GÖTEBORGS UNIVERSITET

FÖRVALTNINGSHÖGSKOLAN

Merit och makt

En textanalytisk uppsats om meritokrati och strukturella hinder i akademiska tjänstetillsättningar.

Frida Andersson

Program:	Masterprogrammet i offentlig förvaltning, 120 hp
Kurs (kurskod):	Masteruppsats i offentlig förvaltning, 30 hp (FH2508)
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	HT/2024
Handledare:	Patrik Zapata
Examinator:	Carina Abrahamson

Sammanfattning

Program:	Masterprogrammet i offentlig förvaltning, 120 hp
Kurs (kurskod):	Masteruppsats i offentlig förvaltning, 30 hp (FH2508)
Nivå:	Avancerad nivå
Titel (svensk):	Merit och makt
Titel (engelsk):	Qualification and power
Termin/år:	HT/2024
Handledare:	Patrik Zapata
Examinator:	Carina Abrahamson
Nyckelord:	Meritokrati, makt, intersektionalitet, kollegial bedömning, merit, rekrytering, akademin, offentlig förvaltning.

Syfte: Syftet med denna uppsats var att undersöka hur meritokrati upprätthålls inom offentlig förvaltning och hur strukturella hinder kan uppstå i rekryteringsprocessen. Genom att studera avgöranden om tjänstetillsättningar från överklagandenämnden för högskola förväntades uppsatsen att skapa förståelse för hur maktstrukturer samspelar i tjänstetillsättningar.

Teori: Teoretiska ramverket utgår från meritokrati, intersektionalitet och Steven Lukes (1971/2005) tre dimensioner av makt.

Metod: Denna uppsats är inspirerad av Strauss och Corbins (1990) grounded theory, där forskningsprocessen delas upp i tre delar: insamling, kodning och resultat. Jag har även använt framinganalys för att rama in och lyfta fram de aspekter som var mest relevant i varje avgörande.

Resultat: Studiens resultat visade att strukturer upprätthåller illusionen om rekryteringsprocessens neutralitet och att formella regler i anställningsordningar framställs som objektiv och rättvis. Kandidater som redan är etablerade i institutioners normer och kulturer prioriteras över den akademiska meriten i så kallade internrekryteringar.

Sammanfattning

Utbildningsväsendet framställs som en idealbild av meritokrati där individens prestationer ska vara avgörande för framgång. Eftersom den byråkratiska logiken fokuserar på formella procedurer kan detta betraktas som en styrka och utmaning eftersom den kritiseras för att sakna flexibilitet, anpassa sig till samhällsförändringar och samtidigt bidra till rättssäkerheten. Studien ämnades till att undersöka hur meritokrati upprätthålls inom svensk offentlig förvaltning, specifikt på tillsättningsärenden inom akademin. Uppsatsens teoretiska ramverk utgår från Steven Lukes (1971/2005) tre dimensioner av makt, intersektionalitet och meritokrati för att studera hur maktrelationer och normer påverkar rekryteringsprocesser inom akademin. Det metodologiska ramverket är inspirerad av Strauss och Corbin (1990) grounded theory samt framinganalys, för att rama in och synliggöra olika aspekter i överklagande nämnden för högskolans avgöranden. Studiens resultat visade att strukturer ofta prioriterar kandidater som är etablerade i institutionens normer, vilket skapar utmaningar för det meritokratiska idealet. Genom att synliggöra hur dessa aspekter inom tjänstetillsättningar skapar ojämlikhet bland sökanden, reproduceras den meritokratiska illusionen om att rekryteringsprocesser är objektiva och rättvisa.

Innehållsförteckning

1.INLEDNING 5

1.1 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR 6
1.2 DISPOSITION 6

2. OPERATIONALISERING AV FORSKNINGSFRÅGAN 7

3. MERITOKRATI INOM OFFENTLIG FÖRVALTNING 8

3.1 TIDIGARE FORSKNING OM MERITOKRATI INOM AKADEMIN 9
3.2 TIDIGARE FORSKNING OM GRANSKNING AV PEDAGOGISK SKICKLIGHET 10
3.3 TIDIGARE FORSKNING OM TJÄNSTEMANNAIDEAL 10
3.4 TIDIGARE FORSKNING OM TJÄNSTETILLSÄTTNINGAR INOM AKADEMIN 12

4. TEORETISKT RAMVERK 13

4.1 INTERSEKTIONALITET 13
4.2 MERITOKRATI 15
4.3 STEVEN LUKES TEORI OM MAKTENS TRE DIMENSIONER 17

5. TILLVÄGAGÅNGSSÄTT 19

5.1 PRECISERAD FORSKNINGSFRÅGA 19
5.2 ANALYSVERKTYG 20
5.3 EMPIRISK INSAMLING 21
5.4 AVGRÄNSNINGAR 22
5.5 METODTILLÄMPNING 22
5.6 ETISKA ÖVERVÄGANDEN 24

6. ANALYS 25

6.1 CASE BESKRIVNING AV AVGÖRANDE 1 26
6.2 CASE BESKRIVNING AV AVGÖRANDE 2 26
6.3 FORMELLA PROCESSER OCH SYNLIGA ASPEKTER AV MAKT 27
6.4 SUBJEKTIVA BEDÖMNINGAR OCH PÅVERKAN 31
6.5 MERITOKRATINS NORMER OCH STRUKTURELLA HINDER 36

7. SLUTSATS 45

8. REFERENSLISTA 50

8.1 LITTERATUR: 50
8.2 ARTIKLAR: 51
8.3 LAGAR 52

1.Inledning

Den offentliga förvaltningen spelar en avgörande roll i det svenska samhället genom att tillhandahålla tjänster och fatta beslut som påverkar människors vardag. Det komplexa system som utgör den offentliga förvaltningen bygger på ideal om måluppfyllelse, samarbete, resursfördelning och ledarskap och ska vara rättvist och tillgängligt för alla, i möjligaste mån. Detta ses som centralt och upprätthåller en bild av stabilitet och rationalitet inom systemet (Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007). Stabiliteten vilar på en byråkratisk logik, som utgår från politisk styrning genom regelverk och riktlinjer, där även transparens och förutsägbarhet står i fokus. Genom hierarkiska ansvarsstrukturer och formella procedurer säkerställs att tjänster utförs i enlighet med lagar och förordningar, med avsikt att vara ändamålsenliga och rättssäkra (Blomgren & Waks, 2015).

Den byråkratiska logiken kan både beaktas som en styrka och som en utmaning och blir ofta kritiserad för bristande flexibilitet, medmänsklighet och innovationsförmåga (Blomgren & Waks, 2015). Eftersom det finns krav att följa specifika enskilda formella procedurer finns det en risk att byråkratin missar att anpassa sig till samhälleliga förändringar och individuella behov. Meritokratiska principer inom detta system bygger på idén att det är individens prestationer, kunskaper och meriter som ska vara utslagsgivande i rekryteringsprocesser samt för karriärsutveckling. För att säkerställa att de som är mest kvalificerade anställs till högre positioner, ska utbildning och ansträngningar fungera som en neutral grund (Johansson, 2018).

Trots att meritokratiska ideal vilar på rättvisa och objektivitet, finns det som med alla ideal anledning att ifrågasätta den praktiska tillämpningen. Tidigare studier visar att rekryteringsprocesser inom offentlig förvaltning och akademin oftast är komplexa, där formella kriterier samspelar med informella normer och subjektiva tolkningar. Detta skapar tvetydigheter mellan det meritokratiska idealet och praktiken samt reser frågor om att vissa grupper framför andra, intersektionaliteter, får de offentliga tjänsterna. Likväl vilka som exkluderas från dem och vilka normer som styr tjänstetillsättningar (Alnebratt & Jordansson, 2011). Genom att undersöka hur makt framträder i tjänstetillsättningar blir det av intresse att studera vilka strukturella hinder som framträder och upprätthålls inom akademin, likväl hur detta kan påverka vissa kandidater mer än andra.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats var att undersöka hur meritokrati upprätthålls inom offentlig förvaltning**.** Genom att ha analyserat strukturer, normer och hur maktrelationer gör att meritokrati fortsätter vara en central princip inom det svenska samhället, förväntades studien att ge en ökad förståelse för att synliggöra hur dessa faktorer bidrar till dess kontinuitet. Jag studerade hur olika faktorer kan påverka rekryteringsprocesserna inom akademin och hur dessa också kan bidra med konsekvenser för en mer ojämlik offentlig sektor.

Uppsatsen består av en övergripande forskningsfråga och två preciserade delfrågor. Under rubriken *preciserad frågeställning* i kapitel 5 förtydligar jag den övergripande forskningsfrågan och delfrågorna. Den övergripande forskningsfrågan är;

-*Vilka strukturella hinder påverkar tjänstetillsättningar?*

Frågeställningens delfrågor;

-*Hur bidrar strukturer till att stärka meritokratins ställning?*

-*Vilken roll spelar maktförhållanden för att upprätthålla meritokratiska ideal?*

1.2 Disposition

Efter detta inledande kapitel presenteras uppsatsens kronologiska ordning och börjar med kapitel 2: Operationalisering av forskningsfrågan. Uppsatsens utgångspunkt var att undersöka hur meritokrati upprätthålls inom offentlig förvaltning genom att studera avgöranden från överklagandenämnden för högskolan samt att studera hur maktstrukturer och meritokratiska principer tillämpas inom akademiska tjänstetillsättningar.

Kapitel 3: Meritokrati inom offentlig förvaltning. Här presenterar jag litteraturgenomgång om meritokrati och akademiska tjänstetillsättningar med fokus på sakkunnigas roll och bedömning av pedagogisk- och vetenskaplig skicklighet.

Kapitel fyra: Teoretiskt ramverk. I detta kapitel redogör jag för studiens teoretiska ramverk för att besvara på forskningsfrågan och delfrågorna. Jag presenterar först intersektionalitet och

därefter meritokrati och Steven Lukes (1971/2005) tre dimensioner, för att knyta ihop och se hur det teoretiska ramverket kan användas för att identifiera formella regler, strukturella hinder och maktutövning inom rekryteringsprocessen.

Kapitel 5: Uppsatsens tillvägagångssätt. Här beskriver jag uppsatsens tillvägagångssätt för vilken data som behövs och hur data kan värderas och förstås. I detta kapitel preciserar jag också mina forskningsfrågor, tar upp etiska överväganden och knyter ihop teorierna från kapitel tre och fyra med hjälp av mitt analysverktyg.

Kapitel 6: Analys. I detta avsnitt presenteras uppsatsens analys med hjälp av uppsatsens analysverktyg.

Kapitel 7: Slutsats. Här avslutar jag med en slutdiskussion där jag redovisar vilka resultat och slutsatser som framkom av analysen. Här svarar jag även på min forskningsfråga och delfrågor och redogör för relationen mellan tidigare forskning, studiens slutsatser och fortsatt forskning.

2. Operationalisering av forskningsfrågan

I denna uppsats är det huvudsakliga ämnesområdet det som berört utbildningsväsendet eftersom det ofta framhävs som en idealbild av meritokrati, där varje individ anses börja på samma villkor och där det är individens egna prestationer som formar deras framtid. Oberoende av den socio-ekonomiska bakgrunden, är det endast individens ansträngningar, kunskaper och färdigheter som bedöms och belönas. Föreställningen av meritokrati har kommit att användas som ett ideologiskt verktyg där resultatet blir att ojämlikhet legitimeras (Johansson, 2018). Eftersom meritokratin kan ses som en styrningsprincip där individer får positioner utefter deras förmågor, prestationer och kvalifikationer, sker grundvalen på tjänstetillsättningar som baseras på kandidatens kompetens och erfarenhet för att säkerställa rättvis och effektiv bedömning. Denna studie har studerat hur meritokratin upprätthålls inom offentlig förvaltning genom att analysera tjänstetillsättningar inom offentlig förvaltning, specifikt inom akademin.

Rekryteringsprocesser inom akademin vilar på meritokratiska ideal där sökanden ska bedömas för sina akademiska meriter för att skapa karriärvägar. Akademikerna stimuleras och

belönas efter sin akademiska prestation. Processen innebär inte endast att en ny medarbetare gör ett åtagande för institutionen, utan det är likväl en del av den strategi där yrkesmässiga och personliga ambitioner står på spel på grund av att det handlar om att rätt person anställs till verksamheten för att bidra till det akademiska fältet under flera år (Levander, 2017).

Genom att förstå hur strukturella hinder inom akademiska tjänstetillsättningar samspelar med olika maktstrukturer, kan detta tydliggöra hur skilda förutsättningar uppstår mellan olika individer och grupper. Med inspiration av Strauss och Corbins (1990) grounded theory och framinganalys har jag studerat två avgöranden från överklagarnämnden för högskola (ÖNH) om hur formella processer, informella strukturer och makt påverkar tjänstetillsättningar. Uppsatsen syftade till att öka förståelsen om hur meritokratin upprätthålls inom offentlig förvaltning och genom att undersöka hur dessa processer formar möjligheterna för kandidaterna inom akademin. Intresset för denna uppsats grundas i att förstå hur den meritokratiska illusionen upprätthålls inom offentlig förvaltning och hur den kan spela en dubbelsidig roll, genom att bortse från meritokratiska principer vid rekrytering av nya medarbetare. Rekryteringsprocessens är avsedd att vara transparent och objektiv. Därför blev det av intresse att undersöka om det fanns faktorer som påverkar vem som ansågs vara mest meriterad och vilka som hade möjlighet att konkurrera om dessa positioner.

3. Meritokrati inom offentlig förvaltning

Forskning inom rekryteringsprocesser och tjänstetillsättningar har visat på hur meritokratiska principer används inom olika offentliga områden genom att vissa roller kan utnyttja sin maktposition mer än andra. Inom det akademiska området finns det studier som har undersökt kollegial bedömning, sakkunnigas roll inom tjänstetillsättningar och deras kunskaper om bedömning av pedagogisk- och vetenskaplig skicklighet. Eftersom denna uppsats i större utsträckning har undersökt avgöranden om akademins tjänstetillsättningar utifrån ett maktperspektiv, har jag valt tidigare forskning som redogjort för ideal och värderingar som växte fram efter New Public Management, vilket bidrog till hur tjänstetillsättningsärenden hanteras idag.

För att undersöka hur strukturella hinder och maktpositioner kan påverka och bli påverkade av meritokratiska principer vill jag, i förhållande till tidigare forskning, bidra till en ökad

förståelse för hur ideal och värderingar från New Public Management har format dagens tjänstetillsättningsprocesser. Genom att kombinera tidigare forskning med min analys av avgöranden från ÖNH, hoppas jag att uppsatsen ska tillföra nya perspektiv på hur transparens och rättssäkerhet kan främjas i rekryteringsprocesser.

3.1 Tidigare forskning om meritokrati inom akademin

Tidigare forskning har visat att komplexa relationer mellan kön, meritokrati och kvalité inom svensk högre utbildning och forskning utgår från att akademiska nätverk ofta är präglade av ‘‘old-boys’’ network, som innebär att akademin tilldelar sina resurser och erkännande annorlunda. Alnebratt och Jordansson (2011) beskrev att det är lättare för unga forskare och kvinnor att underskattas för sitt arbete eftersom det fortfarande råder en omedveten bias. Synsättet lever kvar trots att det finns bevis för att (äldre) män inte alltid presterar bättre. Artikelns syfte var att problematisera akademins syn kring bedömningsprocesserna och hur det kunde reproducera ojämlikhet som hindrade nytänkanden och innovation inom forskningen. Forskarna studerade detta genom att undersöka diskursiva logiker och resultat när logikerna krockade med varandra. Författarna menade att inom kunskapen om jämställdhet har förbättrats inom genusforskning och därför behöver likväl kraven och behoven av jämställdhetsforskningen öka för att det ska prioriteras inom akademin.

Alnebratt och Jordansson (2011) betonar att bedömarna utgår från meritokratiska principer och det tjänsten utlyser. Bedömarna upprätthåller en föreställning gällande opartiskhet och avviker från meritokratiska principer eftersom de strategiskt väljer vilka som bjuds in och vilka som hamnar utanför. Detta beskrivs som en strategi för att bedömarna själva ska nå framgång. Författarnas resultat visade att den meritokratiska rättvisan skulle kunna agera rättvist och meriterna mellan könen behandlas likvärdig. Om tjänstetillsättningen utfördes rent objektivt där antalet publiceringar och citeringar var avgörande, hade resultaten visat att bedömningsprocessen är rättvis. Författarna beskriver att det statistiska rättvisekravet krockar med de meritokratiska principerna eftersom de som befinner sig på insidan försvarar systemet som innebär att traditioner, nätverk och kultur prioriteras över kandidaternas akademiska meriter (Alnebratt & Jordansson, 2011).

3.2 Tidigare forskning om granskning av pedagogisk skicklighet

Bedömning av pedagogisk skicklighet inom högre utbildning har enligt Bolander Laksov m.fl (2023) blivit ett centralt diskussionsämne gällande kvalitet och legitimitet inom akademisk undervisning. Pedagogisk skicklighet redogör för utmaningar om bedömningen av sökandens skicklighet samt att ansökningarna som kommer in saknar egna reflektioner, vilket försvårar arbetet att bedöma den pedagogiska skickligheten. Sakkunniga utses av lärosätet för att bedöma sökandes kompetenser och skicklighet. En central fråga som benämns i denna studie är hur sakkunniga kan formulera konstruktiva utlåtanden som är vänliga och hjälpsamma och samtidigt påpeka bristerna (Bolander Laksov m.fl., 2023). Sakkunniga behöver besitta kunskapen att skilja på individens skicklighet och dokumentationen som presenteras på grund av att den kompetenta läraren kan ha svårt att uttrycka sina kvalifikationer skriftligt. Genom att identifiera utmaningarna som framträdde, rekommenderades utbildningar om hur en bedömning bör genomföras. Att stödja utvecklingen av bedömarkompetensen innebär att svenska lärosäten upprätthåller en praxisgemenskap. Studiens resultat visade att det fanns två utmaningar som försvårar sakkunnigas arbete, vilket var att bedöma sambandet mellan det som presenteras i en pedagogisk portfölj och den faktiska pedagogiska praktiken (Bolander Laksov m.fl., 2023).

Studiens resultat visade också att det finns ett behov av nationell dialog för att kunna leva upp till kriterierna för bedömning av pedagogisk skicklighet. Detta ska minska validitetsproblem och upprätthålla en bedömningspraxis som är mer enhetlig. Resultaten visade även att det ska främja värdet av skilda kunskaper i samband med sakkunniggranskningar, gällande hur flera undervisningspraktiker kan påverka bedömningsprocessen. Artikeln betonar också att det finns ett behov att utveckla sakkunnigas kompetenser för att öka legitimiteten vid bedömningsprocessen av pedagogisk skicklighet (Bolander Laksov m.fl., 2023).

3.3 Tidigare forskning om tjänstemannaideal

Max Weber utvecklade en teori om det byråkratiska idealet som utgår från principen att regler och roller är avgörande för att undvika irrationalitet i organisering. Tjänstemannastyret innebär att individuella tjänstepersoner arbetar efter idealet, att varje arbetsposition har ett specifikt kompetensområde och är organiserade i en hierarki av tjänstepositioner. Det byråkratiska idealet innebär att tjänstepersonen är underkastad av kontroll vid sin tjänsteutövning och sedan införandet av New Public Management har roller och värderingar

bland tjänstepersoner förändrats inom svensk offentlig förvaltning (Sahlin & Eriksson-Zetterquist, 2016; Johansson, 2014).

Johanssons (2014) artikel syftade till att undersöka kommunala tjänstepersoners uppfattningar om demokrati, professionella värden och idealet innan NPM. Studien analyserade hur idealet förändrades till ett mer meritokratiskt synsätt och hur tjänstepersonerna uppfattade sina roller samt inflytanden i det lokaldemokratiska systemet. Artikeln lyfter differentieringen mellan demokratiska- och meritokratiska principer samt fyra ideal: meritokrati, demokratiska värden, rättssäkerhet och professionella värden. Inom det meritokratiska idealet speglar tjänstemannaidealet den representativa kunskapseliten av samhällets invånare och kunskapen anses fås större utrymme och legitimitet än andra ideal vid kollektiva beslutsprocesser. Detta skiljer sig mot det demokratiska idealet som avser en grupp förtroendevalda och utan utbildningskrav i valbarheten inom kommunen. Det demokratiska tjänstemannaidealet speglar stort inflytande bland invånarna och dess representanter, vilket ger tillräcklig förmåga att fatta bra beslut. Det meritokratiska ger invånare högre beslutsmakt på grund av meriterna och samhällspositionen.

Gällande professionella värden och rättssäkerhet grundas dessa i att expertis och utbildning gav tjänstepersonerna en särskild roll inom offentlig förvaltning. Besluten skulle fattas på ett transparent och rättvist sätt för att säkerställa likabehandling bland invånarna. Johansson (2014) beskriver att efter NPM har offentlig förvaltning ökat granskning och effektivitet som på sikt har påverkat tjänstepersonens professionella självständighet och värderingar.

Artikelns resultat visade att lågutbildade tjänstepersoner var mer accepterande mot meritokratins betydelse, till skillnad från högutbildade som i stället ifrågasatte rollen i beslutsförfattandet. Johansson (2014) menade att många tjänstepersoner kände att de hade stort inflytande över beslutsprocesser, vilket resulterade i lägre förtroende för folket och deras valda representanter. Artikeln resulterade i att detta formar en klyfta bland tjänstepersoners uppfattningar om sin legitimitet och roll i kommunen. Johansson (2014) menade att det finns en risk att den byråkratiska och meritokratiska tjänstepersonen från 1980-talet kan återvända i dagens system eftersom NPM-reformer trycker tillbaka professionsvärden och ges mer inflytande till granskningsenheter.

3.4 Tidigare forskning om tjänstetillsättningar inom akademin

Tidigare forskning har visat att processerna gällande tillsättningsärenden inom svenska lärosäten oftast ses som riggade eftersom tjänsten redan anpassats till en specifik kandidat. Anställningar som utlyses har annonserats ut på kort tid, få personer har sökt och ärendet handläggs snabbt för att slutligen tillsätta en intern kandidat (Dodillet, 2022). Studien av Dodillet (2022) avsåg att undersöka överklagandenämnden för högskolans (ÖNH) ärendehantering och samspelet mellan formella kriterier och innehållsliga bedömningar. Artikeln undersökte också hur ÖNH granskar akademiska tillsättningar utan att ifrågasätta universitetens expertis, för att utöka förståelse för nämndens funktion i att upprätthålla meritokratiska rekryteringar.

Även om Lag (SFS: 1994:206) om offentlig anställnings 4§ beskriver att förtjänst och skicklighet ska hanteras som en avgörande princip för anställning, om det inte finns andra särskilda skäl, tyder tidigare forskning på att det ändå förekommer avvikelser från dessa meritokratiska ideal. Detta innebär att den som är mest meriterad inte alltid får tjänsten. Eftersom Dodillet (2022) avsåg att undersöka formella kriterier och innehållsliga bedömningar är det den juridiska insatsen ÖNH som har det sista ordet gällande dessa frågor. Resultaten visade att denna process ansågs vara tidskrävande, känslomässigt belastande och svår att vinna, vilket kunde leda till att kandidaterna undviker att anmäla eftersom detta kunde påverka deras framtida karriärmöjligheter.

Studiens resultat visade att rekryteringsprocesserna inom universiteten har förändrats och lett till att de traditionella meritokratiska principerna har försvagats. Eftersom juridiska kriterier för det mesta prioriteras över de akademiska meriterna. Resultaten visade också att innehållsliga bedömningar av kandidaternas meriter har blivit underordnade av de byråkratiska och juridiska kraven. En överensstämmelse mellan de högt ställda kraven på kandidaterna att tydligt redovisa sina meriter, visade att det fanns lägre krav för att bedömarna skulle granska dessa meriter noggrant. Viktiga aspekter av kandidaternas kvalifikationer har inte övervägts i rekryteringsprocessen, vilket kan påverka tjänstetillsättningars kvalité i framtiden. Den påtagliga spänningen mellan formella regler och akademiska bedömningar kan således påverka rättssäkerheten, rättvisan och kvaliteten av anställningsprocesserna inom högskolan (Dodillet, 2022).

4. Teoretiskt ramverk

I detta avsnitt presenteras studiens teoretiska ramverk som behandlar intersektionalitet, meritokrati och Steven Lukes (1971/2005) tre dimensioner av makt. Genom att öka förståelsen för vilka formella regler, strukturella hinder och variationer av maktutövning som framträder i avgörandena, knyter teorierna ihop trådarna för att identifiera det som osynliggörs i dokumenten. Eftersom det meritokratiska systemet innebär att kandidatens meriter ska användas som ett avgörande för tjänstetillsättningar, redogör det teoretiska ramverket vad som är signifikant i avgörandena och som svarar på studiens frågeställningar.

4.1 Intersektionalitet

Enligt Eek-Karlsson (2018) syftar diskriminering till att en enskild eller grupp individer behandlas sämre på grund av att de avviker från samhällets normer. Normer är ständigt i en förändringsprocess och kan variera beroende på kontext, ursprung eller var en befinner sig. Strukturer i samhället grundas på människors handlingar, vilket skapar olika former av normer. Dessa normer bidrar till att upprätthålla och reproducera förgivettagna föreställningar, exempelvis skillnader kopplade till kön. Detta betraktas som en form av social konstruktion mellan människor och åsyftar att det finns en medvetenhet om normer och förväntningar som samhället har mot individen. Individer som inte följer samhällets normer riskerar att hamna i ett utanförskap och blir utsatta för strukturell diskriminering (Eek-Karlsson, 2018).

Svensk offentlig förvaltning besitter en särskild roll i samhället och har ett ansvar att implementera lagar och säkerställa att alla invånare behandlas jämlikt. Diskriminering inom offentlig förvaltning påverkar inte bara de individer som drabbas utan även förtroendet för staten och dess institutioner. Offentlig förvaltnings centrala roll är att säkerställa jämlikhet och rättvisa för landets invånare med lika rättigheter och möjligheter att ta del av offentliga tjänster. Strukturella orättvisor i samhället och rekrytering inom offentlig förvaltning kan förstärkas både medvetet och omedvetet, vilket menas med att det finns likvärdiga kvalifikationer eller möjlighet att nå högre positioner.

Diskriminering inom rekrytering innebär även enligt Eriksson-Zetterquist och Styhre (2007) att bedömarna kan värdera kandidaterna utifrån fördomar och stereotypiska föreställningar. Som även kan avgöra den slutliga bedömningen om vilken kandidat som tillsätts för tjänsten**.** Det finns exempel på hur etnicitet och hudfärg kan ha en påverkan gentemot en medborgares jobbmöjligheter. Forskning som inkluderar kön och etnicitet på arbetsplatsen har visat att svarta i västvärlden är underrepresenterade inom organisationer på högre nivåer. Trots att vita och svarta kandidater har likvärdiga meriter och utbildningar, får den som är svart inte tillbaka lika mycket från sin investering av utbildning som en vit person får. En värdeneutral och jämlik organisation är svår att upprätthålla och kvinnor samt minoritetsgrupper får i högre grad mindre utrymme än de formella kvalifikationerna som de besitter (Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007).

I relation till diskriminering definierar intersektionalitet skillnader som uppstår till följd av socialt konstruerade eller biologiskt givna positioner (Elmeroth, 2018). Begreppet konstruerades under 80-talet på grund av att den feministiska rörelsen i USA endast inkluderade och representerade vita kvinnor, vilket betyder att vita feminister studerade kön utifrån sin egen ‘‘ras’’ eftersom det fanns en okunskap kring icke-vitas upplevelser i samhället. Detta bidrog till att feminister som blev förtryckta av män började i stället förtrycka icke-vita kvinnor och upprättade en så kallad blindhet av klass och etnicitet. Begreppet intersektionalitet konstruerades för att inkludera kategorier som klass och etnicitet inom feministisk forskning för att ta sig an de komplexa situationerna inom sociala strukturer men även individuella erfarenheter (Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007).

Intersektionalitet betonar även hur olika maktstrukturer som kön, etnicitet, sexualitet och funktionsvariation samverkar samt förstärker varandra, vilket bidrar till en reproduktion av diskriminering och ojämlikhet (Healy m.fl., 2011; Martinsson, 2005). Dessa olikheter är i grunden socialt konstruerade eftersom samhället skapar förväntningar utifrån individers kön och andra kännetecken. När normkritik och intersektionalitet diskuteras är språket en central komponent för att analysera, synliggöra och bryta ner diskriminering. Hur vi pratar och uttrycker oss formar därför våra handlingar och tankar. Kommunikation skapar gemensamma ramar för hur vi uppfattar världen och upprätthåller konstruktionen av social ordning (Elmeroth, 2018; Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007).

Feministisk forskning har således kritiserats för att inte inkludera andra maktpositioner än kön, såsom etnicitet, utbildningsnivå och socioekonomisk bakgrund. Vit feminism menas alltså att det är intersektionalitet där icke-vita kvinnor och från utvecklingsländer inte inkluderas inom den feministiska diskussionen. Denna form av underordnad position skapas och reproduceras genom postkoloniala tankemönster och synen på icke-vita individer präglas av fördomar och stereotyper, vilket stärker skillnadsskapandet. Genom att betrakta etnicitet som en social konstruktion och inte som ett biologiskt faktum kan dessa positioner förändras. Vissa grupper fortsätter att ha privilegier på grund av skillnaden mellan social konstruktion av ras och biologisk ras (Elmeroth, 2018; Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007).

4.2 Meritokrati

Det meritokratiska systemet betyder att det är de individuella prestationerna och meriterna som ska grunda för fördelning av makt samt belöningar. Begreppet anses som en viktig del i vårt demokratiska samhälle eftersom principen tyder på att resurser ska fördelas utifrån objektiva bedömningar av invånarnas förmågor och inte efter social status, etnicitet eller personliga kontakter. Processerna styrs och kontrolleras av en välutbildad elit där deras kunskapsnivåer tycks ge bättre förutsättningar för att fatta optimala beslut. Det som skiljer sig mellan ett meritokratiskt styrt beslutsfattande och ett demokratiskt, är att det demokratiska styr och fattar beslut oberoende av kunskap och det meritokratiska beslutsfattarna besitter på hög akademisk kunskap. Meritokratins teoretiska utgångspunkt representerar en rättvis modell där alla ges möjlighet att kunna avancera sina meriter oavsett bakgrund. Individen som anses besitta högre meriter, tycks ha en högre intelligens än andra och kan –enligt samhället– endast utveckla sina talanger så långt som den egna intelligensen erbjuder. Att mäta den enskilda individens kunskap efter talang och intelligens som medfödda eller något som kan arbetas för, ses som en svaghet inom det meritokratiska systemet eftersom det strider emot principerna som meritokratin uppmuntrar till om belöning (Johansson, 2018).

Motstridigheter inom meritokratin och kopplingen mellan intelligens, merit och belöning betraktas som centrala delar, men ifrågasätts när funktionalitet och legitimitet blir aktuellt. Elitstatus, makt och ersättning som uppmuntras i ett meritokratiskt system skapar konkurrens i den hierarkiska ordningen eftersom individer förväntas tävla om positioner i samhället och

drivkrafterna främjas till ansträngning för att utveckla de medfödda talangerna (Johansson, 2018).

Meritokrati benämns enligt Johansson (2018) som ett rangordningssystem med syftet att vissa individer i samhället kommer belönas och värderas högre än andra. Det är på individens egna initiativ att utveckla sina talanger med hjälp av förmågor och insatser för att bli placerad i den sociala hierarkin. Det meritokratiska systemet belönar individen som har höga meriter med en mer inflytelserik och välbetald position. Jämlikhet i relation till meritokrati avser inte att alla invånare ska belönas lika, utan för att klättra i det hierarkiska systemet ska konkurrensen utgå från samma förutsättningar (Johansson, 2018).

I det hierarkiska systemet kommer inte alla individer att nå toppen, utan när en klättrar i samhällsstegen kommer majoriteten att oundvikligen att hamna längre ner i hierarkin. Eftersom det meritokratiska systemet främjar den individuella sociala mobiliteten där enskilda stiger och andra måste falla. Detta beskrivs som en av systemets svagheter då individernas färdigheter och kunskaper värderas olika av olika bedömare, som i sin tur används för att legitimera ojämlikhet. Den meritokratiska föreställningen visar att meriter ska vara objektivt rangordningsbara och verka som en legitimering av skillnader i belöningar och att inflytande är menade att vara rättvisa (Johansson, 2018).

Den meritokratiska ideologin är enligt Johansson (2018) grundad i övertygelsen om att meriter ska leda till framgång och betraktas som en hegemonisk överideologi i västvärlden, eftersom det är individens ansvar att utvecklas ska detta legitimera och möjliggöra ekonomiska- och sociala ojämlikheter. Föreställningen om att meritokrati upprätthåller jämlikhet har integrerats i många moderna politiska ideologier och som gör att principen blir svår att ifrågasätta. Det handlar om att förtjänst ska belönas och om individer med högre meriter bör ges större makt och inflytande. Det meritokratiska systemet främjar värderingar och föreställningar om rättvisa, vilket kan kopplas till existerande maktstrukturer i samhället. Meritokrati främjar illusionen om att alla har lika förutsättningar och möjligheter att lyckas, vilket förstärker föreställningen om att hierarkier är rättvisa. Individer med höga meriter anses förtjäna makt och inflytande, vilket även bidrar till att legitimeringen av existerande sociala ojämlikheter (Johansson, 2018).

4.3 Steven Lukes teori om maktens tre dimensioner

För att öka förståelsen för hur svensk offentlig förvaltning upprätthåller ett meritokratiskt system, beskriver Steven Lukes (1971/2005) teori om maktens tre dimensioner om diskurser där människan är underkastade av dominans och ger samtycke till detta. Maktens första dimension lyfter fram konflikter mellan individer och grupper med syftet att få sin vilja igenom. Lukes (1971/2005) beskriver att maktens centrala punkt handlar om att vinna konflikter genom att synliggöra besluten som framträder.

Den andra dimensionen syftar till att använda makt genom att kontrollera vad det är som diskuteras och beslutas om. Denna dimension kan förhindra konflikter genom att undvika frågor som kan utmana.

Den sista och tredje dimensionen påverkar hur människor ser på världen, sig själva och skapar en tro om att de agerar i eget intresse när de egentligen har blivit formade efter omedvetna strukturer och maktförhållanden. Detta är en form av dold makt som styr människors tankar, värderingar och preferenser. Människor kan anpassa sina önskningar och uppfattningar om vad de tror är rätt, även om önskningarna går emot deras egentliga intressen. Dessa kan ha blivit påverkade av socialisering, propaganda eller ideologier som i sin tur formar människan till att bli accepterad av samhället (Lukes, 1971/2005).

Till skillnad från Foucaults teori som grundas i att makt är en del av sociala relationer i samma relativistiska ljus, utgår Lukes tredje dimension av makt från att alla människor är underkastade av samma maktrelationer och moraliska ansvar, alltså lika dominerande som dominerade (Dowding, 2006). Lukes idé om makt bygger på att dominans är centralt och kommer fram när de dominerade samtycker till sitt herravälde. Begreppet dominans är centralt för att uppfatta makt som en föreställning och framställer det underkastade subjektet med begränsad frihet. Subjektet beskrivs utifrån en humanistisk människosyn där människan betraktas som en aktiv handlade varelse och som ett objekt i mängden. Vilket betyder att det vi inte kan appliceras på oss själva, kan vi inte göra på andra eftersom vi uppfattar människan utifrån värde, integritet, makt och frihet (Knutagård, 2010). Lukes (1971/2005) argumenterar för att identifieringen av olika konkurrerande frihetsgrader inte kan avgöra vad som kränker friheten, vilket resulterar i att möjligheten att tydligt definiera vad frihet egentligen innebär begränsas. Människan accepterar värden som förtrycker och flera aspekter ger betydelse till

dominans, vilket är status för värderingar, preferenser, intressen, övertygelser och önskningar (Dowding, 2006).

Herraväldet kan skapa sammanhang där grupper undertrycks, exempelvis inom koloniala miljöer. Denna typ av herravälde får sitt samtycke av dominerade som hindrar subjektet att använda sitt förnuft korrekt, *''de vars förnuft är starkast och som vägleds mest av det, är också de som är mest besatta av sin egen rätt''* (Lukes, 1971/2005, s.115). Genom att byta ut ordet ''rätt'' till ''frihet'' ökar detta förståelsen för hur maktmekanismer syftar till att blockera eller försämra subjektets förmåga att resonera. Genom att hindra förmågan till att ha ett rationellt omdöme framhäver Lukes (1971/2005) att detta beror på att makten antingen kan framkalla misslyckanden eller uppmuntrande gällande rationaliteten. Herraväldet beskrivs som en social makt. Denna form av makt grundar sig i att utövaren har makt över andra människor och går in med avsikten att framkalla och upprätthålla självbestämmande genom att undergräva eller förvränga subjektets omdöme. Syftet med den sociala makten är att främja utövarens intressen och underminera subjektets (Lukes, 1971/2005).

Dominans och underordningar inom institutioner definieras utefter rutinmässiga och rationaliserade normer samt sedvänjor. Det menas med att underordningen bäddas in av auktoriteter och formar subjektet genom socialisering. Detta skapar en benägenhet hos den underordnade genom att acceptera de värderingar som finns inom institutionen och legitimera dessa hierarkier. Detta kan formuleras som en grundläggande dominans och gränsar till tredimensionell makt eftersom den kontrollerar individen inifrån och intellektuellt formas av värderingar genom att acceptera och legitimera sociala relationer, särskilt när de inte ligger i utövarens eget objektiva intresse (Lukes, 2021).

Genom att fokusera på underliggande intressen som involverar både de som utövar dominans och blir utsatta för den, kan detta synsätt av makt medge att intressen nödvändigtvis inte behöver begränsas till de uttryckta preferenserna. Detta inkluderar inte bara fördelningar av privilegier som är medvetet eftersträvade, utan även rutinmässiga och medvetna sätt som säkerställs och upprätthålls. Dessa fördelningar förstärks för dem som gynnas av rådande normer, roller och institutionella logiker, alltså utifrån systemets regler och mekanismer som alla är delaktiga i (Lukes, 2021).

5. Tillvägagångssätt

I detta kapitel presenteras uppsatsens datainsamling genom att beskriva vilken data som behövdes, hur jag samlade in data och hur den har använts. Avsnittet tar även upp en preciserad beskrivning av uppsatsens övergripande forskningsfråga och delfrågor för att skapa en tydlig bild av studiens inriktning och sambandet mellan teori, metod och resultat. I detta kapitel beskriver jag också hur jag har tagit fram uppsatsens analysverktyg för att besvara på forskningsfrågorna och som har utvecklats utifrån uppsatsens tidigare forskning och teoretiska ramverk. I slutet av detta avsnitt redogör jag för uppsatsens avgränsningar, relationen mellan teorin och empirin och etiska överväganden för att förtydliga studiens legitimitet och medvetenhet av personliga och känsliga uppgifter i dokumenten.

5.1 Preciserad forskningsfråga

Utifrån uppsatsens syfte: att studera hur meritokrati upprätthålls inom offentlig förvaltning har jag ställt tre forskningsfrågor. Den övergripande forskningsfrågan är:

Vilka strukturella hinder påverkar tjänstetillsättningar?

Jag har undersökt vilka faktorer och systematiska hinder som begränsar vissa individer och gruppers möjligheter att få tjänster inom offentlig förvaltning, särskilt inom akademins rekryteringsprocesser.

Forskningsfrågan har preciserats i två delfrågor, den första är:

Hur bidrar strukturer till att stärka meritokratins ställning?

Delfrågan avsåg att svara på vilka kriterier av kompetenser som efterfrågas i rekryteringsprocesserna och hur regler och rutiner upprätthåller meritokrati som princip. Svaret förväntades att öka förståelsen för hur strukturer upprätthåller en arbetskultur där meriter och formella kvalifikationer prioriteras genom att uppnå ett meritokratiskt ideal.

Den andra delfrågan är:

Vilken roll spelar maktförhållanden för att upprätthålla meritokratins ideal?

Genom att ha undersökt hur maktrelationer inom offentlig förvaltning påverkar meritokratiska värderingar, syftade delfrågan till att undersöka hur sakkunniga förstärker eller utmanar meritokratins principer utifrån beslut och relationer.

5.2 Analysverktyg

Utifrån att ha studerat de formella och informella aspekterna i akademins tjänstetillsättningar för att besvara forskningsfrågan behövde jag empiriskt studera, rama in och skapa en struktur för att analysera ÖNH avgöranden om tjänstetillsättningar inom akademin. Detta utfördes genom att identifiera koder och skapa kärnkategorier som var återkommande i dokumenten. Med inspiration från grounded theory och framinganalys, som beskrivs närmare i avsnitt *5.5 metodtillämpning*, har dessa två kombinerade analysmetoder använts för att besvara forskningsfrågorna och undersökt hur strukturer kan påverka urvalet inom akademin.

I detta avsnitt har jag utvecklat en analysmodell för att skapa en översiktlig bild av empirins forskningsprocess och hur de olika förhållandena samverkar med varandra för att skildra tjänstetillsättningarna. Eftersom jag utgick från en kvalitativ ansats har tabellerna tydliggjort respektive analysdel och koderna har sammanställts till respektive kärnkategori som sedan kopplades till Lukes (1971/2005) tre dimensioner av makt. Avgörandena presenteras i avsnitt *6.1 och 6.2 Case beskrivning av avgörande 1 & 2*.

För att gå tillbaka till forskningsprocessens första steg började jag med att koda de två avgörandena från ÖNH utifrån de meningar och stycken som uttryckte relevanta aspekter. Efter att koderna hade sammanställts kunde jag gruppera dem i olika kategorier. Dessa kategorier reflekterade formella regler, subjektiva bedömningar, underliggande normer och strukturella hinder, vilket resulterade i fyra kärnkategorier. Därefter kopplade jag varje kärnkategori till respektive maktdimension, vilket även ledde till de benämningar som används för kärnkategorierna.

Tabell 1: Analystabell av kodningsprocessen

Kärnkategori	Koder	Maktdimension
Formella processer och riktlinjer		
Subjektiva bedömningar och värderingar		
Dolda maktstrukturer och värderingar		
Strukturella och institutionella hinder		

5.3 Empirisk insamling

Utifrån uppsatsens forskningsfråga: vilka strukturella hinder påverkar tjänstetillsättningar, valde jag att använda ÖNH:s offentliga avgöranden om tjänstetillsättningsärenden som empiriskt underlag. Valet av empiriska underlaget grundas i att ÖNH:s beslut inte endast berör de formella processerna i rekryteringsprocessen, utan erbjuder också tolkningsmöjligheter av potentiella strukturella hinder och avvikelser som avviker från lag (SFS: 1994:206) om offentlig anställning 4§, alltså idealet om förtjänst och skicklighet.

Eftersom ÖNH hanterar överklaganden inom flera områden vid svenska lärosäten behövde insamlingen först begränsas genom att söka efter ÖNH:s avgöranden om *anställningar*. Sökningen resulterade i 66 träffar om rekryteringsärenden mellan åren 2001–2023, gällande avgöranden om jäv, meriter och lärosäten som var i strid med den egna arbetsordningen. De flesta publicerade avgörandena behandlade vägledande fall där ÖNH undanröjde beslutet eftersom den klagande inte ansågs vara mest meriterad för tjänsten. Därför tog jag kontakt med nämndens verksjurist och beställde avgöranden där nämnden bifallit den klagande, som ansågs vara mest meriterad för tjänsten.

Verksjuristen skickade två avgöranden från samma lärosäte, vilket blev intressant för analysen och den sista delen av forskningsprocessen som syftade till att finna likheter och skillnader i jämförelserna. Att det empiriska underlaget endast utgick från två avgöranden kan argumenteras för, eftersom dessa belyser viktig rättspraxis. Underlaget visade hur komplexa processer kan skapa fler tolkningsmöjligheter och bidra till en djupare analys. Ett begränsat

empiriskt underlag behöver inte innebära att studiens värde undermineras. Studiens empiri innehöll mycket information som kunde besvara uppsatsens övergripande forskningsfråga. Eftersom båda avgöranden utgick från samma universitet gav det mig en möjlighet att analysera institutionens interna normer, värderingar och strukturer som syntes i besluten om tjänstetillsättningar.

Därefter valde jag att koda två dokument digitalt med hjälp av dataprogrammet NVivo, ett avkodningsprogram för kvalitativa studier. Programmet syftar till att koda signifikanta ord och meningar i dokumentet för att sedan kategorisera koderna i olika grupper. Det empiriska underlaget ämnades att lyfta fram och begripliggöra de väsentliga aspekterna i avgörandena genom att logiskt ordna innehållet i det samlade materialet i form av kategorier (Esaiasson m.fl., 2017).

5.4 Avgränsningar

För att avgränsa till det som är mest relevant för studiens syfte valde jag att identifiera de begrepp och meningar som gjorde mest uttryck i relation till makt och meritokrati. Till en början var mitt syfte att undersöka hur tjänstetillsättningsärenden hade förändrats inom akademin inom en längre tidsperiod. Även om det fanns omfattande empiri tillgängligt, så stämde avgörandena inte överens med det jag verkligen ville undersöka. Därför resulterade avgränsningen i ett nytt syfte och att undersöka två viktiga rättspraxis som beställdes från ÖNH:s verksjurist. Denna avgränsning gjorde innehållet mer relevant för uppsatsens övergripande forskningsfråga och ledde till att avgörandena begränsades till perioden 2021–2023, med fokus på rekrytering och meriter. I avsnitt *5.5 om metodtillämpning* beskrivs tydligare varför studien har avgränsats från att använda ett metodologiskt ramverk som undersöker förändringar över en längre tidsperiod.

5.5 Metodtillämpning

Uppsatsen bygger på en kvalitativ textanalys med inspiration av Strauss och Corbins (1990) grounded theory. I stället för att tillämpa induktiv teorigenerering, som enligt Danermark (2003) beskriver att forskaren utgår från sin primära utgångspunkt vid studerandet av det empiriska materialet utan att gå in med förutbestämda koder och teman, så har denna studie

utgått från en deduktiv ansats. Detta innebär att forskaren använder sig av ett teoretiskt ramverk redan från början vid analysen av det empiriska materialet (Danermark, 2003). I denna studie har Steven Lukes (1971/2005) tre maktdimensioner fungerat som den primära utgångspunkten. Inspiration från grounded theory har ändå använts för att strukturera forskningsprocessen som delat upp datainsamlingen i tre delar; insamling, kodning och resultat. Kombinationen av grounded theorys systematiska datainsamlingsprocess och en deduktiv ansats har möjliggjort en utveckling av analysen där man tydligt kan se relationen mellan empiri och teoretiskt ramverk (Strauss & Corbin, 1990).

Kodning är ett centralt redskap inom grounded theory utgår från att hitta de begrepp som tar fram data och skapar betydelse i uppbyggandet av teorin. Forskaren ska på så sätt med hjälp av kodning identifiera och sortera begrepp och kategorier som ger betydelse för det empiriska underlaget och för att sedan bryta ner materialet för att finna likheter och skillnader i jämförelserna (Danermark, 2003). Genom att använda grounded theory ska alltså uppsatsens teori passa data och inte tvärtom (Danermark, 2003). Metoden avsåg att identifiera och kategorisera återkommande mönster i empirin genom att kartlägga de strukturella hindren som framträder naturligt.

Det finns två olika inriktningar inom kodningsprocessen, öppen och selektiv kodning. Min avsikt med kodningen var att mätta koderna till kärnkategorier med hjälp av selektiv kodning. Den selektiva kodningen blev relevant eftersom den systematiskt tydliggör uppsatsens syfte och förtydligar mönster och samband som kan hittas i empirin. För att använda sig av öppen kodning behövs större mängd data hanteras som ska arbetas igenom på detaljnivå. Detta görs för att nå en högre abstraktsnivå av de begrepp som kan hittas i dokumenten. Eftersom uppsatsen var inspirerad av grounded theory var inte syftet att utveckla en sammanhängande teori, utan i stället fokusera på att koppla uppsatsens teoretiska ramverk till empirin (Danermark, 2003).

Utifrån Steven Lukes (1971/2005) maktperspektiv om de tre maktdimensionerna har den selektiva kodningen sammanslutit och identifierat kategorier som gav mest uttryck för hur makt kan ha en påverkan på dess tillämpning. Därför har det inte räckt med de två första dimensionerna av makt för att analysera det empiriska materialet. Lukes (1971/2005) pekar på att dessa dimensioner inte omfamnar den synliga konflikten som ger möjlighet för att undvika konflikt. Därför blir tredje dimensionen central eftersom den möjliggör analys av osynlig

maktutövning inom tjänstetillsättningar. Den textanalytiska ansatsen för denna studie har inneburit att avgörandena har granskats noggrant för att tolka styckena som gav uttryck i kodningsprocessen och som speglar samtliga maktdimensioner, vilket producerade betydelse för texten och för analysen.

Innan jag kunde påbörja kodningsprocessen var det viktigt att läsa igenom materialet utan egna värderingar och därefter förstå det som skrivs mellan raderna. Detta arbetssätt bidrog till att jag inte fastnar i enskilda avsnitt av textmaterialet och som var oberoende av textens helhet (Esaiasson m.fl., 2017). Därefter kunde första steget i forskningsprocessen påbörjas. Jag började med att granskade samtliga två avgöranden och koda av de stycken och meningar som gav mest uttryck i relation till uppsatsens syfte och forskningsfrågorna. I den andra delen av forskningsprocessen hanterades empirin genom att kategorisera samtliga kodningar efter de tre maktdimensionerna. För att skapa ordning inför analysdelen använde jag mig av verktyget framing. Framinganalys ramar in aspekter av verkligheten som visar en signifikans i varje avgörande och som kopplas till studiens syfte, vilket tydliggörs i avsnittet analysverktyg. Analysverktyget ska vara en tillgång till den sista delen av forskningsprocessen där nedbrytningen av materialet ska jämföras och likställas för att finna ett resultat.

I den sista delen av forskningsprocessen har forskningsfrågorna fungerat som grund för att lyfta fram relevanta delar av texten och lättare skapa en överblick inför analysen om de möjliga svaren (Esaiasson, 2017; Entman, 1993). Genom kodning av avgöranden i beslutstexter möjliggörs en kartläggning av kärnkategorier av återkommande mönster och begrepp som synliggör hinder och mönster i urvalsprocesser (Strauss & Corbin, 1990; Danermark, 2003). Valet av metoder baserades på en kombination teoretiska perspektiv, där Steven Lukes (1971/2005) tre dimensioner av makt och grounded theory användes för att tydliggöra olika maktstrukturer som har haft en påverkan i rekryteringsbeslut. Studiens metodologi och analytiska ram förväntades att bidra till en djupare förståelse av hur meritokratins ideal kan påverkas av underliggande strukturella hinder.

5.6 Etiska överväganden

I denna studie har jag utgått från att undersöka och koda av offentliga dokument från ÖNH. För att ha säkerställt rättvisa för analysen har etiska överväganden varit centralt, dels för att uppfylla forskningsintegriteten och för att bibehålla objektivitet samt transparens som

forskare. Eftersom dokumenten berör känslig information om urvalsprocesser och maktstrukturer har den klagandes, motpartens och universitetets identitet valt att skyddas. Forskningsetik ställer krav på att forskning som behandlar känsliga personuppgifter behöver underställa en etisk prövning innan datainsamlingen har påbörjat. Eftersom kravet för detta inte omfattar studenter på avancerad nivå –men uppmuntras– har denna studie ändå tagit hänsyn till att följa dessa aspekter (Salzmann-Erikson & Eriksson, 2015).
Det empiriska underlaget har sammanställts i dataprogrammet NVivo där samtliga offentliga handlingar finns lagrade. Kapitlet *bilagor* saknas i denna uppsats även om avgörandena är offentliga handlingar eftersom dokumenten innehåller personuppgifter för att de inte var publicerade på hemsidan. Kapitlet saknas för att undvika att röja känsliga uppgifter och eftersom bilagorna inte var nödvändiga för studiens syfte. I stället valde jag att beskriva kort om respektive avgörande i avsnitt 6.1 och 6.2 under rubrikerna *Case beskrivning om avgörande 1 & 2*.

6. Analys

I detta kapitel har analys och resultat presenterats utifrån analysmodellen. Genom att ha tillämpat Steven Lukes (1971/2005) teori om de tre maktdimensionerna har detta möjliggjort för en djupare analys och skapat en större förståelse för hur maktutövning genomsyras i avgörandena och påverkar urval och beslut. Resultatets struktur har utgått från att först systematiskt koda av varje textsegment i avgörandena och därefter kategoriserat de koder som var mest framträdande för strukturella hinder och maktstrukturer i rekryteringsprocessen.

Kapitlet inleds med en kort presentation av båda avgörandena, följt av en genomgång av de formella regler och krav som styr urvalet vid tjänstetillsättningar och som säkerställer objektivitet i avgörandena. Därefter redogör jag för den synliga makten, subjektiva faktorer i bedömningsprocesserna och informella normer som har inflytande för hur meriter och kvalifikationer värderas. I analysens sista del har dolda normer och strukturella hindren analyserats. Denna del ämnades att undersöka vilka faktorer som kunde påverka rekryteringsprocessen och för vilka kandidater som ansågs vara lämpliga för den aktuella tjänsten. Analysens sista del lyfte även fram strukturella hinder som reproducerar ojämlikhet och hur dold makt har en avgörande roll för vem som anställs.

I nästa del redogör jag för en grundlig presentation av mitt analysverktyg och tabellernas innehåll gällande koder och kärnkategorier som kopplas till olika dimensioner av makt. Eftersom studien har grundats i en kvalitativ textanalys har samtliga textsegment från koderna preciserats och analyserats för att tydliggöra specifika händelser i rekryteringsprocesserna. Därefter har jag kopplat segmenten och knutit ihop analysen med studiens teoretiska ramverk och tidigare forskning.

6.1 Case beskrivning av avgörande 1

I det första avgörandet ansökte den klagande och motparten om en tjänst som universitetslektor. Under rekryteringsprocessen bedömdes hennes ansökan av en lärarförslagsnämnd. Den klagande överklagade anställningsbeslutet till ÖNH och ifrågasatte även en av ledamöterna på grund av en potentiell jävsituation för att denna personen hade angett felaktiga uppgifter om henne i anställningsunderlaget. Den klagande menade att dessa faktorer kan ha påverkat den objektiva bedömningen av kandidaterna.

ÖNH beslutade att bifalla den klagandes överklagande och den klagande blev anställd som universitetslektor. Beslutet grundades på att nämnden ansåg att den klagandes pedagogiska kompetens och erfarenhet vägde tyngre än motpartens vetenskapliga meriter. Avgörandet betonade vikten av att kunna bedöma både vetenskaplig kompetens och praktisk erfarenhet vid anställningar inom akademin. Avgörandet visade också hur frågor om jävsituationer och bedömningsprocesser kan påverka rekryteringsbeslut.

6.2 Case beskrivning av avgörande 2

Universitetet utlyste en tjänst som biträdande universitetslektor i kommunikation. För tjänsten utsågs två sakkunniga som bedömde den klagande som en del av tätgruppen, medan endast en sakkunnig bedömde motparten som kvalificerad. Trots detta valde universitetets lärarförslagsnämnd att anställa motparten, vilket väckte frågor om universitetet hade giltiga skäl att avvika från sakkunnigas rekommendationer. Den klagande överklagade beslutet och hävdade att lärarförslagsnämnden inte hade följt bedömningskriterierna i ledigkungörelsen. Den klagande argumenterade att det inte fanns tillräckliga skäl att prioritera motparten över honom, eftersom han hade disputerat inom kommunikation och som var centralt för tjänsten.

ÖNH konstaterade att universitetet inte hade följt de angivna bedömningskriterierna och att motparten inte uppfyllde de krav som ställdes i utlysningen. Därför beslutade nämnden att bifalla den klagandes överklagande. Avgörandet framhäver betydelsen av transparens och tydlighet i anställningsprocesser inom akademin och behovet av att följa sakkunnigas rekommendationer för att säkerställa rättssäkerhet i anställningsbeslut.

6.3 Formella processer och synliga aspekter av makt

Tidigare forskning om tjänstetillsättningar har visat att rekryteringsprocesser inom akademin har förändrats eftersom juridiska kriterier har prioriterats över akademiska, vilket har resulterat i att traditionella meritokratiska principer har försvagats. På grund av detta visade även forskningen att viktiga aspekter av de sökandes kvalifikationer har förbisetts och kan ha haft en negativ påverkan av rekryteringsprocessens kvalité (Dodillet, 2022). Maktutövning om att synligt dominera beslutssituationer och konflikter kan kopplas till den första maktdimensionen genom att analysera de formella regler och processer som tillämpas inom rekryteringsprocesser.

Lukes (1971/2005) beskriver att den första dimensionen av makt definieras av hur konflikter mellan individer och grupper hanteras genom att en part vinner på bekostnad av andras intressen. Detta blir relevant inom tjänstetillsättningar eftersom liknade struktur används för att förtydliga en objektiv rekryteringsprocess. Även hur regler så som anställningsordningar, bedömningskriterier och sakkunniggranskningar inte endast används som objektiva hjälpmedel gällande urval, utan kan användas för att forma strukturella hinder där de kandidater som passar bäst in i institutionens normer gynnas mer än andra. Tidigare forskning har visat att på grund av att svenska lärosäten har egna arbetsordningar, kan detta skapa en problematik vid anställningar mot sakkunniga eftersom bedömningskriterierna blir tvetydiga. För att förhindra detta och för att skapa en mer enhetlig bedömningsprocess, menar Bolander Laksov m.fl (2023) att samtliga lärosäten använda sig utav en gemensam arbetsordning och gå efter likvärdiga kriterier i sin bedömning.

Ur tabell 1.1, Sammanställning av formella processer och riktlinjer, syftade det till att undersöka de synliga aspekterna av makt genom att koda segment som definierar formella regler och riktlinjer gällande urval. Koderna tydliggjorde den synliga maktutövningen i avgörandena och kopplades sedan till kriterier som påverkade tjänstetillsättningarna, vilket

tydliggjorde att de formella strukturerna upprätthåller makt i rekryteringsprocessen. Koderna som kunde identifieras i tabell 1.1 var: anställningsordning, bedömningsgrund, bedömningskriterier, kontrakt, merit, objektivitet och sakkunniggranskning. Dessa koder gav uttryck för urvalet inom tjänstetillsättningarna och kategoriserades därefter till *formella processer och riktlinjer* samt synlig maktutövning (Lukes, 1971/2005). Koderna visade även ett dubbelt budskap där de samtidigt legitimerade och exkluderade specifika kandidater i urvalsprocessen.

Detta dubbla budskap kunde även kopplas till att rekryteringsprocessens neutralitet förstärks som en illusion eftersom den legitimerar urvalet som objektivt och rättvist, men som egentligen består av exkluderande mönster som förstärks i processen om tjänstetillsättningar. Samtliga koder sammanställdes till en kärnkategori som representerar den synliga makten i form av regler och procedurer, vilket illustrerar det som styr tjänstetillsättningar. Likväl som att processerna formellt sett syftar till rättvisa och objektivitet, kan dessa regler och riktlinjer leda till strukturella hinder eftersom dessa endast gynnar kandidater som passar in i de standardiserade kriterierna. Maktutövning kan verka som en neutral process samtidigt som att den kan påverka vem som anses vara mest kvalificerade för tjänsten. Exempelvis lyfts det upp i ett av avgörandena att bedömarna utnyttjade synlig maktutövning i sin bedömningsgrund, eftersom den klagande inte fick tjänsten:

Först och främst vill han påpeka att [klagande] disputerade inom en tvärvetenskaplig disciplin ("Critical Diversity Studies") som är grundad i kommunikation, och att all hans forskning har varit kommunikationsrelaterad, vilket är något som de sakkunniga också påpekar. Formuleringen i den ursprungliga utlysningstexten, att sökande "ska ha en doktorsexamen i kommunikation (eller i ett närliggande område)" tyder inte heller på att det skulle finnas en hierarki mellan disputationsämnena så att de som disputerade inom kommunikation skulle ha ett försteg för denna anställning.

Tabell 1.1. Sammanställning av formella processer och riktlinjer

Kärnkategori	Koder	Maktdimension
Formella processer och riktlinjer	**Koder:** Anställningsordning, bedömningsgrund, bedömningskriterier, kontrakt, merit, objektivitet, sakkunniggranskning.	**Första dimensionen** (synlig maktutövning)

För att få en tydligare bild om hur formella processer kan kopplas till maktutövning tas det upp i ett av avgörandena att:

För det aktuella lektoratet kommer första bedömningsgrunden vara pedagogisk och vetenskaplig skicklighet i lika mån. Stor vikt kommer att läggas vid pedagogisk skicklighet, då arbetsuppgifterna i huvudsak är att undervisa.

Detta förmedlar en tydlig riktlinje av vad som krävs för tjänstetillsättningen och att vikten kommer att läggas vid den pedagogiska portföljen. Hur kandidaternas pedagogiska meriter ska bedömas är upp till varje lärosäte och det finns även en uppmuntran att pedagogiska insatser ska främjas som högre meriter, trots att det har visat sig att det inte värderas lika högt som forskningsmeriter (Johansson m.fl., 2011). Detta kan tolkas som att sakkunniga skapar en egen uppfattning av kandidatens pedagogiska skicklighet och sedan påverkas av hur de bedömer kandidaternas meriter som antingen finns eller saknas i ansökningarna (Levander, 2022). Pedagogiska meriter blir därför svåra att bedöma till skillnad från de vetenskapliga eftersom de behöver framföras på ett särskilt sätt och som gör att sakkunniga kan värdera meriterna rättvist. Sakkunniga saknar i de flesta fall den pedagogiska utbildningen som krävs för att kunna utföra en rättvis bedömning i tjänstetillsättningarna (Johansson m.fl., 2011).

Stycket bekräftar en tydlig bedömningsgrund där kandidaterna ska bedömas utifrån sin pedagogiska skicklighet och att det är sakkunnigas utlåtanden som är av central betydelse. Dock ska ett lärosäte utan vidare inte anställa den sökande som den sakkunnige förordar direkt. Detta kan resultera i att det skapas en maktfördelning mellan aktörerna på grund av att vissa intressen blir genomförda utifrån formella riktlinjer och ger vissa kandidater fördelar (Levander, 2017). Beslutsdokumenten nämner således att:

De sakkunnigas bedömningar ska underkastas en självständig och kritisk granskning från universitetets sida. Om de sakkunniga genomfört sitt uppdrag på ett godtagbart sätt och utlåtandena dessutom är entydiga i bedömningen av de sökandes skicklighet bör det framkomma starka sakliga skäl för att frångå deras bedömningar.

Detta kan tolkas som att systemets legitimitet blir motstridigt eftersom det erbjuds utrymme där formella principer ska följas, men endast om det finns skäl att anställa den som anses som ‘‘meriterad’’ i praktiken. När citaten ställs emot varandra ger detta en förhoppning om att sakkunniga och universiteten går igenom kandidaternas samtliga portföljer och följer de kriterier som krävs för att bibehålla rekryteringsprocessens kvalité. Systemet beskrivs som beroende av hur aktörerna visar tillit för systemet, alltså de sakkunnigas kvalifikationer. Detta betyder att de sakkunniga har behövt besitta en högre position för att upprätthålla den hierarkiska ordningen och att det råder en form av maktspel gällande att redovisa och legitimera sina förslag (Forsberg & Levander, 2021).

Eftersom den första dimensionen av makt syftar till beslutsfattande, alltså vilka regler och strukturer som lärosätena erhåller gällande urval i sin rekryteringsprocess, visar även resultaten i Tabell 1.1, att makten endast kan utövas där det finns en tydlig konflikt mellan intressen och preferenser. Detta förklarar Luke (1971/2005) som en pluralistisk kamp och om det inte finns en konflikt kan ingen heller tvingas att handla mot sin vilja. Syftet med ÖNH:s avgöranden är att nämnden får en avgörande roll i att reda ut konflikten mellan den klagande, motparten och lärosätet av tjänstetillsättningen.

I ett av avgörandena blev konflikten tydlig eftersom lärosätet ändrade sin bedömning i urvalet och vem som ansågs vara mest meriterad för tjänsten. Detta trots att annonsen tydligt angav att den pedagogiska skickligheten skulle prioriteras, eftersom arbetets huvudsakliga uppgift var att undervisa i det specifika ämnet. Kunde detta tolkas som att den autonoma granskningen som varje lärosäte utför kan upprätthålla en hierarkisk maktstruktur där endast vissa intressen ges företräde, trots ett tydligt mönster av exkludering. Men det bör även reflekteras över vilken bedömningspraktik som enskilda lärosäten besitter när det skapas en strid mot de formella reglerna. Denna bild av tvetydighet gör att den meritokratiska principen om ideal och faktiskt maktutövning tycks främjas och samtidigt undermineras i rekryteringsprocessen, eftersom meriterna avser att användas som ett avgörande för individens position. Detta genererar även en misstro gentemot lärosätets förmåga att kunna

bedöma den pedagogiska skickligheten objektivt, vilket förstärker de exkluderande maktstrukturer (Bolander Laksov m.fl., 2023; Johansson, 2018).

Lärarförslagsnämnden menade därför utifrån en sammanvägd bedömning att:

Baserad på den ledigkungjorda anställningens inriktning, behörighetskrav och bedömningsgrunder, sakkunnigas utlåtanden genomförda intervjuer samt egen bedömning, fann nämnden att [motparten] har ett försteg framför [klagande] inom vetenskaplig skicklighet och att hon därför sätts i första rum.

Stycket förstärker systemets maktutövning med regler och riktlinjer som främjar föreställningen om opartiskhet. Det innebär att principerna åsidosätts, framför allt för att försvara traditionerna och den akademiska kulturen i stället för den sökandes meriter. Detta är även bidragande till att sakkunnigas kunskaper och erfarenheter att bedöma kandidaternas pedagogiska skicklighet brister. När bedömningskriterierna försummas bidrar detta till en osäkerhet och brist på legitimitet i bedömningspraktiken. Detta kan också vara sakkunnigas tillvägagångssätt att strategiskt välja ut vilka som accepteras och vilka som hamnar utanför för att nå egen framgång, trots att det finns tydliga bedömningskriterier (Alnebratt & Jordansson, 2011; Bolander Laksov m.fl., 2023).

6.4 Subjektiva bedömningar och påverkan

Hittills har jag nämnt om gränsen av objektiva kriterier och personliga tolkningar som kan påverka vilka kandidater som anses kvalificerade nog för tjänsten. Subjektiva bedömningar utgör en del av Lukes (1971/2005) andra dimension och skapar en bredare diskussion av makt till skillnad från den första dimensionen som endast belyser makt utifrån urval och beslutsförfattande. Genom att kontrollera det som beslutas behöver en se över dagordningen och det som ska tas upp på agendan, vilket även beskrivs som att ta ett icke-beslut (1971/2005). Tidigare forskning om tillsättningstjänster har visat att det finns en komplex dynamik inom rekryteringsprocessen och där varierande faktorer kan påverka utfallet. Faktorerna kan både vara formella och informella och avvika från de meritokratiska idealen (Dodillet, 2022). I denna del av analysen redogör jag för aktörernas roller i avgörandena och hur subjektiva bedömningar resulterar i att tillsättningsprocesserna betraktas som riggade samt en del av det nuvarande systemet.

I tabell 1.2, Sammanställning av subjektiva bedömningar och värderingar, identifierades koder som gav en tydligare bild om hur dold makt oftast döljs bakom de formella processerna och procedurerna i avgörandena. Koder som identifierades var felaktig bedömning, oklar bedömning, otydliga bedömningar, partiskhet, påverkan, ouppfyllda krav, toppkandidat och tätgrupp. Dessa koder identifierade inflytandet och som påverkar beslutsprocessen, sedan kopplades koderna till normer och värderingar som var av betydelse i en rekryteringsprocess. Därefter sammanställdes koderna i kärnkategorin om *subjektiva bedömningar och värderingar* eftersom dessa visar hur normer påverkar meriter och hur dolda aspekter kan vara avgörande för beslut när konflikterna inte är synliga. Utifrån den andra maktdimensionen beskriver Lukes (1971/2005) att den dolda makten speglar personliga preferenser med avsikten att förändra urvalsprocessen om vilka kandidater som bör få företräde, vilket skapar fördelar för vissa grupper och strukturella hinder för andra. Detta betyder att maktutövningen som uppstår kan vara svår att ifrågasätta på grund av den gömmer sig bakom formella reglerna och att kandidaterna som inte passar in i akademins ideal –gällande normer och krav– kommer att exkluderas i ett tidigt skede (Lukes, 1971/2005).

Tabell 1.2. Sammanställning av subjektiva bedömningar och värderingar

Kärnkategori	Koder	Maktdimension
Subjektiva bedömningar och värderingar	**Koder:** Felaktig/oklar bedömning, otydliga bedömningar, partiskhet, påverkan, ouppfyllda krav, toppkandidat, tätgrupp.	**Andra dimensionen** (dold makt, inflytande)

Kollegial bedömning av universitetslärare vilar på antagandet av professionell verksamhet och syftar till att kollegor (sakkunniga) får i uppdrag –utifrån sin expertis och utbildningsområde– att bedöma vilka kollegor som blir anställda inom akademin. Bedömningarna grundas i sakkunniginstitutionen och utgår från att tillit, integritet och rättvisa ger dem legitimitet för tjänstetillsättningar och benämns som akademins väktare, på grund av att deras inflytande påverkar vem som anses vara mest kvalificerad för tjänsten och får träda in (Levander, 2017). Dessa granskare ska genom sakkunnigutlåtanden utvärdera och rättfärdiga bedömningar inom tjänstetillsättningsärenden utifrån opartiskhet och sträva efter likabehandling på meritokratiska grunder. Utvärderingen grundas på sociala principer och

bedömningen ämnas att legitimera akademiska produkter och vad kandidaterna har producerat inom forskning (Levander & Forsberg, 2021).

Forskning inom tjänstetillsättningar har visat att det sker en juridifiering inom akademin, vilket innebär att juridiska regler och principer får en allt större betydelse inom områden som tidigare har utgått från informella normer i anställningsbesluten (Dodillet, 2022). Detta med grund i att den kollegiala bedömningen har vid flera tillfällen visat svårigheter och en osäkerhet i bedömningen. Likväl har skilda kvalitetsbedömningar utifrån bedömarnas egna värderingar identifierats mellan svenska lärosätena, vilket har varit bidragande till att utvecklingen av tillförlitligheten har brustit samt att det finns ett större krav på transparens och standardisering inom tjänstetillsättningar (Forsberg & Levander, 2021; Dodillet, 2022).

När ett avgörande analyserades framställdes det att den sökande skulle väljas efter en helhetsbedömning där pedagogisk skicklighet och utvecklingspotential ska vara övervägande. Kandidaten ska även besitta de bästa förutsättningarna för att kunna genomföra arbetsuppgifterna som anställningen kräver. Denna beskrivning tyder på en neutral och objektiv bedömning där den som är mest meriterad efter pedagogisk skicklighet bör anställas. I avgörandet beskrev den klagande att anställningsprocessen inte hade utförts rättvist och indikerade på flera faktorer som kunde haft en påverkan av anställningsbeslutet. I avgörandet stod det att:

Det som hänt mellan utlåtande nummer ett och nummer två är att [KH], medlem i lärarförslagsnämnden, den 16 september 2019 mejlade till alla medlemmar i lärarförslagsnämnden och andra personer inklusive prefekten. I mejlet jämförde [KH] henne (klagandes) och [motparten] med en egen "hemmagjord"" mall, med ett stort antal (minst 7) felaktigheter om henne. Dessa felaktigheter var samtliga till hennes nackdel.

[KH] agerande medverkade till att man ändrade beslutet från henne (klagande) till [motparten]. [KH] har inte intervjuat henne och han är inte sakkunnig.

Citaten skildrar att helhetsbedömningen utgick som objektiv men kan i stället blivit påverkad av subjektiva faktorer och informella processer. Utifrån Lukes (1971/2005) andra maktdimension kan detta tolkas som att medlemmen i lärarförslagsnämnden har tillämpat dold maktutövning i beslutet. I anställningsprocessen framkommer det tydliga avvikande

beteenden från lärosätets aktörer och döljs i de formella kriterierna som presenteras för anställningen. Dessutom beskrivs det i avgörandet att motparten och medlemmen i lärarförslagsnämnden tidigare har sampublicerat forskning, vilket kan ha haft en betydelse för den förändrade anställningsrekommendationen mellan den klagande och motparten. En anledning för den förändrade arbetsrekommendationen var att båda sakkunniga hade valt ut den klagande till sin tätgrupp och att lärarförslagsnämnden gick emot utlåtandet genom att anställa motparten. Avgörandet framhåller vidare att:

Universitetet har inte redogjort för vad det var som gjorde att lärarförslagsnämnden gick emot sakkunniga, institutionssakkunniga intervjuare och prefektens förstahandsrekommendation.

Denna avsaknad av tydlig motivering från universitetets sida kan vara bidragande till att beslutsprocessens transparens och objektivitet ifrågasattes. Eftersom sakkunnigas centrala roll är att bedöma kandidater blev det intressant att förstå hur lärarförslagsnämnden gick emot de sakkunnigas förstahandsrekommendation. Detta kan tolkas som att universitetet försöker upprätthålla föreställningen om sin objektivitet, utifrån strategin som endast gynnar den egna framgången. Eftersom universitetet motiverade för att motparten blev anställd på grund av högre vetenskaplig skicklighet –trots att annonsen uttryckte att pedagogisk skicklighet ska sättas främst– kan detta ge en förklaring till hur subjektiv bedömning och värdering kamoufleras i rekryteringsprocesser (Alnebratt & Jordansson, 2011).

Det faller naturligt att kompetensen bedöms utifrån subjektiva kriterier, även om det meritokratiska systemet avser att främja rättvisa. Detta kan därför tolkas som att bedömningen blir påverkad av personliga preferenser och informella regler (Alnebratt & Jordansson, 2011). Ur citatet kan det även tolkas som att den icke-beslutsfattande sidan av makten har varit en del av processen eftersom det berör frågor som hotar universitetets intressen samt förhindras till att synliggöras (Lukes, 1971/2005). Detta kan tydas som att universitetet selektivt valde vilken information som skulle framhävas för att upprätthålla de akademiska normerna, vilket underminerar tilliten till systemets neutralitet och ger en brist på transparens i beslutet.

I ett annat beslut beskrivs det att sakkunniga har lagt vikt vid aspekter som inte stämmer överens med bedömningskriterierna:

[...] Nämnden väljer därför att fokusera på de omdömen i utlåtandena som bättre svarar upp mot bedömningskriterierna". Nämnden tydliggör dock inte vilka bedömningskriterier det handlar om. Med andra ord är det oklart vilka specifika delar av utlåtandena som det fokuserades på. [...] Här åskådliggörs ett exempel på hur en "intern kandidat" som redan arbetar på institutionen — [motparten] har varit postdok på IT-fakulteten — ges företräde trots att bedömningsunderlaget inte entydigt visar på hennes vetenskapliga försprång i konkurrens.

Citatet visar att en kandidat blev anställd som till en början inte ingick i sakkunnigas sammanvägda bedömning. Detta kan betraktas som en bias vid kollegial bedömning eftersom det upprättar ett strukturellt hinder gentemot den klagande. Eftersom nämnden upptäckte att motparten hade anställts genom intern rekrytering, kan detta tolkas som att den kollegiala bedömningen har främjat personliga relationer i stället för individuella kvalifikationer. Detta kan därför uppfattas som att lärosätet ansåg att den sociala kontakten var mer betydelsefull än den akademiska meriten (Levander, 2017).

Det formella systemet utgår från öppen och meritbaserad rekrytering och har resulterat i att tilliten för det meritokratiska systemet har försvunnit, vilket förklarar att meritokrati endast existerar som en fasad bakom den egentliga processen (Levander, 2017). Utifrån avgörande 2 kan tolkas som att internrekryteringar inom akademin prioriteras för att kandidaterna redan passar in i det akademiska idealet och känner till institutionernas kulturer och traditioner (Levander 2017). Internrekrytering kan även vara bidragande till att de hierarkiska strukturerna förstärks eftersom kandidater som är med i redan etablerade nätverk prioriteras, vilket resulterar i att ojämlikhet upprätthålls inom akademin eftersom kandidaterna väljs ut selektivt och främjas över vissa grupper på bekostnad av andra (Lukes, 1971/2005).

Detta kan även tolkas utifrån det intersektionella perspektivet där strukturerna grundas efter olika handlingar och upprätthåller normer samt reproducerar förgivandetaganden. Detta resulterar i att strukturell diskriminering blir framträdande eftersom kvalificerade kandidater som inte passar in i akademins existerande normer blir exkluderade, eftersom informella normer illustreras som en struktur av dold makt och som påverkar utfallet av beslutet (Eek-Karlsson, 2018; Lukes, 1971/2005). Detta kan även tydas till maktens andra dimension eftersom motiveringar saknas och de subjektiva faktorerna blir svåra att identifiera och ifrågasätta. Eftersom expertbedömningar omfattar en outtalad dimension som inte kan

utskiljas av en utomstående, blev denna strategi av transparensbrist från universitetets sida ett sätt att upprätthålla maktbalansen och stärkte samtidigt argumentet om hur dold makt tar plats genom att vissa frågor sällan lyfts fram (Levander, 2017).

6.5 Meritokratins normer och strukturella hinder

I denna analysdel redogör jag för maktens tredje dimension. Denna form av osynlig makt används för att öka förståelsen för hur beslut och strukturer formas, samtidigt som den inte ifrågasätts öppet. Hittills har analysen visat att rekryteringsprocessen inom akademin förevisar dolda mekanismer gällande urval av sökanden och subjektiva bedömningar, trots att meritokratiska ideal förespråkas och värdesätts i tjänstetillsättningar inom offentlig verksamhet. Det blev därför relevant i analysens sista del att undersöka hur dessa faktorer underminerar meritokratiska principer och processens legitimitet. Syftet med denna analysdel var därför att synliggöra vilka strategier som framträder och som kan ha påverkat både urvalet och bedömningen. I sin tur ökade detta förståelsen för hur strukturella hinder samt värderingar hanterades i akademins rekryteringsprocess. Analysdelen ökade även förståelsen för hur normer kan spela en avgörande roll när kandidater exkluderas samtidigt som meritokratiska principer används som en fasad för att framstå som objektiv och neutral.

I tabell 1.3, Sammanställning av dolda maktstrukturer och strukturella hinder, skapades två kolumner som kopplade ihop empirins sista koder utifrån Lukes (1971/2005) tredje maktdimensionen. I den första kolumnen kunde koder som: beslut, beslutsfattande, medvetna val och saknade utlåtanden identifieras, eftersom dessa gav uttryck för hur osynlig makt utnyttjas redan i urvalsprocessen. Koderna kunde därefter sammanställas till kärnkategorin *dolda maktstrukturer och värderingar* eftersom koderna ‘‘medvetna val’’ och ‘‘saknade utlåtanden’’ kunde kopplas till att vissa personer och grupper missgynnas systematiskt utan att faktorerna tidigare har ifrågasatts eller uppmärksammats (Lukes, 1971/2005). Gällande koderna ‘‘beslut’’ och ‘‘beslutsfattande’’ gav dessa uttryck för hur rekryteringsprocessen senare fattar sitt beslut genom att framhäva att det har skett utifrån meritokratiska principer, men som i själva verket kunde förstås som att den osynliga makten har påverkat preferenserna. Detta eftersom bedömarna har en avgörande roll om vilka som uppfyller kriterierna och passar in i den akademiska miljön och kan således upprätthålla den rådande maktstrukturen (Levander, 2017).

I sammanställningens andra kolumn identifierades koderna: bred annons, saknade utlåtanden, förordade kandidater, frångått bedömningskriterier, förändrad rangordning, uppfyllda krav och överläggande bedömning. Dessa koder gav uttryck på hur *strukturella och institutionella hinder* uppfattades i rekryteringsprocessen och hur de osynligt upprätthåller ojämlikhet i urvalet och systematiskt gynnar vissa personer. Lukes (1971/2005) tydliggör att den tredje maktdimensionen inte visar sig som en konflikt och blir därför svår att likställa.

Dold makt och osynlig makt syftar till att diskret kontrollera agendan, vilket avser att påverka subjektets tankar, värderingar och önskningar på ett sätt som gör att subjektet inte ifrågasätter den egna viljan. Aktören som sitter på makten övertygar därför subjektet genom att forma uppfattningarna utefter eget intresse, utan att subjektet blir medvetet om maktutövningen (Lukes, 1971/2005). I denna analysdel möjliggörs högre förståelse av Lukes (1971/2005) tredje dimension av makt för hur strukturella hinder kan systematiskt utestänga vissa kandidater genom att främja subjektiva bedömningar och ökar exkluderingen av underordnade grupper i tjänstetillsättningar.

Tabell 1.3. Sammanställning av Dolda maktstrukturer och strukturella hinder

Kärnkategori	Koder	Maktdimension
Dolda maktstrukturer och värderingar	**Koder:** Beslut, beslutsfattande, medvetna val, saknade utlåtanden.	**Tredje dimensionen** (osynlig makt, strukturell påverkan)
Strukturella och institutionella hinder	**Koder:** Bred annons, saknade utlåtanden, förordade kandidater, frångått bedömningskriterier, förändrad rangordning, uppfyllda krav, överläggande bedömning.	**Tredje dimensionen** (osynlig makt, strukturell påverkan)

Genom att återgå till tidigare avgörandena som syftade till att framlägga informella processer och subjektiva bedömningar, syftade bedömningskriterierna till att pedagogisk skicklighet ska prioriteras över den vetenskapliga skickligheten vid tillsättning av den aktuella tjänsten. Trots detta menar universitetet att:

Vid genomgång av sakkunnigutlåtandena menar lärarförslagsnämnden att de sakkunniga i sina utlåtanden lagt en stor vikt vid aspekter som inte står i fokus i ledigkungörelsen, och nämnden väljer därför att fokusera på de omdömen i utlåtandena som bättre svarar upp mot bedömningskriterierna. [...]Universitet har i sitt yttrande som skäl till att frångå de sakkunnigas bedömning anfört bl.a. att [klagande] har en i allt väsentligt mindre stark vetenskaplig meritering jämfört med [motparten]. [...] Av ledigkungörelsen framgår också att vetenskaplig skicklighet där [motparten] synes vara mer meriterad än [klagande], inte ska ha högre vikt än pedagogisk skicklighet där [klagande], med beaktande av hennes stora kliniska koppling, synes vara mer meriterad (enligt sakkunnigutlåtanden och institutionens första utlåtande). Mot denna bakgrund finner nämnden att [klagande] får anses ha ett försteg vad gäller skicklighet för anställningen jämfört med [motparten]. [Klagande] överklagande ska därför bifallas.

Det som stycket beskriver var en inbäddning av den tredje maktdimensionen eftersom de sakkunniga tycks ha fokuserat på andra aspekter för tjänstetillsättningen än det som beskrivs i bedömningskriterierna. Eftersom universitetet medvetet valde att ignorera de sakkunnigas bedömning av lämplig kandidat för anställningen, kan detta tolkas som att den pedagogiska skickligheten inte har kunnat bevisats tillräckligt för att göra en opartisk bedömning. Undervisningserfarenheten ska beaktas vid avgörande av pedagogisk skicklighet, vilket kan tolkas som att denna hänsynsbrist av att förhålla sig till bedömningskriterierna innebär att den pedagogiska skickligheten inte värderas lika högt som den vetenskapliga eftersom det beaktas som ett uråldrigt bedömningsobjekt (Levander, 2017).

Eftersom båda sakkunniga i tjänstetillsättningen hade den klagande i sin tätgrupp kan det funderas över varför de ändrade rangordningen i sin tätgrupp, eftersom motparten inte uppfyllde anställningskraven. Detta osynliga inflytande kan tolkas som ett resultat av tredje maktdimensionen där den sakkunniga, som endast hade motparten i sin tätgrupp, utnyttjade sin dominans genom att påverka och forma de preferenser som existerar genom ett erkännande om ett legitimt beslut och befogenhet (Lukes, 1971/2005). Eftersom de bestämda bedömningskriterierna ifrågasattes, formades det nya meriter som ansågs vara mer relevanta även om dessa inte formellt beskrevs som centrala för tjänstetillsättningen. Människans intressen kan bli påverkade och formas av socialisering och ideologier för att bli accepterad av samhället, vilket kan kopplas till att regler och riktlinjer endast upprätthåller

föreställningen om opartiskhet eftersom den akademiska kulturen främjar den vetenskapliga skickligheten högre än de pedagogiska meriterna (Lukes, 1971/2005; Alnebratt & Jordansson, 2011; Bolander Laksov m.fl., 2023).

Genom att analysera maktkampen mellan olika intressen och aktörer inom akademin blir det även av intresse att diskutera ÖNH:s beslut att bifalla överklagandet utifrån ett juridiskt perspektiv och med en annan hänvisning av meriter. Vilket kan öka förståelsen för hur meritokrati uppfattas och hur makten har en avgörande roll i definitionen om vad som är relevant skicklighet, vilket kan påverka vilka normer som reproduceras. Sakkunnigas utvärdering av den pedagogiska skickligheten kan på så sätt beskrivas som outvecklad eller att de bäddar in osynligt maktutövande i utövandet, alltså att sambandet mellan deras bedömning och utfallet sällan blir tydlig i utlåtandet. Detta kan tolkas som att trots liknade kriterier och ansökningshandlingar så visar utfallen på att dessa har blivit påverkade av individuella tolkningar. Detta kan även ha betydelse för hur den akademiska kulturen prioriteras och inte de formella kriterierna (Levander, 2017).

I ett annat avgörande visades det att utlåtanden från sakkunniga saknades angående den klagandes ansökan. I avgörandet beskrevs det att de sakkunniga hade granskat samtliga sökandes meriter som fanns med i ansökningarna och att institutionen därefter skulle genomföra intervjuer med ett urval av sökanden. I avgörandet framgick det även tydligt om vilka roller och respektive inrättning som har det avgörande beslutet gällande tätgrupp och tjänstetillsättning. Avgörandet nämner att:

Sammanfattningsvis, kan man säga att lärarförslagsnämndens beslut inte är rättssäkert av följande anledningar: Trots att båda sakkunniga lade stor vikt på de bedömningsgrunder som stod i annonsen, hävdar lärarförslagsnämnden att de inte gjorde det och väljer i stället att göra ett selektivt val utan att tydliggöra vilka specifika kriterier som använts i detta val. Lärarförslagsnämnden har behandlat [klagande] utlåtande på ett tvetydigt sätt. Å ena sidan användes hans utlåtande som underlag för att diskvalificera en sökande; å andra sidan bortsåg lärarförslagsnämnden från denna sakkunniges tydliga resonemang om varför [motparten] inte skulle ingå i tätgruppen. Lärarförslagsnämnden införde ytterligare ett kriterium, nämligen "möta verksamhetens behov", utan att tydliggöra vad dessa behov egentligen är. Inget sådant kriterium återkommer i annonsen, vilket lärarförslagsnämnden i

sig understryker ska vara styrande för bedömningen. Det tillagda kriteriet i beslutsmotiveringen framstår därför som godtyckligt och icke transparent.

I stycket beskrivs det hur lärarförslagsnämnden hade frångått från bedömningskriterierna genom att inte förhålla sig till rättssäkerheten i rekryteringsprocessen. Eftersom rättssäkerheten ställer krav på att anställningsprocesser ska vara öppna och tydliga kan detta tolkas som ett agerande som underminerar beslutets trovärdighet (Johansson, 2018). Genom att den klagandes utlåtanden behandlades på tvetydiga sätt av lärarförslagsnämnden och som selektivt valde ut vem som skulle anställas, kan stycket tolkas som osynlig maktutövning eftersom lärarförslagsnämnden formade egna kriterier och preferenser genom att påpeka att den klagande –som var i bådas sakkunnigas tätgrupp– inte ‘‘passade in’’ i akademins kultur.

Tidigare visade resultaten att denna motpart blev anställd genom internrekrytering, vilket även förstärker den meritokratiska illusionen på grund av att lärarförslagsnämnden införde egna kriterium som endast motparten kunde uppfylla. Denna typ av dominans som lärarförslagsnämnden brukade kunde därför kopplas till hur underordningar inom akademin är fastställda av rationaliserade normer och traditioner, vilket bidrar till att subjektet accepterar och legitimerar värderingarna och hierarkierna (Levander, 2017; Lukes, 1971/2005). Lukes (2021) beskriver att den tredje maktdimensionen kontrollerar individen inifrån genom att tolka underliggande intressen i stycket. Detta kan tolkas som att lärarförslagsnämnden utövar denna dominans och tydliggör att intressena som inte utgår från de uttryckta preferenserna ändå blir bidragande i medvetna metoder, vilket förstärker och upprätthåller förmånerna. Dessa metoder kan därför tolkas som att de blir grundade av rådande normer, både meritokratiska och institutionella (Lukes, 2021).

Överklagandenämnden kan vid en sammanvägning av vad som framkommit i ärendet, inte finna att vad [universitetet] anfört som skäl till att anställa [motparten], uppväger det faktum att båda sakkunniga hänfört [klagande] till en tätgrupp medan endast en sakkunnig bedömt att [motparten] tillhör tätgruppen. Överklagandenämnden har att förhålla sig till aktuell ledigkungörelse. Att ha disputerat inom ämnet kommunikation anges inte som en bedömningsgrund enligt ledigkungörelsen. [Universitetet] har inte heller tydligt klargjort i vilket avseende, kopplat till ledigkungörelsen, som [motparten] anses mest kvalificerad att möta verksamhetens behov. Mot denna bakgrund finner nämnden att [klagande] får anses ha

ett försteg vad gäller skicklighet för anställningen jämfört med [motparten]. [Klagande] överklagande ska därför bifallas.

Tidigare forskning har visat på att juridifiering har ökat mer inom akademiska rekryteringsprocesser och börjat främjas över de akademiska meriterna, vilket har bidragit till att kandidaternas meriter blivit underminerade av de byråkratiska och juridiska kraven (Dodillet, 2022). I stycket kan det tolkas som att ÖNH –som besitter det slutgiltiga beslutet– har utifrån juridifiering motsatt sig lärarförslagsnämndens beslut på grund av att dessa även har frångått sakkunnigas bedömning om vilken kandidat som borde ha anställts. Även om juridifieringen har visat att det finns en spänning mellan formella regler och akademisk bedömning kan detta därför tolkas som att ÖNH gjorde en rättssäker bedömning, eftersom överklagandet kunde bifallas utefter de kriterier som angavs i tjänstens ledigkungörelse.

Utefter denna tolkning har det visat sig att beslut inom rekrytering inte alltid utgår från att vara transparenta eller att universiteten förhåller sig den egna anställningsordningen. Det kan resultera i att bedömningsgrunderna blir underkända i en juridisk prövning och strukturella hinder kan förhindras. Den dolda makten kan därför tolkas som att den har varit central i avgörandet om vad som anses vara viktiga och relevanta kriterier i rekryteringsprocessen eftersom universitetets lärarförslagsnämnd formade sina preferenser utifrån normerna och kontroll. Genom att tolka detta som samhälleligt naturligt framstod lärarförslagsnämnden som objektiva och meritokratiska. I sin tur döljs det hur maktstrukturer reproducerar ojämlika strukturer och framstår därför som oundvikliga eftersom en värdeneutral och jämlik rekryteringsprocess är svår att upprätthålla. Detta beror på att den underminerade gruppen får mindre utrymme än de formella kvalifikationerna som de besitter (Lukes, 1971/2005; Johansson, 2014; Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007).

Den andra kärnkategorin i tabell 1.3, belyser strukturella och institutionella hinder som osynligt upprätthåller ojämlikhet i urvalet och systematiskt gynnar vissa personer. Koderna som identifierades gav uttryck för hur rekryteringsprocesserna har ignorerat bedömningskriterierna. I ett av avgörandena –där annonsen betonade att den pedagogiska skickligheten skulle sättas främst– beskrivs det att den klagande har uppmärksammat att universitetet har missat i sitt yttrande att prefekten rekommenderade den klagande och inte motparten i det första missivet. Det var i utlåtande nummer två som prefekten och intuitionen

ändrade sin rekommendation om att motparten skulle förordnas till aktuell anställning. Förklaringen till detta beskrivs att:

[Klagande] har en i allt väsentligt mindre stark vetenskaplig meritering jämfört med [motparten]. Vidare är [motparten] docent, varför hon besitter formell pedagogisk kompetens. Trots stora undervisningsmeriter inom biomedicinsk laboratorievetenskap hamnar [klagande] efter [motparten], som alltså placeras i första rum.

Detta stycke visar hur maktutövning kan döljas bakom intressen och på så sätt även framhäva hur den vetenskapliga skickligheten bör främjas över den pedagogiska. Stycket argumenterar för hur universitetet stred mot sakkunnigas bedömningar och ledigkungörelse, vilket tydliggjorde att det finns en föreställning om opartiskhet och att bedömarnas strategi är att välja ut vilka som inkluderas eller exkluderas (Alnebratt & Jordansson, 2011). För att undvika bias och kvalitetssäkra anställningsprocessen upprättades interakademisk samverkan som innebar att granskarna väljs ut externt för att kunna genomföra en välgrundad bedömning (Levander, 2017). Stycket kan tolkas som att universitetet medvetet anställde motparten trots saknad pedagogisk skicklighet, eftersom motparten redan tillhörde den akademiska samordningen och var bekant med den institutionella kulturen. Universitet som är uppbyggda ur dessa rationaliserade normer kan resultaten visa att den meritokratiska skillnaden upprätthåller och förstärker ojämlikhet genom att underliggande rutinmässiga procedurer stabiliserar dessa maktstrukturer (Lukes, 2021).

I ett avgörande visade det sig att strukturella hinder och maktutövning hade använts med en medvetenhet. Akademin hade i sin ledigkungörelse appellerat att yngre forskare skulle söka anställningen, vilket främjar för innovation men strider mot den meritokratiska principen. Båda sakkunniga hade även i avgörandet rekommenderat den klagande i tätgruppen och endast en av dem hade rekommenderat motparten, vilket väcker frågor om universitetet haft andra särskilda argument för att anställa motparten. Avgörandet nämner att lärarförslagsnämnden frångick från sakkunnigas bedömning och ansåg i stället att motparten hade ett försteg att bäst möta verksamhetens behov, vilket inte var ett kriterium som fanns med i annonsen. Universitetet resonerade detta genom att:

Universitet har i sitt yttrande som skäl till att frångå de sakkunnigas bedömning, med hänvisning till lärarförslagsnämnden, anfört bl.a. att baserat på det samlade underlaget,

inklusive intervju och provföreläsning, bedömdes [motparten] som den mest lämpliga kandidaten. Hon har också, till skillnad från [klagande], disputerat inom kommunikation, det ämne som i första hand lyfts fram i annonsen vad gäller behörighet. Sammantaget ger detta henne ett försteg och att hon är den mest kvalificerade att möta verksamhetens behov.

ÖNH beskrev i avgörandet att de sakkunniga hade lagt en stor vikt vid aspekter som inte nämns i annonsen, utöver meriterna och de formella bedömningskriterierna. ÖNH menade även att lärarförslagsnämnden hade bedömt den klagande utifrån tvetydiga grunder och att processen inte hade utgått från ett rättssäkert förhållningssätt. Nämnden beskriver vidare att:

Universitetet hävdar dock i sitt svar att [motparten] disputation inom kommunikation gav henne ett försteg, och att "Det är dessa och enbart dessa bedömningskriterier som lärarförslagsnämnden bedömt". På så sätt går yttrandet emot det som stod i utlysningstexten och tyder på deras godtyckliga hantering av både bedömningsgrunderna och bedömningsunderlaget från de två sakkunniga. [...] Att en annons är formulerad på ett sådant brett sätt, såsom synes ha skett i förevarande ärende, att den medfört ett stort antal sökande med därtill hörande svårigheter att bedöma alla sökande, föranleder inte någon annan bedömning.

Det meritokratiska systemet syftar till att ju högre meriter individen har så ska en belönas efter detta, genom att få möjlighet att klättra inom det hierarkiska systemet utifrån gemensamma förutsättningar. I stycket nämns det att lärarförslagsnämnden endast har utgått från bedömningskriterier som har gynnat motparten, eftersom de hävdar att disputation inom kommunikation skulle ge henne ett försteg. Detta kan därför tolkas som att systemet om meritokrati har fallerat eftersom den individuella sociala mobiliteten främjas och resulterar i att kandidaternas färdigheter och kunskaper värderas olika, vilket leder till ojämlikhet och de meritokratiska normerna accepteras (Johansson, 2018).

Likt professionella värden, syftar det meritokratiska idealet till att det finns en stark professionalism att använda sin kunskap för att förbättra samhället. Detta kan kopplas till hur olika ideal framträder vid kollegial bedömning inom akademins tjänstetillsättningar och som kan leda till partiskhet eftersom bedömningar är av mänsklig aktivitet och inte är helt objektiva. Bedömning av akademiska skickligheter kopplas till en dold dimension som uttryckligen inte kan visas i form av kriterier, därför kan lärarförslagsnämndens bedömning

tolkas som att nämnden försöker kontrollera hur situationen uppfattas genom att framställa rekryteringsprocessen baserad på objektiva kriterier och utan tvång eller konflikter. Detta kunde även kopplas till att processen accepteras trots att den inte har förhållit sig till de formella reglerna i ledigkungörelsen, vilket kan vara en bidragande faktor till att godtyckligheter i beslutsfattanden osynliggörs och även normaliseras (Levander, 2017; Lukes, 1971/2005; Johansson, 2014).

Eftersom den tredje maktdimensionen avser att påverka människors preferenser som gynnar aktörens intresse utan att ifrågasättas, kan detta stycke tolkas som att universitetet försöker dölja sin partiskhet och de potentiella strukturella hindren i denna rekryteringsprocess. Det menas med att trots att universitetet försöker framgå med att de har följt bedömningskriterierna, visar ÖNH:s utfall att detta inte överensstämmer och att hanteringen har varit ungefärlig. Likt den tredje maktdimensionen kan detta även tolkas som att värdebaserad makt bygger på institutioners värdegrund genom att skapa en sammanhållning med liknade värderingar, normer och traditioner (Sjøvold, 2019). Eftersom anställningen resulterade i att motparten blev internrekryterad kan detta tolkas som att motparten redan har accepterat och legitimerat normerna som värdefulla utifrån procedurer som är informella. Då universitetet visade en stark lojalitet till principen om saklighet och rättvisa, kan detta innebära att tilliten för systemet stärks för samtliga parter, men även utnyttjas för att legitimera en selektiv hantering av rekryteringsprocessen.

Det går även att tolka utifrån stycket att annonsens breda omfattning kanske har varit strategiskt utformad eftersom den lockade till sig ett större urval av kandidater. Den värdebaserade maktens roll för den breda annonsen kunde därför även tolkas som att universitetet kan använda sig av en strategi genom att hänvisa till den akademiska värderingen gällande bredd och inkludering (Sjøvold, 2019). Likväl kan den även brukas till att selektivt prioritera en viss kandidat utifrån institutionens normer som accepteras och att bedöma kandidaterna rättvist. Resultatet av denna strategi kan dock innebära att det blir svårt att granska och bedöma kandidaternas skickligheter utifrån ett rättssäkert perspektiv, vilket även kan upprätthålla illusionen om transparens och meritokrati.

7. Slutsats

I detta kapitel har jag svarat på studiens forskningsfråga och delfrågor utifrån min analys kopplat till studiens teoretiska ramverk samt tidigare forskning. Jag diskuterar samtliga delar som var av relevans till studiens syfte: Hur upprätthålls meritokrati inom offentlig förvaltning. Slutdiskussionen har ökat förståelsen för hur meritokrati tillämpas inom offentlig förvaltning utifrån studiens beskrivningar, analyser och resultat samt hur detta genomsyrar hela studien.

Svaret på den första delfrågan: Hur bidrar strukturer till att stärka meritokratins ställning? Syftade till att undersöka vilka kriterier för kompetenser som efterfrågades i rekryteringsprocesserna för att förstå hur dessa strukturer upprätthåller en arbetskultur där meriter och formella kvalifikationer är centrala. I tabell 1.1 Sammanställning av formella processer och riktlinjer, visade resultaten att koderna legitimerade urvalet men samtidigt förstärkte exkluderande mönster. Genom formella regler i anställningsordningar framställdes rekryteringsprocessen som objektiv och rättvis men skapade samtidigt strukturella hinder eftersom meriterna som efterfrågades i ledigkungörelsen förbisågs av bedömarna, vilket resulterade i att sökanden som passade in i akademins norm prioriterades och gynnades mer än andra grupper.

Strukturer upprätthåller illusionen om rekryteringsprocessens neutralitet eftersom den vill verka som rättvis men samtidigt använder sig utav maktstrukturer vid bedömning av kandidaternas kompetenser, vilket resulterar i att meritokratins ställning stärks inom offentlig förvaltning. I avgörande 1 framgick det att den klagande uppfyllde kriterierna om pedagogisk skicklighet och därför skulle prioriteras över den vetenskapliga skickligheten. Detta knyter an till den meritokratiska principen eftersom det gjordes en bedömning av vem som var mest meriterad utifrån de kriterier som specificerats i ledigkungörelsen. Meritokratin blir därför framträdande eftersom kvalifikationerna styr urvalet och ska säkerställa att tjänstetillsättningen blir rättvis. Eftersom detta ignorerades av bedömarna visade resultaten att detta förstärker företeelsen av att vissa grupper och individer gynnas mer än andra och att den pedagogiska skickligheten värderas lägre än den vetenskapliga.

Johansson m.fl., (2011) argumenterade för att sakkunniga saknar tillräckligt med utbildning inom bedömningsområdet. Följden av detta gör att det skapas otydligheter mellan sakkunniga och lärarförslagsnämnden roller i rekryteringsprocessen eftersom det blir en fråga om

hierarkisk maktstruktur. I ett avgörande gick lärarförslagsnämnden emot sakkunnigas bedömningar, trots att de hade en tydlig tätgrupp av kandidater. När formella regler och riktlinjer inte följs, skapas det en misstro gentemot systemets legitimitet och transparens eftersom bedömningskriterierna väljs utifrån bedömarnas egna preferenser.

Uppsatsens andra delfråga: Vilken roll spelar maktförhållanden för att upprätta meritokratins ideal, syftade till att se hur maktrelationer kunde påverka meritokratiska värderingar och hur aktörer –så som sakkunniga– kunde förstärka eller utmana meritokratin utifrån beslut och relationer. Resultat från tabell 1.2 Sammanställning av subjektiva bedömningar och värderingar, visade att normer och värderingar identifierades under rekryteringsprocessen och ofta doldes i de formella processerna. Lukes (1971/2005) beskrev att den andra dimensionen av makt syftade till att synliggöra faktorer av subjektiva bedömningar som framstår som objektiva, men som nedvärderas av internrekryteringar. Detta leder till att meritokratiska ideal undermineras och kriterier som förändras under processen försvårar rättssäkerheten (Johansson, 2014). I avgörande 2 prioriterades motpartens sociala kontakt över den klagandes akademiska merit, vilket uppfattades som att det formella systemet av meritbaserad rekrytering endast existerade som en fasad.

Kollegial bedömning vilar också på ett ideal som ska vara meritokratiskt och opartiskt och ger stort utrymme för subjektiva tolkningar och informella regler. Detta resulterar i att internrekryteringar prioriteras alltmer för att kandidaterna redan är etablerade i institutionernas kulturer och traditioner, vilket reproducerar ojämlikhet inom akademin eftersom kandidaterna väljs ut oberoende av meriter (Levander, 2017; Lukes, 1971/2005). För att förstå hur informella normer och värderingar kan påverka tjänstetillsättningar, både inom offentlig förvaltning och akademin, behöver det finnas en medvetenhet för hur den dolda makten kan spela en central roll i rekryteringsprocesser eftersom den upprätthåller bilden av objektivitet och rättvisa, vilket resulterar i att akademins legitimitet skyddas och samtidigt underminerar transparensen i rekryteringsprocesserna. Den dolda makten i relation till internrekryteringar kan även medföra att hierarkiska strukturer hjälper till att exkludera utomstående eftersom den sociala tillhörigheten prioriteras över den akademiska meriten (Lukes, 1971/2005).

Studiens övergripande forskningsfråga: vilka strukturella hinder påverkar tjänstetillsättningar. Visar att det finns flera strukturella hinder som kan ha en påverkan på tjänstetillsättningar,

särskilt inom akademiska rekryteringsprocesser. I analysens sista tabell 1.3 Sammanställning av dolda maktstrukturer och strukturella hinder, visade resultaten hur vissa personer inom rekryteringsprocessen kan bli systematiskt missgynnande och hur normer och subjektiva preferenser kan reproducera ojämlikhet. Steven Lukes (1971/2005) tredje dimension av makt synliggjorde hur maktutövning är subtil och osynlig för att påverka andras värderingar och tankar. I avgörandena visade resultaten på hur lärarförslagnämnden tillämpade nya kriterier och ignorerade sakkunnigas bedömningar, vilket kan förstärka hur meritokratins ideal både förstärks och undermineras. Å ena sidan förstärks det meritokratiska idealet genom att beslut fortfarande hänvisas till meriter, men å andra sidan blir dessa underminerade eftersom etablerade normer och kriterier osynligt cementeras, vilket kan skapa en illusion av objektivitet och samtidigt upprätthålla exkluderande strukturer (Johansson, 2014; Levander, 2017).

Även om intersektionalitet som teoretiskt ramverk inte visades tydligt i avgörandena och därmed inte blev lika framträdande i analysen som det förväntades, blev det ändå viktigt att lyfta detta perspektiv. Offentlig förvaltnings centrala roll är att motverka ojämlikhet och främja rättvisa, vilket även är en grundläggande princip inom meritokrati för att säkerställa lika förutsättningar och möjligheter för alla individer (Johansson, 2018). Genom att lyfta intersektionalitet i uppsatsen kan perspektivet likväl bidra till en ökad förståelse för hur olika maktordningar samverkar och kan påverka rekryteringsprocesser inom offentlig förvaltning, även om det inte blir synligt i dokumenten.

Tidigare forskning om ÖNH:s hantering av tjänstetillsättningar av akademin har kritiserats eftersom juridiska kriterier har prioriterats över akademiska meriter och att liknade mönster av informella normer och maktförhållanden påverkar tjänstetillsättningar, vilket resulterar i att kandidaternas meriter upplevs som underordnade de byråkratiska och juridiska kraven (Dodillet, 2022; Johansson m.fl., 2011; Levander, 2017). Å ena sidan har uppsatsens resultat visat att ÖNH:s beslut om att bifalla överklagandena lett till att strukturella hinder har motverkats eftersom formella kriterier har säkerställts, även om det kan leda till större spänningar mellan de akademiska och juridiska kraven. Å andra sidan förstärks resultaten att juridifieringen kan medföra risker och påvisar att systematisk marginalisering av vissa grupper kan vara ett strukturellt problem.

Strukturella hinder kopplat till kollegial bedömning har haft en problematisk påverkan mot tjänstetillsättningar och sällan ifrågasatts eftersom de vilar på normer och informella

hierarkier. Uppsatsens resultat visade därför att det finns en illusion av meritokrati eftersom den framställs som formell och objektiv, men som byggs på subjektiva värderingar och sociala normer. I ett av avgörandena förstärks illusionen när sakkunnigas utlåtanden ignoreras, så reproduceras existerande maktstrukturer, vilket upprätthåller ojämlikhet och försvårar transparensen inom akademins rekryteringsprocesser. En slutsats som kan dras är att denna studie har belyst hur meritokrati som princip kan påverka tjänstetillsättningar inom svensk offentlig förvaltning i vissa avseenden. Denna uppsats indikerar att meritokrati inte enbart kan påverka individuella arbetsmöjligheter utan även kan bidra till en mer rättvis och inkluderande utveckling inom specifika sammanhang. För att säkerställa ett rättssäkerhet och trovärdighet inom offentlig förvaltning behöver de strukturella hinder som identifieras i denna studie granskas och, där det är möjligt, utmanas.

I förhållande till dolda ställningstaganden kan akademin behöva hitta en balans mellan de två skilda kulturerna, akademisk och institutionell. En lösning kan vara att öka förståelse för hur kollegial bedömning bedrivs och bör utvecklas för akademin ska undvika bias. Vid undervärdering av pedagogiska meriter kan även strukturella skillnader gällande intersektionalitet behövas tas vid beaktning, eftersom vissa kunskaper och kompetenser kan ses som mer värdefulla än andra. Detta kan därför förorsaka en misstro för den kollegiala bedömningen eftersom det meritokratiska idealet fokuserar på att besluten ska baseras utifrån kunskapen och kompetens i stället för personliga relationer (Levander, 2017; Johansson, 2018).

Fortsatt forskning kan fördjupa sig i de områden som denna studie inte rymmer, så som att undersöka om liknade strukturella hinder och diskurser om meritokrati förekommer i andra rättsliga insatser. Eftersom denna studie begränsades till ett fåtal avgöranden har det inneburit att flera intressanta aspekter av meritokrati och tjänstetillsättningar inom akademin har fått åsidosättas. En möjlig inriktning för framtida forskning är att undersöka hur ÖNH:s avgöranden har påverkat svenska lärosätens interna rekryteringspraktiker och institutionella normer över en längre tidsperiod, vilket kan öka förståelsen för hur dessa beslut förändrar akademiska hierarkier. Utifrån en kvalitativ ansats och användning av grounded theory som metodologisk ansats kan analysen vidareutvecklas i ett större omfång eftersom öppen kodning syftar till att större mängd data hanteras och arbetas igenom på detaljnivå för att nå en högre abstraktsnivå (Danermark, 2003). En kvalitativ analys av fler avgöranden kan ta upp fler

mönster av maktutövning mellan olika institutioner och om ÖNH:s beslut under en längre tid har resulterat i fler inkluderade rekryteringsprocesser eller inte.

Analysens resultat visade att Lukes (1971/2005) dimensioner av makt möjliggjorde en djupare förståelse för hur maktdimensionerna samspelar och synliggörs i olika kontexter. Även om meritokratin uppfattas som objektiv och rättvis undermineras den av osynliga maktstrukturer och subjektiva preferenser. Formella regler och riktlinjer visade även hur maktutövningen kunde vara exkluderade för vissa grupper eftersom makt och normer samverkar och leder till strukturella hinder i rekryteringsprocesserna. Resultaten visade att detta inte endast har en påverkan för individuella beslut utan reproducerar strukturella hinder och ojämlikhet som leder till att meritokratin och dess ideal undermineras. Genom att utmana och förändra identifierande strukturella hinder stärks transparensen och rättssäkerheten inom tjänstetillsättningar, vilket minskar risken för ojämlikhet. Detta påverkar inte endast enskilda individer utan kan även försvaga utvecklingen och trovärdigheten för den svenska offentliga förvaltningen.

Sammanfattningsvis pekar denna studie på att rekryteringsprocesser inom delar av offentlig förvaltning kan behöva reformeras för att bättre efterleva meritokratins ideal och säkerställa rättssäkerhet. Eftersom uppsatsens empiri bygger på en begränsad mängd data, är det inte möjligt att generalisera att rekryteringsprocessen hanteras på samma sätt i andra förvaltningar eller lärosäten i landet. Samtidigt är utbildningsväsendet en central del av förvaltningen och betraktas ofta som en idealbild av meritokrati, vilket understryker vikten av att framtida studier kan fokusera på att identifiera och analysera osynliga maktstrukturer som kan påverka rekryteringsprocesserna. Genom att tydliggöra och utmana dessa strukturer kan akademins legitimitet stärkas, vilket i förlägningen kan bidra till en mer rättvis och inkluderande offentlig förvaltning.

8. Referenslista

8.1 Litteratur:

Blomgren, M., & Waks, C. (2015). Profession och politiska former. I A. Lindblad, S., & Lundahl, L. (Red.). Utbildning: *Makt och politik*. (s. 21–37). Studentlitteratur.

Danermark, B. (2003). *Att förklara samhället*. Studentlitteratur.

Eek-Karlsson, L. (2018). Förgivettaganden och utmaningar. I A. Elmeroth, E. (Red.). *Normkritiska perspektiv- i skolans likabehandlingsarbete*. (s.11–26). Studentlitteratur.

Elmeroth, E. (2018). Intersektionella perspektiv. I A. Elmeroth, E. (Red.). *Normkritiska perspektiv- i skolans likabehandlingsarbete*. (s.29–43). Studentlitteratur.

Eriksson-Zetterquist., & Styhre, A. (2007). *Organisering och intersektionalitet*. Liber.

Esaisson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Towns, A., & Wängnerud, L. (2017). *Metodpraktikan* (femte uppl.). Wolters Kluwer Sverige AB.

Johansson, V. (2018). Meritokrati. I A. Johansson, V., Lindgren, L., & Montin, S. (Red.). *Den kommunala statliga ämbetsmannen*. (s. 87–102). Studentlitteratur.

Johansson, V. (2018). Meritokratisering i praktiken. I A. Johansson, V., Lindgren, L., & Montin, S. (Red.). *Den kommunala statliga ämbetsmannen*. (s. 105–125). Studentlitteratur.

Knutagård, H. (2010). *Introduktion till verksamhetsteori*. Studentlitteratur.

Levander, S. (2017). *Den pedagogiska skickligheten och akademins väktare: Kollegial bedömning vid rekrytering av universitetslärare.* Acta Universitatis Upsaliensis.

Lukes, S. (1971/2005). *Power: A radical view* (second ed.). Palgrave Macmillan.

Martinsson, L. (2005). Är klass en kategori bland andra?. I A. De los Reyes., & Martinsson, L. (Red.) *Olikhetens paradigm*. (s. 31–57). Studentlitteratur.

Sahlin, K. & Eriksson-Zetterquist. (2016). *Kollegialitet: En modern styrform*. Studentlitteratur.

Sjøvold, E. (2019). Makt och maktutövning i arbetslivet. Studentlitteratur.

Strauss, A, L., & Corbin, J, M. (1990) Basics of qualitive research: grounded theory procedures and techniques. Sage Publications.

8.2 Artiklar:

Alnebratt, K., & Jordansson, B. (2011). Jämställdhet, meritokrati och kvalitet: Ett triangeldrama i den akademiska vardagen. *Tidskrift för genusvetenskap*, *2*(3). s.9–27

Bolander Laksov, K., Elmgren, M., Olsson, T., Sjögren, E., Ryegård, Å., & Winka, K. (2023). Granskning av pedagogisk skicklighet– utmaningar för sakkunniga. *Högre utbildning*, *13*(2), s.1–16.

Dodillet, S. (2022). ÖNHs hantering av tjänstetillsättningsärenden. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, *28*, s. 26–47.

Dowding, K. (2006). Three-Dimensional Power: A Discussion of Steven Lukes' Power: A Radical View. *Political Studies Review*, *4*, s.136–145.

Entman, R. (1993). Framing. Toward clarification of a fractured paradigm, *Journal of Communication*, 43(4), s.51–58. DOI: 0021–9916/93/$5.00

Forsberg, E., & Levander, S. (2021). Kollegial bedömning vid rekrytering av universitetslärare. *Pedagogisk forskning i Sverige*, *26*(2–3), s.25–34. DOI: 10.15626/pfs26.0203.03.

Healy, G., Bradley, H., & Forson, C. (2011). Intersectional sensibilities in analysing inequality regimes in public sector organizations. *Gender, Work & Organization*, *18*(5), 467–487.

Johansson, J., Apelgren, K., Birgegård, G., Grydén, M., & Rügheimer, L. (2011). Webbaserad pedagogisk meritportfölj– från idé till verklighet. *Högre utbildning, 1*(1), s.27–37.

Johansson, V. (2014). Meritokratiska tjänstemannaideal: Kommunala tjänstemäns roll- och demokratiuppfattningar innan NPM-eran. *Nordiskt Administrativt Tidsskrift*, *2*(91). s.4–27.

Levander, S. (2022). Construction of educational proficiency in academia: peer review of educational merits in academic recruitment in Sweden. *Routledge Taylor & Francis Group, 13*(2), s.151–168. DOI: 10.1080/20004508.2020.1843234.

Lukes, S. (2021). Power and domination. *Journal of Political Power*, *14*(1), s.97–108. DOI: 10.1080/2158379X.2021.1878408.

Lukes, S. (2021). Power and rational choice. *Journal of Political Power*, *14*(2). S.281–287. DOI: 10.1080/2158379X.2021.1900494.

Salzmann-Erikson, M., & Eriksson, H. (2015). Forskningsdata från cyberrymden: Analys och vägledning utifrån vårdvetenskaplig kunskapsteori. *Nordic Journal of Nursing Research, 35*(2), s. 91–97. DOI: 10.1177/0107408315571501.

8.3 Lagar

SFS 1994:206. *Lag om offentlig anställning*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1994260-om-offentlig-anstallning_sfs-1994-260/