jeg synes jo at jeg har oppnådd mye. Men jeg har ikke nok publikasjoner på riktige steder, og selv om jeg er veldig internasjonal og mobil og samarbeider internasjonalt er det ikke riktig mobilitet, altså mer enn tre måneder (slik Forskningsrådet krever). Jeg blir deprimert, nedslått og sint.

En annen uttrykker det slik:

Jeg visste at mine artikler ikke telte så mye som internasjonale nivå 2-tidsskrifter, men jeg visste ikke at de ikke telte i det hele tatt ... Det blir så utrolig tydelig hvor mye man har gjort av idealisme og engasjement som ikke teller i denne konkurransen. Jeg føler meg ikke mislykket eller ikke-flink, jeg føler at det er systemet som er galt.

Selv om kvinnen bak det siste sitatet ikke følte seg mislykket i møte med CV-en, poengterer hun at hun kunne ha fått slike følelser dersom hun skulle dele teksten med noen som ikke kjenner henne – og som vet mindre om det hun

har gjort og som sjaltes ut av teksten. For henne er det særlig provoserende at bidrag til den offentlige samtalen eller det politiske endringsarbeidet gjennom formidling av kunnskap ikke får plass i CV-en:

Det som motiverer meg i bunn er å være med å bidra til noen samfunnsendringer som er viktige. Stadig når vi snakker om nivå 2 og så videre, så tenker jeg på disse intervjuene jeg har med informanter, hvor jeg blir utrolig engasjert, inspirert og irritert. Det er så mange viktige ting å gripe fatt i, og det er så mange erfaringer som ikke kommer fram.

Også andre forteller at hovedmotivasjonen for å være akademiker handler om andre ting enn de som gis mest rom i Forskningsrådets CV. Én av deltakerne forteller at hun er veldig motivert for både forskning og publisering, men at CV-ens fokus på publiseringsskvantitet gjør at hun alltid føler at hun må skynde seg; skynde seg å forske, skynde seg å publisere. Hun *kan* forske sakte, men risikerer da å miste forskningstid:

Det som ligger og truer er om jeg får redusert forskningstid. Hvis jeg bruker lang tid på å utvikle dette samarbeidet, som er internasjonalt samarbeid og ikke minst et spennende og nytt forskningsprosjekt, hvis det tar meg 5 år da, så er det for lang tid. Det må komme ut noe. Så jeg ender opp med å stadig skrive «in work», men det kommer liksom ikke ut på den andre siden. Så hvis man skal være litt trygg i seg selv, si «dette kommer om 5 år», for det kommer til å ta så lang tid å jobbe frem dette som jeg brenner for og har lyst til å jobbe med de neste 20 årene.

Mange av oss er enige med henne i at rommet for å kunne utvikle viktige problemstillinger og finne nye måter å utforske dem på, synes å skrumpe. Et godt stykke ut i den siste samtalen vår forteller en av oss at hun først og fremst er opptatt av å bidra til samfunnsendring ved å utdanne gode profesjonsutøvere, og at en del av dette arbeidet inkluderer å publisere artikler på norsk som hun kan bruke inn i utdanningen. Dette vil hun fortsette med, selv om det vil gjøre det vanskeligere å få professoropptrykk:

Jeg har egentlig bestemt meg for at jeg ikke vil bry meg om de tingene. Jeg vil bare gjøre mine ting, jeg. Jeg holder på med det jeg synes er gøy, og det vil jeg fortsette med. Jeg blir sikkert ikke professor. (...) Når jeg jobber med det jeg gjør, så føler jeg vi har et ansvar for å publisere ting som folk leser på norsk.

Også andre av oss nevner at vi verner om egen motivasjon og velbefinnende ved å drive med det vi selv synes er viktig og gøy, og distansere oss fra ting som skjer og går på tvers av våre verdier og interesser. En av oss sier at vi ikke må engasjere oss i aktiviteter som har høy status, men hvor premissene er lagt av folk som tenker helt annerledes enn vi gjør. Forskningstiden ønsker hun å bruke på det hun selv brenner for:

Vi har noe frihet teoretisk sett. Jeg har 40 prosent forskningstid. Hvis jeg hadde vært skikkelig god på å ikke ta for mye ansvar og andre oppgaver, så kan jeg i prinsippet bruke den tiden på hva jeg vil. Selvfølgelig må jeg leve opp til standarden i det internasjonale publiseringsregimet. Denne styringen er overalt. Forskergrupper kunne være en måte å opprettholde gløden og friheten. Men forskergrupper skal helst være organisert med henblikk på å søke prosjektmidler. Selv da blir det styring. Og det er noen professorer som forsøker å styre førsteamanuenser. Jeg føler at alle vil styre meg. Kanskje det å være fri er å forbli mute?

Etter hvert får vi imidlertid en samtale om hvordan fremtidens akademia kan se ut dersom vi nøyer oss med å forsøke å unndra for mye oppmerksomhet. Må vi også på andre måter motsette oss det vi forstår som stadig sterkere inn snevring av hva som forstås som god og viktig akademisk virksomhet? Og er det viktig blant annet å bli professor – og tilpasse oss opprykkskriteriene for å bli det – fordi det vil åpne nye muligheter for å bevege akademia mot mer anerkjennelse av viktigheten av mangfold? Svarene på begge disse spørsmålene blir ja, og «eksellensdiskursen» trekkes frem som et eksempel på noe vi må ta til motmæle mot. Vi blir også enige om at vi må gjøre endringsarbeidet i fellesskap og ha et langsiktig perspektiv på det vi gjør.

Når vi etter hvert italesetter hva vi ser for oss som det ideelle akademia, er vi enige om at det må være mer rom til utforskning og nytenkning,

mer fleksibilitet, mer mulighet til å bidra til endring i akademia og verden utenfor, mer tillit og mindre ensretting. Vi er enige i at det ideelle akademia bør være et sted for dialog mellom mange forskjellige mennesker og kunnskapstyper – ikke bare fordi slik diversitet er legitim og sosialt rettfærdig, men også fordi den er epistemisk produktiv (se Aarseth, Bråten & Lund i denne boken).

Mot slutten av samtalen blir vi også bevisste på en måte å gjøre motstand på som har kommet til syne i en del av situasjonene over. Deltakeren som fortalte at hun gruet seg til å fylle ut CV-en, og følte seg mislykket etter å ha begynt på utfyllingen, fortalte nemlig at hun noen dager etter fortsatte utfyllingen. På samme måte som en annen deltaker valgte hun, slik vi beskrev komme over, å fylle inn sine erfaringer og kompetanse inn i malens kategorier, selv om de i utgangspunktet ikke passet, for slik å utfordre deres skjulede kraft:

Etter noen dager fortsatte jeg jobben (med å fylle ut CV-en). På awards tenkte jeg at jeg jammen fikk skrive opp at jeg hadde fått et individuelt stipend til min doktorgrad gjennom Forskningsrådet. Det er jo ikke en pris, men jeg kom da gjennom et nåløye. Da kunne jeg også føre opp lange feltarbeid som utenlandsopphold. Under commissions of trust skrev jeg opp at jeg hadde sittet i styret i en NGO. Det var jo som forsker jeg satt der. Antakelig ikke det de mener, tenkte jeg, men et sted må jo det også komme frem. I første runde var jeg glad for at jeg kunne fylle ut noe på organisation of scientific meetings, selv om det da stort sett var konferansepaneler (...) Og hvorfor er det flaut at jeg må skrive opp absolutt alt jeg har av publikasjoner og liksom glemme å skrive det totale antall publikasjoner? Jeg lagde liksom bare en egen vri på den siste delen. Kalte det bare «publications».

Ved å fylle ut de ulike kategoriene på en slik måte at egen erfaring og kompetanse gjenspeiles, kan vi forhandle kategoriene. Slik kan vi få inn mer av vår egen erfaring og kompetanse i CV-en, og kanskje vil den leses av noen som også er opptatt av bredden i våre erfaringer og kompetanse – og av akademisk mangfold mer generelt.

Utforskning av styringsinnfrielse og styringsmotstand: Spenninger, muligheter og håp

If, as engaged scholars, we intend our research, writing and teaching to produce possibilities for a more democratic, socially just, egalitarian future, we must remain vigilant; we must remain aware of and on guard against the processes that push and pull our identities and desires. We need investigations that can help us reflect on how our own practices as engaged scholars are being constrained and configured in relation to broader cultural-economic forces, in order to be able to locate possibilities for effective agency and intervention (Hyatt & Shear, 2015, s. 6).

Den neoliberale dagsordenen og markedsgjøringen av akademia har produsert en kunnskapsøkonomi basert på standardiserte målsetninger som resulterer i en binær distinksjon mellom «vinnere» og «tapere». Vinnerne synliggjøres og anerkjennes, mens de som ikke lever opp til produktivtets- og kvalitetskriteriene, ikke gjør det. De som ikke anerkjenner disse som et gode, usynliggjøres, og dersom de påpeker det problematiske ved dem, blir de ofte selv stemplet som problematiske (Ahmed, 2021). Disse dynamikene virker homogeniserende, og gjør at akademia i økende grad blir et sted hvor det er plass til en bestemt type mennesker og en bestemt type kunnskapsutvikling. Markedsgjøringen av akademia har med andre ord i seg en «implisitt epistemologi» (Aarseth, 2022). Kunnskapsøkonomien opprettholdes gjennom styringsredskaper som orienterer akademikere mot bestemte aktiviteter og vekk fra andre, samt av en affektiv økonomi. Følelser og affekter understøtter med andre ord den binære distinksjonen som produseres av styringstekstene.

Dette er imidlertid ikke en deterministisk dynamikk. Empirien vår viser at mennesker interagerer med styringstekster på ulikt vis. Forskjelligheten kommer til uttrykk i samtalen omkring CV-ens intensjoner. Noen av oss yter motstand ved ikke å fylle den ut. Andre av oss fyller den ut, men øker gjennom samtalen bevisstheten om det mentale og emosjonelle arbeidet det innebærer – og blir bevisste på at vi ikke trenger å være så lydige mot de institusjonelle intensjonene CV-en har i seg. Noen opplever at samtalen bidrar til å transformere skam til sinne. Flere av oss fyller også CV-ens kategorier med det vi selv har gjort og ønsker å få frem. Når vi fyller ut CV-en, inngår vi

i styringen. Samtidig kan det å bøye og forsøke å utvide dens kategorier forstås som det Walker kaller imitering, eller *mimesis* (Walker, 2010; Haaland & Wallevik, 2017).

Empirien vår viser også hvordan noen av oss har mer rom for motstand enn andre. Alle utenom to var i fast stilling, og risikoen ved å bøye kategoriene eller ikke anerkjenne standardiserte kvalitetskriterier var større for disse enn for de andre. Det betyr at midlertidighet minsker rommet for motstand. Empirien vår viser også at etablering av rom for kritikk kan være utgangspunkt for å yte motstand mot akademias affektive økonomi og for å italesette alternativer. Vi mener ikke at academia skal være uten kvalitetskriterier, men at disse skal defineres – og utfordres – innenfor ulike kunnskapsfellesskap (se også Aksnes, Piro & Nygaard i denne boken). Vi anerkjenner også at eksisterende standardiserte evalueringsformer kan brukes til å synliggjøre grupper og forskningsområder som er blitt usynliggjorte eller sett som illegitime (Pereira, 2017), og dermed kan bidra til et mer mangfoldig academia. Standardiserte evalueringsformer eller for eksempel snevre forståelser av mobilitet kan imidlertid også brukes til å tilskynde én måte å bedrive akademisk praksis og kunnskapsproduksjon på (Magnussen, Lund & Mydland, 2022; Orupabo & Mangset, 2021; Aarseth, Bråten & Lund, denne boken).

Når alternativer italesettes, må vi på den ene siden arbeide *med* kategoriene og til dels leve opp til de formelle kravene. Vi må imidlertid bruke disse til – *innenfra* – å forhandle, bøye, endre og utvide, på måter som ikke kun gagnar oss selv, men som med tiden også kan brukes til å ganne andre (Hyatt, Shear & Wright, 2015). Nye og overraskende forbindelser må skapes, og arbeidet må gjøres i rekrutteringskomiteer, i universitetsstyrer, i diverse formidlingskanaler, i pedagogikken og i måten vi samarbeider og bygger akademiske relasjoner på.

Vi påstår ikke at «bevisstgjøring» og kritisk refleksivitet *i seg selv* er en løsning på de problemene neoliberalisering og forskningsøkonomien har medført. Selv om vi engasjerer oss i alternative måter å forske, undervise og bedrive annen akademisk virksomhet på, må vi fortsatt forholde oss til den neoliberale dagsordenen. Vi må leve i denne konflikten og spenningen (Hyatt & Shear, 2015). Vi kan imidlertid, gjennom kritisk refleksive kollektiver, og allianser med sosiale bevegelser i og utenfor academia, se oss selv som subjekter som er en del av, og aktivt produserer, den virkeligheten vi er en del

av. Dette betyr at vi også har mulighet for å endre den. Det neoliberale universitet og dets styringsredskaper er ikke uten sprekker og er fylt med innbygde motsetninger. Kanskje er denne erkjennelsen noe av det mest radikale vi kan gi hverandre; å se hverdagens forsknings- og undervisningsvirksomhet som en del av en større hegemonisk kamp for hva universitetet er og hva dets rolle i verden bør være.

Motstand i etterkant av notatene, øvelsene og samtalene våre

Til nå har vi skrevet om rom og muligheter for motstand som kom opp gjennom notatene, øvelsene og samtalene våre. Dette var imidlertid kun en start på en lang rekke motstandshandlinger som har skjedd etter våren 2018. Vi ble ikke stille, slik en av oss lurte på om vi burde bli. I stedet etablerte vi et kritisk refleksivt kollektiv som har ført til mye forskjellig motstand. I en hverdag hvor tid er den store mangelvaren, har etableringen av en digital diskusjonsgruppe vært avgjørende. Her har vi gitt hverandre oppmuntring og støtte, for eksempel knyttet til arbeidsbetingelser og publisering. Vi har identifisert – og ofte harselert – med styring, ofte knyttet til nyhetssaker, og har samkjørt motstand i form av for eksempel kronikker og innspill til interne strategiske prosesser. Noe av det vi oppmuntret hverandre til, var å ta på oss roller i institusjonen. Det har bidratt til at alle vi som var med i samtalene, i dag har roller hvor vi kan få frem ståsteder og stemmer som kan utfordre ensrettingen i dagens akademia.

Avslutning

Flere av oss som deltok i samtalene vi baserer dette kapittelet på, har opplevd akademia som et trangt rom å komme inn i – og som et rom som i takt med markedsgjøringen er blitt stadig trangere (Magnussen, Lund & Wallevik, 2018). BALANSE-programmets agenda om likestilling gjennom «kulturell og strukturell forandring» har i praksis ofte avfødt individualistiske og avpolitiserende likestillingstiltak (Lund, 2020a; Magnussen, Lund & Mydland, 2022). Dette har effektivt redusert likestilling til retten til å konkurrere på lik fot

i den neoliberale forskningsøkonomien: Mange har lært å være akademikere på den «riktige» måten (Magnussen, Lund & Mydland, 2022; se også Aarseth, Bråten & Lund i denne boken). BALANSE-programmet har likevel muliggjort etablering av rom for å synliggjøre institusjonelle prosesser som ofte tas for gitt og for å diskutere alternativer – og ikke minst hvordan disse kan manifesteres i akademisk hverdagspraksis. Programmet har dermed muliggjort rom for motstand mot styringen og den affektive økonomien. Det er avgjørende at vi deltar i en utvidelse av rommet for hva som regnes som verdifull akademisk virksomhet, og at vi insisterer på muligheten for å se denne virksomheten som verdifull.

Referanser

- Ahmed, S. (2004). Affective economies. *Social Text*, 22(2), 117–139.
- Ahmed, S. (2021). *Complaint!* Duke University Press.
- Breeze, M. & Taylor, Y. (2020). Feminist collaborations in higher education: Stretched across career stages. *Gender and Education*, 32(3), 412–428.
- Brøgger, K. (2016). The rule of mimetic desire in higher education: Governing through naming, shaming and faming. *British journal of sociology of education*, 37(1), 72–91.
- Emery, M. & Purser, R.E. (1996). *The search conference. A powerful method for planning organizational change and community action*. Jossey-Bass Publishers.
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. Bantam Doubleday Dell Publishing Group.
- Haaland, H. & Wallevik, H. (2016). Reflections on gender and diversity in cross-cultural on-line teaching. *Kvinder, Køn og Forskning*.
- Haaland, H. & Wallevik, H. (2017). Frivillig sektor som inngangsport til det norske. I B.E. Johnsen (Red.), *På vandring og på flukt. Migrasjon i et historisk perspektiv*. Cappelen Damm Akademisk.
- Hirschman, A.O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Harvard University Press.
- Hollander, J.A. & Einwohner, R.L. (2004). Conceptualizing resistance. *Sociological forum*, 19(4), 533–554.
- Holmer-Nadesan, M. (1996). Organizational identity and space of action. *Organization studies*, 17(1), 49–81.
- Hyatt, S.B. & Shear, B.W. (2015). Higher education, engaged anthropology and hegemonic struggle. I S. Hyatt & S. Wright (Red.), *Learning under neoliberalism: Ethnographies of governance in higher education* (s. 1–30). Berghahn Books.
- Hyatt, S.B., Shear, B.W. & Wright, S. (Red.) (2015). *Learning under neoliberalism: Ethnographies of governance in higher education*. Berghahn Books.
- Kondo, D.K. (1990). *Crafting selves: Power, gender, and discourses of identity in a Japanese workplace*. University of Chicago Press.
- Lund, R. (2015). *Doing the ideal academic. Gender, excellence and changing academia*. Doctoral dissertation, Department of Management Studies, Aalto University.
- Lund, R. (2020a). Becoming a professor requires saying ‘No’: Merging equality and quality agendas in a Norwegian gender balance project. I H.L. Smith, C. Henry, H. Etzkowitz & A. Poulouvassilis (Red.), *Gender, science and innovation* (s. 35–57). Edward Elgar Publishing.
- Lund, R. (2020b). The social organisation of boasting in the neoliberal university. *Gender and Education*, 32(4), 466–485.
- Lund, R. (2021). Invoking work knowledge: Exploring the social organization of producing gender studies. I P.C. Luken & S. Vaughan (Red.), *Palgrave handbook in institutional ethnography*. Palgrave.

- Lund, R. & Tienari, J. (2019). Passion, care, and eros in the gendered neoliberal university. *Organization*, 26(1), 98–121.
- Macfarlane, B. (2020). The CV as a symbol of the changing nature of academic life: Performativity, prestige and self-presentation. *Studies in Higher Education*, 45(4), 796–807.
- Magnussen, M.-L., Lund, R.W.B. & Mydland, T. (2022). Uniformity dressed as diversity? Reorienting female associate professors. I. G. Griffin (Red.), *Living the contradiction: Gender paradoxes in research and innovation* (s. 109–123). Polity Press.
- Magnussen, M.-L., Lund, R.W.B. & Wallevik, H. (2018). Et kjønnnet rom for akademisk skriving. Den vitenskapelige publiseringens sosiale organisering, sett fra ståstedet til kvinnelige førsteamanuenser ved Universitetet i Agder. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 1–2, 85–103.
- McAdam, D., Tarrow, S. & Tilly, C. (2001). *Dynamics of contention*. Cambridge University Press.
- Morley, L. (2015). Troubling intra-actions: gender, neo-liberalism and research in the global academy. *Journal of Education Policy*, 31(1), 28–45.
- Morley, C. (2018). Beyond silence and conformity: A reflection on academic activism as resistance to managerialism in the contemporary university. I *Women activating agency in academia* (s. 9–88). Routledge.
- Orupabo, J. & Mangset, M. (2021). Promoting diversity but striving for excellence: Opening the 'black box' of academic hiring. *Sociology*, 56(2), 316–332.
- Scott, J. (1985). *Weapons of the weak: Everyday forms of peasant resistance*. Yale University Press.
- Pereira, M. do Mar (2017). «Man kan känna utmattningen i luften». (Sinnes)stämningen på det nyliberala universitetet och dess påverkan på feministiska forskare. *Tidsskrift för genusvetenskap*, 38(4), 7–30.
- Prasad, P. & Prasad, A. (1998). Stretching the iron cage: The constitution and implications of routine workplace resistance. *Organization science*, 11(4), 387–403.
- Schafft, K.A. & Greenwood, D.J. (2003). Promises and dilemmas of participation: Action research, search conference methodology, and community development. *Community Development*, 34(1), 18–35.
- Smith, D.E. (1987). *The everyday world as problematic. A feminist sociology*. Northeastern University Press.
- Smith, D.E. (2005). *Institutional ethnography. A sociology for people*. AltaMira.
- Steinpreis, R.E., Anders, K.A. & Ritzke, D. (1999). The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study. *Sex roles*, 41(7), 509–528.
- Taylor, Y. & Lahad, K. (2018). Introduction: Feeling academic in the neoliberal university: Feminist flights, fights, and failures. I *Feeling Academic in the Neoliberal University* (s. 1–15). Palgrave Macmillan, Cham.
- Thomas, R. & Davies, A. (2005). Theorizing the micro-politics of resistance: New public management and managerial identities in the UK public services. *Organization studies*, 26(5), 683–706.

- Van den Brink, M. & Benschop, Y. (2014). Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment. *Journal of Management Studies*, 51(3), 460–492.
- Vazquez, E.M. & Levin, J.S. (2018). The tyranny of of neoliberalism in the American academic profession. *American Association of University Professors*.
<https://www.aaup.org/article/tyranny-neoliberalism-american-academic-profession#.YyoWBS0ePUo>
- Walker, I. (2010). *Becoming the other being oneself. Constructing Identities in a Connected World*. Cambridge Scholars Publishing.
- Westwood, R. & Johnston, A. (2011). Reclaiming authentic selves: Control, resistive humour and identity work in the work place. *Organization*, 19(6), 787–808.
- Wright, S. (2016). Universities in a knowledge economy or ecology? Policy, contestation and abjection. *Critical Policy Studies*, 10(1), 59–78.
- Ylijoki, O.H. & Ursin, J. (2013). The construction of academic identity in the changes of Finnish higher education. *Studies in higher education*, 38(8), 1135–1149.
- Aarseth, H. (2022) The implicit epistemology of metric governance. New conceptions of motivational tensions in the corporate university. *Critical Studies in Education*.
<https://doi.org/10.1080/17508487.2022.2037680>