



LUND UNIVERSITY

Forskarutbildning på lika villkor

Jämställda doktorander? Proceedings

Brodin, Eva

2012

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Brodin, E. (Red.) (2012). *Forskarutbildning på lika villkor: Jämställda doktorander? Proceedings*. AHU, Lunds universitet.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Nationell jämställdhetskongress

7-8 maj 2012 Lund

FORSKARUTBILDNING

PÅ LIKA VILLKOR:

PROCEEDINGS
PROCEEDINGS?

Jämställda
doktorander?

Redaktör: Eva Brodin



LUNDS
UNIVERSITET

Forskarutbildningsnätverket Syd
FonSyd

Förord

Konferenser om jämställdhet respektive forskarutbildning har funnits sedan en tid tillbaka, men var för sig. Det som gjorde den här konferensen unik var att vi förenade dessa två fält och satte dem i relation till varandra. Resultatet blev en mycket lyckad kombination med ett hundratal entusiastiska konferensdeltagare från ett tjugotal lärosäten/organisationer runtom i Sverige. Frågan om jämställdhet i forskarutbildningen engagerade också aktörer från flera olika håll och därför blev konferensen en inspirerande mötesplats för doktorander, handledare, lärare, administratörer, utbildningsansvariga, pedagogiska utvecklare m.fl. Jag vill särskilt tacka våra keynotes Prof. Birgitta Meurling från Uppsala universitet, Anna Gatti från SULF och Prof. em. Leif Lindberg från Linnéuniversitetet för att de delade med sig av sina gedigna kunskaper. Jag vill också rikta stort tack till alla övriga presentatörer för deras intressanta bidrag! Avslutningsvis vill jag även tacka Lednings- och kompetensutveckling/CED vid Lunds universitet för att jag fick deras förtroende och finansiella stöd att planera och organisera denna minnesvärda konferens.

Konferensansvarig och
Nätverkskoordinator för FonSyd

Eva Brodin



Innehåll

Konferensprogram	4
-------------------------------	----------

Konferensbidrag

KEYNOTES

Birgitta Meurling: Lejon och lejoninnor bland akademins dinosaurier. Det jämställda universitetet med en forskarutbildning på lika villkor (paper)	6
Anna Gatti: Kokbok för jämställd akademi (resumé).....	17
Leif Lindberg: Kvinnor och män i högre utbildning – nedslag i ett forskningsprogram (PPT)	18

ÖVRIGA BIDRAG

TEMA: Intresset för en forskarkarriär – en jämställdhetsfråga.....	35
Spill – en damroman (paper)	36
Könsbalansen inom akademien ökar manliga studenters intresse för forskarutbildningen och skapar sociala identitetshot hos kvinnliga studenter (abstrakt).	40
Förändringar i doktoranders syn på viljan till en fortsatt akademisk karriär ur ett jämställdhetsperspektiv (paper).....	41
När försvinner kvinnorna från psykologprogrammet vid Linköpings universitet? Från uppsats till doktorand (paper).....	51
TEMA: Genusvillkor i och omkring forskarutbildningen	59
I akademien på lika villkor? En studie över mäns och kvinnors karriärmöjligheter (abstrakt)	60
Könsmedveten forskarhandledning (PPT)	61
TEMA: Att utvecklas från doktorand till etablerad forskare ur ett genusperspektiv.....	69
Skillnader i kvinnliga och manliga kemidoktoranders identitetsskapande (paper).....	70
Fullföljande av forskarutbildningen – Doktoranders uppfattningar av sin studiesituation med fokus på könsskillnader (paper)	79
Nätverket WINGS – är vi ett stöd för kvinnliga doktorander? (PPT).....	94
TEMA: Lärande och jämställdhetsinriktat förändringsarbete i forskarutbildningen.....	105
Kvinnors och mäns syn på sitt lärande under forskarutbildningen. En kvalitativ undersökning bland doktorander från Sverige och Danmark 2012 (PPT)	106
Jämställdhetsarbete på institutionsnivå vid Lunds universitet – en kartläggning (paper)	115
AVSLUTNING	
Kajsa Widén: Presentation och slutsummering (PPT)	129
Deltagarnas tips på länkar	134
Deltagarlista.....	135



Konferensprogram

Måndag 7 maj

- 7.30–9.00 Registrering i Palaestra et Odeum
9.00–9.15 FonSyd öppnar konferensen
9.15–10.15 Keynote: Prof. Birgitta Meurling, Uppsala universitet
10.15–10.45 Förmiddagsfika

Intresset för en forskarkarriär – en jämställdhetsfråga

- 10.45–11.15 Spill – en damroman. Varför kvinnliga studenter inte söker till forskarutbildning. Alexander Maurits & Jesper Olsson, Lunds universitet
11.20–11.50 Könsobalansen inom akademien ökar manliga studenter intresse för forskarutbildningen och skapar sociala identitetshot hos kvinnliga studenter. Una Tellhed, Lunds universitet
11.55–12.25 Förändringar i doktoranders syn på viljan till en fortsatt akademisk karriär ur ett jämställdhetsperspektiv. Lill Bergenzaun, Sara Ekström, Sara Lundqvist, Carina Strand & Tomas Österman, Lunds universitet

12.25–14.00 Lunch i AF-borgen, Lilla salen

Genusvillkor i och omkring forskarutbildningen

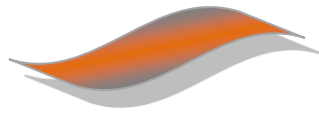
- 14.00–14.30 I akademien på lika villkor? En studie över mäns och kvinnors karriärmöjligheter. Stina Backman, Linköpings universitet
14.35–15.05 Könsoveten forskarhandledning. Ulrike Schnaas, Uppsala universitet
15.05–15.35 Eftermiddagsfika
15.35–16.35 Keynote: Anna Gatti, SULF

18.30–23.00 Konferensmiddag på Grand Hotel, Stora salen



LUNDS UNIVERSITET

Forskarutbildningsnätverket Syd
FonSyd



Konferensprogram

Tisdag 8 maj

- 9.00–9.05 FonSyd öppnar konferensen
9.05–10.05 **Keynote: Prof. em. Leif Lindberg, Linnéuniversitetet**
10.05–10.35 **Förmiddagsfika**

Att utvecklas från doktorand till etablerad forskare ur ett genusperspektiv

- 10.35–11.05 **Skillnader i kvinnliga och manliga kemidoktoranders identitetsskapande.** Renzo Johansson, Patrik Knöös, Jane Sjögren, Helena Svensson & Elena Zukauskaitė, Lunds universitet
- 11.10–11.40 **Fullföljande av forskarutbildningen – Doktoranders uppfattningar av sin studiesituation med fokus på könsskillnader.** Sofia Fahlvik Svensson, Kristina Areskoug Josefsson, Tamara Tjitrowirjo & Pernilla Petersson, Lunds universitet
- 11.45–12.15 **Nätverket WINGS – är vi ett stöd för kvinnliga doktorander?** Helena Filipsson, Pia Romare, Frida Rosengren, Johanna Stadmark & Maren Wellenreuther, samt övriga deltagare i WINGS arbetsgrupp, Lunds universitet
- 12.15–13.45 **Lunch i AF-borgen, Lilla salen**

Lärande och jämställdhetsinriktat förändringsarbete i forskarutbildningen

- 13.45–14.15 **Female and male views on learning during doctoral studies.** Evgenia Pavlovskaja, Enas Sheik-Khalil, Lunds universitet & Gitte Bunkenborg, Hvidovre hospital Köpenhamn
- 14.20–14.50 **Jämställdhetsarbete på institutionsnivå vid Lunds universitet – en kartläggning.** Susanne Boëthius, Anneli Jonstrup & Frida Rosengren, Lunds universitet
- 14.55–15.15 **Summering:** Kajsa Widén, ansvarig för jämställdhetsarbete vid Lunds universitet
- 15.15–16.00 **Eftermiddagsfika och avfärd**

Poster i Palaestra et Odeums foajé 7-8 maj:

När försvinner kvinnorna från psykologprogrammet vid Linköpings universitet? Från uppsats till doktorand. Linda Snecker & Gerhard Andersson, Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet

Keynote: Birgitta Meurling

Professor i etnologi, Uppsala universitet

Lejon och lejoninnor bland akademins dinosaurier. Det jämställda universitetet med en forskarutbildning på lika villkor

Mot ett jämställt universitet

Vykortet föreställde en ung Virginia Woolf i halvprofil och med tung knut i nacken. När jag vände på det lyste orden ”Väl rutet, lejoninna!” emot mig. Vykortets avsändare, en äldre manlig släkting, hade läst ett av mina feministiskt färgade alster och ville på detta sätt visa att han instämde i mina slutsatser. Att han valt ett kort med just detta motiv var naturligtvis ingen slump. Virginia Woolfs plädering för ett eget rum har i närmare åttio år inspirerat kvinnor att kämpa för en egen plattform. Inom akademien kämpar många kvinnor fortfarande för det egna rummet i såväl bokstavlig som överförd bemärkelse. Sätten att uppnå målet är många.

Idag är universitetets målsättning emellertid att skapa en högskoleutbildning, som är öppen för människor av alla kategorier. Akademien skall inte längre vara en tummelplats för män, inte blott en plattform för medelklassens barn. Olika typer av åtgärder sätts därför in för att råda bot på snedrekryteringen. Gränsöverskridande och mångfald har blivit honnörsord.

Syftet med mitt inlägg är att diskutera för- och nackdelar med mentorsprojekt och ledarskapssatsningar vilka initieras som en form av jämställdhetsbefrämjande åtgärd. Teoretiskt har jag låtit mig inspireras av Pierre Bourdieus resonemang om fält, kapital och habitus liksom av feministiska diskussioner om kvinnors och mäns positioner inom organisationer.¹

Uppläggningsen är följande: Först ges en introduktion till fältet kön och jämställdhet vid akademien. Sedan ger jag några exempel från mitt eget arbete med och erfarenhet av mentorsprojekt och ledarskapssatsningar inom universitetet. Slutligen drar jag ihop trådarna och försöker blicka framåt. Mina empiriska exempel hämtar jag från ett antal mentorsprojekt vid Historisk-filosofiska fakulteten vid Uppsala universitet samt även från en ledarskapssatsning på kvinnor vid samma fakultet. Materialet består av rapporter och enkätsvar samt av egna fältanteckningar och observationer som jag fört och gjort i egenskap av koordinator för flera av projekten.²

Kvinnor i en homosocial värld

Historisk forskning visar att kvinnors väg in i akademien har varit svårframkomlig och att många hinder, både formella och informella, funnits på vägen. De kvinnliga pionjärerna vid universitetet fick slåss mot såväl fördomar som lagstadgade hinder. De kvinnor som i slutet av

¹ Jag kommer inte att göra någon närmare presentation av Pierre Bourdieus teoretiska ansatser utan nöjer mig med att ge hänvisningar till några av hans verk i texten.

² Denna artikel baseras delvis på artiklarna ”Gränsöverskridande eller gränsbevarande?” (Meurling 2006b) och ”Väl rutet lejoninna!” (Meurling 2008).

1800-talet och i början av 1900-talet ändå lyckades skaffa sig en akademisk utbildning kan, med Bourdieus terminologi, betraktas som "miraculées" i det svenska utbildningssystemet, det vill säga exceptionella undantag (Moi 1996, jfr Bourdieu 1996). Senare generationer av kvinnor med universitetsutbildning var visserligen inte pionjärer, men fortfarande undantag som bröt mot den manliga normen vid akademien. Ibland kunde de emellertid, i likhet med sina föregångare, bli omhuldade av sina manliga kolleger och överordnade, men då ofta i egenskap av "pittoreska inslag" i en i övrigt mansdominerad miljö.³ Dagens kvinnliga forskare utgör inga exceptionella undantag och knappast heller pittoreska inslag i utbildningssystemet. De kan snarare uppfattas som "för många", som en av de kvinnliga forskarna skriver i ett enkätsvar (Meurling 2006a). I kampen om de knappa resurserna utmanar de bilden av den ideala forskaren, som alltjämt är en man. Att vara kvinna och forskare tycks således fortfarande vara något av en "utomordentlig balansakt" (Ohlander 1987, jfr Carls 2004, Carstensen 2006).

Kvinnliga forskare möts ofta av ett slags broderskapsanda, vilken upplevs som hindrande och exkluderande. I detta sammanhang kan begreppet *homosocialitet*, som diskuterats av bland andra sociologen Gerd Lindgren (1996), vara belysande. Diskussionen om homosocialitet handlar om könssegregering i organisationer. Män dominerar på maktpositioner i samhället och på många arbetsplatser, vilket bidrar till att män identifierar sig med och orienterar sig mot andra män. De är med andra ord homosociala och utvecklar inte sällan den broderskapskänsla, som nämnts ovan. Kvinnor, däremot, är mer splittrade som grupp, då de har sämre tillgång till resurser och makt. Därför tvingas kvinnor orientera sig mot män, eftersom dessa besitter makt. I enlighet därmed uppvisar kvinnor ett heterosocialt beteende (Wahl m.fl. 2001:81).

Kvinnor må i vissa sammanhang uppfattas som (för) många, men på högre positioner i universitetsvärlden utgör de fortfarande en minoritet. De tenderar att försvinna antingen under pågående forskarutbildning eller efter disputationen, medan deras manliga kolleger i högre utsträckning blir kvar för att så småningom stiga i graderna (jfr Lövkrona m.fl. 2006). Män stöttar gärna andra män och den manliga homosocialiteten fungerar därigenom som ett skyddsnät för yngre manliga forskare. Dessa knyter ofta redan under sin doktorandtid kontakter som är värdefulla för en framtida akademisk karriär. Naturligtvis kan även kvinnor vara homosociala i den bemärkelsen att de knyter kontakter med andra kvinnor, vilket kan innebära vissa fördelar. Men det har hittills inte varit en strategi som haft påtagligt positiva effekter på yrkeskarriären i ett mer långsiktigt perspektiv. Detta hänger delvis samman med att kvinnor vid akademien i lägre utsträckning än män innehar ledande positioner och därmed också mindre makt (jfr Nisser 2006). Universitetets anrikning av män är således ett faktum (Wold & Chrapkowska 2004).

Ytterligare en aspekt bör framhållas: i den samtida akademiska självbilden finns en stark betoning av individualiteten och ett framhållande av att kön inte spelar någon roll (Carstensen 2004). Var och en skulle alltså, enligt detta synsätt, vara sin egen lyckas smed. Här har en tydlig förändring skett. Tidigare framhölls kön öppet som ett hinder för kvinnor att göra universitetskarriär – gränserna var klara och entydiga – medan jämställdhetsretoriken idag, paradoxalt nog, beslöjat det faktum att kön fortfarande spelar roll. Detta "beslöjande" sker bland annat genom att många anser att jämställdhetsproblemen nu är så gott som lösta, eftersom universitetet idag har jämställdhetsplaner och jämställdhetskommittéer (Meurling

³ För en fördjupad diskussion, se t.ex. Ohlander 1987, Strömholm 1997, Markusson Winkvist 2003, Ronne 2005.

2003, Bondestam 2004). Jämställdheten skulle därigenom vara åtgärdad och nära nog genomförd. Dock lever traditionella könsföreställningar kvar som en underström och statistiken visar att det fortfarande är långt kvar till en i praktiken genomförd jämställdhet. I början av 2000-talet var fortfarande blott 14 % av de svenska professorerna kvinnor (Wold & Chrapkowska 2004, Carstensen 2006). Ledarskap förknippas fortfarande med män och manlighet, likaså bilden av den ideala forskaren (Wahl 1996, Carstensen 2004). Men ”talet om jämställdheten”, jämställdhetsdiskursen om man så vill, är dominerande som ett slags ytfenomen. Det är i detta sammanhang som mentorsprojekt och ledarskapssatsningar riktade till kvinnliga forskare har utvecklats vid universitet och högskolor. Vad innebär då dessa och vad innebär mentorskap?

Mentorsprojekt och ledarskapssatsningar

Ordet mentor härstammar från Odysseén. Mentor var Odysseus vän och den åt vilken han anförtrorde vården och uppfostran av sin son, Telemachos, medan han själv var ute på sina resor. Mentorskap i modern tid karakteriseras av en fri, oberoende relation mellan två personer. Som regel handlar det om en mer erfaren person, som vill dela med sig av sina kunskaper och erfarenheter och om en yngre person, som önskar någon form av personlig utveckling (Lindgren 2000:8). Det är framför allt inom näringslivet som mentorskap har blivit allt vanligare, men under senare år har också universitetsvärlden kommit att satsa på olika slags mentorsprogram och -projekt. Eftersom kvinnor och män inte har samma förutsättningar i arbetslivet, har det visat sig svårt för kvinnor att utan speciella åtgärder bli aktuella för ledarpositioner. Därför har ett flertal mentorsprogram initierats av jämställdhetskommittéer inom olika organisationer (Lindgren 2000:293f).

Därmed har det blivit dags att introducera mina empiriska exempel, som utgår från Uppsala universitet och främst då min egen fakultet, den Historisk-filosofiska. Men här vill jag betona att mentorsprojekt och ledarskapsutbildningar finns vid ett flertal universitet, fast de har delvis olika utformning. I Lund finns sedan flera år AKKA-ledarskapsutbildningen (Lövkrona m.fl. 2006, Widén & Lövkrona 2012) och vid Linköpings och Stockholms universitet liksom vid Luleå Tekniska universitet, för att bara nämna några, har man också olika former av mentors- och ledarskapssatsningar.

Men åter till Uppsala: De första mentorsprojekten för kvinnliga doktorander vid Historisk-filosofiska fakulteten i Uppsala initierades i mitten av 1990-talet. Som mentorer fungerade kvinnliga lärare och forskare inom fakulteten. Därefter följde ytterligare ett 2001. År 2002 igångsattes en annan typ av mentorsprojekt, Strategisk satsning på nydisputerade kvinnliga forskare (STRAS). År 2003 startades ett mentorsprojekt för både kvinnliga och manliga doktorander med kvinnliga och manliga mentorer. Dessa satsningar löpte över ett år.⁴ Läsåret 2004–2005 genomförde fakulteten en ledarskapsutbildning för kvinnliga forskare. Genom dessa olika typer av satsningar kom en ”trestegsmodell” att utvecklas. På det nedersta trappsteget (steg 1) fanns mentorsprojekt för doktorander, därefter den strategiska satsningen på nydisputerade kvinnliga forskare (steg 2) och slutligen ledarskapskursen riktad till kvinnliga forskare och lärare (steg 3).

⁴ I det första mentorsprojektet var jag adept, i det andra mentor (dessa båda projekt leddes av historikern Kekke Stadin) och i det tredje koordinator. STRAS-projektet leddes av mig tillsammans med en kollega, kulturanthropologen Inga-Lill Aronsson, liksom det ”blandade” mentorsprojektet för doktorander. Jag deltog även i ledarskapskursen.

Vilka var då målen för de olika satsningarna? I den information som gick ut till doktorander i det senaste mentorsprojektet kunde man läsa:

Syftet med projektet är att stötta och bistå doktoranden i frågor som rör akademien, forskarutbildningen och även diskutera frågor som berör framtiden. Varje adept får en senior akademisk mentor, som är verksam inom fakulteten. Adepten och mentorn kommer att träffas ca en gång per månad. Tidigare mentors program [sic!] har varit mycket uppskattade av både mentorer och adepter bl.a. tack vare sin nätverksskapande funktion” (Widmark 2005:2).

I informationen till fakultetens lärare och forskare stod: ”Syftet är att doktorander som så önskar skall kunna få stöd och hjälp i sin forskarutbildningssituation av någon de inte står i ett beroendeförhållande till (som t.ex. handledare). Mentorsstödet utgår från adeptens behov och kan gälla vad som helst som har med forskarutbildningen att göra” (Widmark 2005:2). Dessa målformuleringar var i stort sett desamma som i de tidigare tre mentorsprojekten, dock med den viktiga skillnaden att jämställdhetsproblematiken inte lyftes fram. Man kan konstatera att fokus i högre utsträckning ligger på planering av den akademiska karriären än på adeptens personliga utveckling, en aspekt som accentueras mer i andra mentorsprogram (jfr Lindgren 2000:309). En bakomliggande tanke i den typ av projekt som Historisk-filosofiska fakulteten initierat är att mentorerna skall dela med sig av sina erfarenheter av att vara forskare och lärare vid universitetet och på så vis utgöra ett stöd och ett bollplank för de yngre forskarna.

När det gällde den strategiska satsningen på nydisputerade kvinnor inom fakulteten, var syftet ännu tydligare inriktat på den akademiska karriären. Det yttersta målet var att försöka underlätta för kvinnor att bli kvar i akademien som lärare och forskare. Satsningens direkta mål var att skapa tvärvetenskapliga forskargrupper, där de nydisputerade forskarna skulle få möjlighet att utveckla projektidéer som skulle utmynna i projektansökningar till olika finansiärer. De mentorer som knöts till detta projekt fungerade i första hand som ”vetenskapliga mentorer”, även om de också bidrog med sina erfarenheter av livet vid akademien på andra sätt. Ledarskapskursen riktad till kvinnliga forskare syftade till att utbilda kvinnliga ledare och chefer inom fakulteten, ”ett arbete som ligger i linje med regeringens målmedvetna satsning på rekrytering av kvinnliga ledare inom högskolan” (Nisser & Williams 2005:3). Även här stod således den akademiska karriären, och därtill ledarskapet, i fokus.

Lika eller olika?

Mentorsprogram och -projekt för kvinnor verksamma vid universitetet är omdiskuterade. Kritikerna anser att de bygger på ett särartstänkande som tenderar att nagla fast kvinnor i en underordnad roll som det andra könet, en andra klassens lärare och forskare (jfr de Beauvoir 1949/2002). En annan typ av kritik går ut på att det är de redan privilegierade kvinnorna som söker sig till mentorsprojekt och därigenom stärker sin position, inte de som bäst behöver projekten. Förespråkarna framhåller å sin sida att mentorsprojekt med ett medvetet *genusperspektiv*, som problematiserar könsmaktsrelationer inom organisationer, i stället på sikt motverkar de patriarkaliska strukturerna och befrämjar jämställdheten (Wahl m.fl. 2001).

Såväl positiva som negativa synpunkter på mentors- och ledarskapsatsningar bör naturligtvis övervägas. En fråga man kan ställa sig är till exempel huruvida det finns risk för att kvinnor görs till en mer homogen grupp än vad som de facto är fallet. Det är en risk som alltid föreligger när underordnade grupper beskrivs och ”hanteras”. Gränsdragningen mellan ”oss” och ”dem” blir reell, men också symbolisk. ”De andra” framställs som mer stereotypa

än ”vi” (i detta fall manliga forskare och lärare), som representerar normaliteten.⁵ När man skapar enkönade mentorsprojekt utgår man från antagandet att kvinnor har något gemensamt. Utgångspunkten är den att kvinnor som grupp är strukturellt underordnade män och att de inte har samma möjligheter som dessa att göra akademisk karriär. Därmed görs de lika genom att de delar likartade villkor inom universitetet som organisation. Och det finns en poäng i detta synsätt: att en grupp som lever under liknande villkor stöttas och utbildas/informeras för att eventuellt i ett senare skede sluta sig samman och agera. Det senare ligger dock inte inom ramen för mentorsprojektet eller ledarskapskurserna i sig, men kan möjligen bli en följd av dem. Men det är intressant att notera att det är den underordnade gruppen som skall informeras, utbildas och stöttas. Ett alternativt sätt att ta sig an problematiken vore att även informera och utbilda den överordnade gruppen, det vill säga männen vid akademien. Så sker också i viss utsträckning genom jämställdhetsseminarier och liknande, men sådana insatser är mindre omfattande än mentorsprojekt och ledarskapsutbildningar. De når inte alltid dem som är i störst behov av informationen och får därför sällan påtagliga effekter.

I fakultetens könsblandade mentorsprojekt framförde några manliga adepter kritik mot att projektet var alltför karriärinriktat, enligt deras mening. Charlotta Widmark, som utvärderade satsningen, gör med anledning därav följande reflexioner:

I vilken utsträckning ska projektet vara inriktat på doktoranders karriärplanering och stödja deras möjligheter att ta sig in i akademien? Två manliga adepter har ställt sig kritiska till att mentorsprojektet är så karriärsinriktat (en i enkäten och en i intervjuerna). Detta kan antyda att kvinnliga och manliga doktoranders verkligheter skiljer sig åt ganska mycket. Är det generellt så att män känner sig pressade att prestera och göra karriär, medan kvinnor känner sig osynliggjorda. Hur kan projektet utformas så att det tar hänsyn till dessa eventuellt skilda verkligheter? (Widmark 2005:16.)

En av de män som kritiserat satsningen för denna slagsida, menade sig dock förstå inriktningen mot bakgrund av jämställdhetsperspektivet. Ändå uppfattade han inställningen som förlegad, som en uppmaning till kvinnliga forskare att anpassa sig till strukturerna för att göra karriär på manliga premisser (Widmark 2005:10f). Detta är centrala frågor att diskutera vidare, när det gäller uppläggningsen av kommande mentorsprojekt och ledarskapsatsningar. Vilka gränsdragningar görs och vem eller vilka har tolkningsföreträde, när det gäller att avgöra vad som är centrala teman att ta upp?

Ytterligare synpunkter som framförts är att inte enbart kön är avgörande för hur hemmastadd man känner sig i akademien. Även klass, ålder och etnisk bakgrund är faktorer som spelar roll. En kvinnlig doktorand med arbetsklassbakgrund närde en enda önskan beträffande sin mentor: att han eller hon skulle ha en liknande social bakgrund. Denna önskan uppfylldes. Doktoranden avbröt emellertid så småningom sin forskarutbildning. Skälen var flera och ett av dem var att hon inte kände sig hemma i universitetsvärlden. En fråga i detta sammanhang är om ett så kallat *intersektionalitetsperspektiv* skulle vara värt att beakta i kommande satsningar, det vill säga att man inte ensidigt skulle fokusera könsaspekten utan även faktorer som klass, etnicitet, ålder och sexuell orientering (Lykke 2003). Det skulle kunna vara ett sätt att försöka komma till rätta med andra typer av ojämlika förhållanden inom akademien.

⁵ Detta fenomen finns det en rikhaltig antropologisk och etnologisk litteratur om. Se t.ex. Clifford & Marcus 1986 samt Ehn & Klein 1994.

Könskamp på det akademiska fältet

Låt oss nu sätta in diskussionen om mentorsprojekt vid universitetet i en teoretisk ram för att närma oss vad vi kan kalla en gränsdragningsproblematik. I Bourdieus anda kan man betrakta t.ex. Uppsala universitet, landets äldsta och grundat 1477, som en av flera ”tunga” aktörer på det svenska akademiska fältet och den fakultet vars mentorsprojekt diskuteras ovan som ett delfält. Därtill kan man konstatera att detta universitet har en lång och manspräglad historia, vilket inte är utan betydelse när man diskuterar jämställdhetsbefrämjande åtgärder. Könsstrukturerna är sega och de akademiska förfäderna (i olja) blickar understundom bokstavligt talat ned på sina efterföljare.

Aktörerna på det akademiska fältet värnar om vissa värden som tillerkänns betydelse och anses värda att förvalta och vidareutveckla (Bourdieu 1996, Broady 1996). Idealt sett handlar det om att bedriva forskning som genererar ny kunskap samt att medelst undervisning sprida denna kunskap. Kamp kan uppstå mellan olika skolbildningar eller vetenskapssyner, men värdet av forskning och undervisning erkänns allmänt. Aktörerna på fältet har i ett historiskt perspektiv varit män och kvinnor såsom ”inkräktare i en manskultur” (Furst 1988) börjar dyka upp i slutet av 1800-talet och blir först under senare hälften av 1900-talet aktörer att räkna med. Dock är de fortfarande i underläge, då de saknar männens akademiska habitus – den ideala forskaren är ju fortfarande en man – och de kan ibland dessutom vara heterodoxa genom att plädera för och ägna sig åt kontroversiella forskningsinriktningar såsom till exempel feministisk forskning/genusforskning, som fortfarande av somliga betraktas som ovetenskaplig.

Olika former av kapital är emellertid konvertibla. Så kan till exempel ”rätt” bakgrund kompensera ”fel” kön. Utifrån ett sådant resonemang blir det följdriktigt att den svenska medelklassens barn, såväl män som kvinnor, rör sig med större otvungenhet på det akademiska fältet än personer med annan social och etnisk bakgrund. Blickar man bakåt i tiden kan man också konstatera att de kvinnor som tidigare var verksamma i universitetsvärlden ofta hade en privilegierad bakgrund, som försåg dem med kulturellt och/eller ekonomiskt kapital (Meurling 2006a). Så förhåller det sig fortfarande i någon mån. Tilläggas bör att kvinnor som forskar inom högstatusområden klarar sig bättre inom akademien, eftersom de håller sig till doxan och ”den legitima vetenskapen”.

Historiskt sett har det funnits ett intresse av att göra kvinnor till en homogen grupp och kanske finns det fortfarande det, om än mer outtalat. Jämställdhetsdiskursen kan paradoxalt nog, som ovan konstaterats, både lyfta fram betydelsen av kön och beslöja den (Carstensen 2006). Genom att skapa mentorsprojekt och ledarskapsutbildningar för kvinnor gör man en klar gränsdragnings. Den officiella målsättningen är i det närmaste emancipatorisk: kvinnor skall beredas samma möjligheter som män att bli kvar i universitetsvärlden och att inta ledarpositioner. Samtidigt kan denna gränsdragnings tolkas på ett annat sätt: genom att skapa särskilda ”kvinnosatsningar” kan man låta sig nöja. Personer i ledande positioner kan peka på att de i jämställdhetens namn har arbetat aktivt för att förstärka och förbättra kvinnors position, medan saker och ting i praktiken kan fortgå som vanligt utanför dessa enkla. Detta är för övrigt ett vedertaget sätt för en dominerande kultur eller grupp att hantera kritik, opposition och motstånd: att visa sig tillåtande och skapa ett visst utrymme för kritiken/motståndet, men att göra det inom ramen för den rådande strukturen. På så sätt kan gamla gränser och revirmarkeringar upprätthållas i stället för att upplösas.

Om man gör en sådan tolkning kan man säga att fältets homosociala praktiker aktiveras för att hålla den övre delen i fältets hierarki – pyramidens topp – någorlunda fri från aktörer med ”felaktigt” kapital och habitus. Det skulle i så fall kunna vara en av förklaringarna till att förändringsarbetet i form av olika jämställdhetsåtgärder, går tämligen långsamt. Att somliga kvinnor ändå når toppen utgör i sig ingen garanti för att de utifrån sin position kommer att aktivt arbeta för ökad jämställdhet. Somliga av dem är lika doxiska som sina manliga kolleger i den bemärkelsen att de hävdar den individuella prestationens credo. Dessutom kan de utveckla en heterosocial kollegialitet. Det omvända förhållandet kan naturligtvis också råda, det vill säga att män är medvetna om ojämlikheten i universitetsvärlden. Frågan är i så fall vad dessa män gör för att för att komma rätta med problematiken.

En mer positiv tolkning från jämställdhetssynpunkt skulle vara att medvetet genusinriktade satsningar, bör ge kvinnor redskap att bättre hantera sin situation och förändra den. Genom att träffa andra kvinnor i samma position skulle de också kunna bygga upp en homosocialitet, som på längre sikt skulle kunna bli effektiv inte bara på det personliga planet utan även få återverkningar på universitetsstrukturen. En liknande positiv tolkning är naturligtvis också möjlig att göra när det gäller könsblandade satsningar: både män och kvinnor skall stöttas, informeras och aktiveras när det gäller förändringen av akademins sega könsstrukturer. I så fall måste emellertid både de manliga och de kvinnliga aktörerna på fältet enas om vikten av detta arbete och männen, i egenskap av gynnade aktörer, måste bereda sig på att ge upp somliga av sina privilegier. Annars finns en risk för att de i stället skaffar sig ännu fler fördelar och ackumulerar sitt akademiska kapital ytterligare och att fältets maktcentra fortfarande förblir mansdominerade.

Något om resultaten

Slutligen vill jag mycket kortfattat nämna något om resultaten av mentors- och ledarskaps-satsningarna. För att få kunskap om vilka effekter mentorsprojekt av olika slag får, måste de givetvis utvärderas. Så har också skett i de flesta fall, men dessvärre har de första mentors-projekten inom Historisk-filosofiska fakulteten inte varit föremål för utvärderingar (Meurling 2002, Aronsson & Meurling 2003). I det följande har dock vissa jämförelser gjorts med studier och utvärderingar rörande andra mentorsprojekt och -program.

Det är naturligtvis på flera sätt svårt att mäta satsningarnas effektivitet. Om man ser till en övergripande nivå, skulle man behöva följa upp deltagarna och deras framtida karriär under flera år för att se konkreta resultat. Ibland kan man emellertid redan tidigt se vissa resultat, som till exempel om deltagarna disputerat, fått forskningspengar eller anställningar i omedelbar anslutning till projektens genomförande/avslutning. Också på individnivå är det svårt att få fram entydiga resultat, även om man kan vaska fram vissa tendenser. Hur adepter och kursdeltagare uppfattar ett projekt eller en ledarskapskurs hänger dels samman med vilka förväntningar de har, dels med andra faktorer i deras liv som kan influera tolkningen av den aktuella satsningen (Lindgren 2000:301–319).

Av de utvärderingar som gjorts inom Historisk-filosofiska fakulteten framgår det att de flesta deltagare var positiva till satsningarna som helhet, även om viss kritik framfördes beträffande uppläggning och genomförande. Den stora behållningen tycks ha varit de nätverk som skapades mellan adepter eller kursdeltagare samt mellan adepter och mentorer. Sådana nätverk kan i bästa fall ha gränsöverskridande potentialer, exempelvis när det gäller kontakter mellan forskare över ämnesgränserna samt mellan yngre och seniora forskare. Behållningen

tycks också till stor del ligga på det personliga planet, det vill säga det handlar om berikande kontakter och ett visst mått av personlig utveckling. Dessa positiva aspekter kan i sin tur, och i bästa fall, få gynnsamma effekter på en kommande akademisk karriär.

En adept påpekade att det kanske framför allt var de doktorander som inte anmälde sig till mentorsprojekt och liknande arrangemang, som var i störst behov av dessa. Kanske var det nu de redan privilegierade, som ytterligare ackumulerade sitt akademiska kapital genom att delta. Enkäter, rapporter och övrigt material från mentorsprojekt och ledarskapssatsningar bekräftar dock inte entydigt bilden av att redan privilegierade kvinnliga adepter är de som i första hand kommer i åtnjutande av mentorsprojektens ”välsignelser”, även om denna kategori av adepter helt tydligt utgör en grupp inom ramen för dessa satsningar. Denna aspekt, liksom frågan om könsblandade projekt och intersektionalitetsfrågor är emellertid viktiga att ha i åtanke när vi arbetar vidare med jämställdhetsbefrämjande åtgärder inom universitetet. Befäster vi gamla gränser alternativt skapar nya, när vi försöker arbeta gränsöverskridande?

Avslutningsvis kan man konstatera att det i ett historiskt perspektiv ändå skett påtagliga gränsförskjutningar vad det gäller könsens positioner inom universitetsvärlden. Även om könsstrukturerna är sega och förändringsarbetet går långsamt, har kvinnor idag skaffat sig en plattform som för drygt hundra år sedan tett sig närmast utopisk. Nykomlingarna på fältet, kvinnorna, har varit såväl konforma som normbrytande, arbetat inom etablerade forskningstraditioner, men också utmanat dem. Genom ett ständigt ifrågasättande av doxiska sanningar och ett ihärdigt ruckande på de akademiska gränsstenarna, skapas möjligheter för nytänkande om kön, karriär och positioner.

Epilog – ”akademins dinosaurier”

”Akademiens dinosaurier” löd rubriken på en recension, eller snarare anmälan, av rapporten *Jämställda fakulteter? En studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs universitet*. Det var P.O. Ågren på *Västerbottens-Kuriren* som den 2 maj 2012 tog bladet från munnen och han var inte ensam om att förfasa sig. Professor emeritus i idéhistoria Sven-Eric Liedman hade någon vecka tidigare i twitterform frågat sig vad det var för dinosaurier som gjorde sig breda på Göteborgs universitet. Ett antal intervjupersoner anförde nämligen närmast biologiska förklaringar till att kvinnor inte klättrar i de akademiska hierarkierna lika snabbt som män, vilket följande citat hämtat från Ågrens artikel får exemplifiera:

”Män är mer tävlingsinriktade och det är nog inte kvinnor”, säger en person som belägg för att kvinnor inte passar in lika bra i akademien.

”Kvinnor är duktiga på att hålla ordning och då passar administrationen bra”, menar en annan som argument för att kvinnor passar bäst med administrativa sysslor, som är lågt värderade i akademins hierarki.

En manlig professor säger vidare:

Flickor tappar så mycket fart i tonåren. Runt tretton händer det något som gör att de inte längre kan fokusera på det slags abstrakt tänkande och analys som är grunder för det som vi ägnar oss åt. Det är hormonerna som ställer till det. Det går överhuvudtaget inte att prata med flickor under den här tiden. Runt arton års ålder börjar de komma tillbaka, men då har de ju tappat så mycket att de aldrig riktigt kommer i kapp killarna.

På *Västerbottens-Kuriren* tar sig P. O. Ågren för pannan i det han konstaterar:

Det finns fler citat än som får plats här som understryker hur grumliga normer om kvinnors förmågor legitimerar mäns överordning i akademien. Denna undersökning säger naturligtvis inget om värderingar och normer kring genus på andra lärosäten, utan enbart på Göteborgs universitet. Samtidigt vore det en osannolik tanke att universitetet i Göteborg skulle vara så extremt apart och unikt att inte liknande värderingar kan återfinnas på andra lärosäten.

Naturligtvis måste man tolka göteborgsrapporten med viss försiktighet, men om man får tro den frodas fortfarande många av de forskarideal som vi trodde oss ha gjort upp med för länge sedan. Åtminstone bland vissa forskare som ges röst i denna rapport. Så skall exempelvis en god forskare vara beredd på en arbetsvecka som vida överstiger 40 timmar, vilket gör det svårt att åstadkomma ett jämställt familjeliv. Oavsett om sådana föreställningar är representativa för universitetsanställda eller ej, så visar undersökningen vid Göteborgs universitet att vi inte kan slå oss till ro än. Arbetet för ett jämställt universitet med en forskarutbildning på lika villkor måste oförtrutet fortgå.

Referenser

Aronsson, Inga-Lill & Meurling, Birgitta (2003): *Nätverk över gränserna – strategisk satsning på kvinnliga forskare inom Historisk-filosofiska fakulteten, Uppsala universitet*. Uppsala. www.histfilfak.uu.se/strategisk/rapport.htm (2006-02-26)

de Beauvoir, Simone (1949/2002): *Det andra könet*. Stockholm: Norstedts.

Bondekam, Fredrik (2004): *En önskan att skriva objektet. Analyser av akademisk jämställdhet*. Stehag: Förlags AB Gondolin.

Bourdieu, Pierre (1996): *Homo academicus*. Stockholm/Stehag: Symposion.

Broady, Donald (1996): Kapital, habitus och fält. I Anders Gustavsson, red: *Kunskapsmål, teori och empiri. Föredrag vid en humanistisk forskarkurs i Uppsala*, s 41–72. Uppsala: Etnolore 17.

Carls, Lina (2004): *Våp eller nucka? Kvinnors högre studier och genusdiskursen 1930–1970*, Lund: Nordic Academic Press. (Diss.)

Carstensen, Gunilla (2004): *Sexuella trakasserier finns nog i en annan värld. Konstruktioner av ett (o)giltigt problem i akademien*. Eslöv: Förlags AB Gondolin. (Diss.)

Carstensen, Gunilla (2006): Äntligen hemma? Kvinnliga forskares skapande av kön och tillhörighet i akademien genom kläder. *Kulturella Perspektiv* (1), s 15–24.

Clifford, James & Marcus, George E., red (1986): *Writing Culture. The Poetics and Politics of Ethnography*. Berkeley: University of California Press.

Ehn, Billy & Klein, Barbro (1994): *Från erfarenhet till text. Om kulturvetenskaplig reflexivitet*. Stockholm: Carlssons.

Fürst, Elisabeth (1988): *Kvinner i akademia – inntrengere i en mannskultur? Om ansettelseprosessen ved universitet og distrikthøgskoler*. Oslo: NAVFs sekretariat for kvinneforskning.

Jämställda fakulteter? En studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs universitet (2012). Göteborg: Göteborgs universitet. (Rapport)

Lindgren, Gerd (1996): Broderskapets logik. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* (1), s 4–14.

Lindgren, Ulla (2000): *En empirisk studie av mentorskap inom högre utbildning i Sverige. Innebörd, utformning och effekter*. Åbo: Åbo Akademi. (Diss.)

Lundgren, Britta (1996): Kön och genealogi i etnologisk ämneshistoria. I Britta Lundgren, Inger Lövkrona & Lena Martinsson: *Åtskilja och förena. Etnologisk forskning om betydelser av kön*. Stockholm: Carlssons.

Lykke, Nina (2003): Intersektionalitet – ett användbart begrepp för genusforskare. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* (1), s 47–56.

Lövkrona, Inger, Agrell, Cecilia & Widén, Kajsa (2006): *AKKA (Akademiska Kvinnors Ansvar). Ledarutvecklingsprogram för kvinnor vid Lunds universitet 2004–2005*. Lund: Lunds universitet.

Markusson Winkvist, Hanna (2003): *Som isolerade öar. De lagerkransade kvinnorna och akademien under 1900-talets första hälft*, Stockholm/Stehag: Symposion. (Diss.)

Meurling, Birgitta (2002): *Sammanställning av svaren på mentorsprojektenkäten 2001*. Uppsala: Uppsala universitet. (Opubl. rapport.)

Meurling, Birgitta (2003): Det akademiska könet. Kvinnliga forskares erfarenheter av universitetsmiljön. *Kulturella Perspektiv* (3), s 18–28.

Meurling, Birgitta (2006a): En utdragen balansakt. Kvinnliga forskares strategier inom akademien. I Ingrid Åberg m.fl., red: *Att se det osedda. Vänbok till Ann-Sofie Ohlander*. Stockholm: Hjalmarsson & Högberg.

Meurling, Birgitta (2006b): Gränsöverskridande eller gränsbevarande? Mentorsprojekt och ledarskapsatsningar i universitetsvärlden. I: *Utbildning & Demokrati* (2), s. 97–110.

Meurling, Birgitta (2008): "Väl rutet lejoninna!". Om mentorskap, solidaritet och kvinnliga forskares karriärvägar. I: Heggstad, E., Johannisson, K., Rydbeck, K. & Ågren, M. (red.), *En ny sits. Vänbok till Margaretha Fahlgren*. Acta Universitatis C 82. Uppsala: Uppsala universitet.

Moi, Toril (1996): *Simone de Beauvoir. Hur man skapar en kvinnlig intellektuell*. Stockholm/Stehag: Symposion.

Nisser, Ulrika (2006): *Prefekt och kvinna. En rapport om akademiskt ledarskap ur kvinnors perspektiv*. Uppsala: Uppsala universitet/Kompetensforum.

Nisser, Ulrika & Williams, Anna (2005): *Ledarskapskurs för kvinnor. Historisk-filosofiska fakultetens ledarskapskurs för kvinnor 2004–2005. Rapport från Historisk-filosofiska fakulteten 2005-11-14*. www.histfilfak.uu.se. (2006-02-26)

Ohlander, Ann-Sofie (1987): En utomordentlig balansakt. Kvinnliga forskarpionjärer i Norden. *Historisk tidskrift*, s 2–22.

Ronne, Marta (2005): Kvinnliga studenter i litteraturhistoria 1900–1940. Studier, examina och kunskapssyn. I Bengt Landgren, red: *Universitetsämne i brytningstider. Studier i svensk akademisk litteraturundervisning 1947–1995*, s 627–704. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis. Historia litterarum 25.

STRAS-projektet 2002–2003. Fältanteckningar. (Opublicerat material.)

Strömholm, Gunilla (1997): Elsa Eschelsson. Sveriges första kvinnliga jurist. I Nils Jareborg, red: *De Lege*. Uppsala: Iustus.

Wahl, Anna (1996): Företagsledning som konstruktion av manlighet. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* (1), s 15–29.

Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia & Linghag, Sophie (2001): *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.

Widén, Kajsa & Lövkrona, Inger (2012): *AKKA (Akademiska Kollegors Ansvar). Ledarutvecklingsprogram för kvinnor och män vid Lunds universitet 2010–2011*. Lund: Lunds universitet.

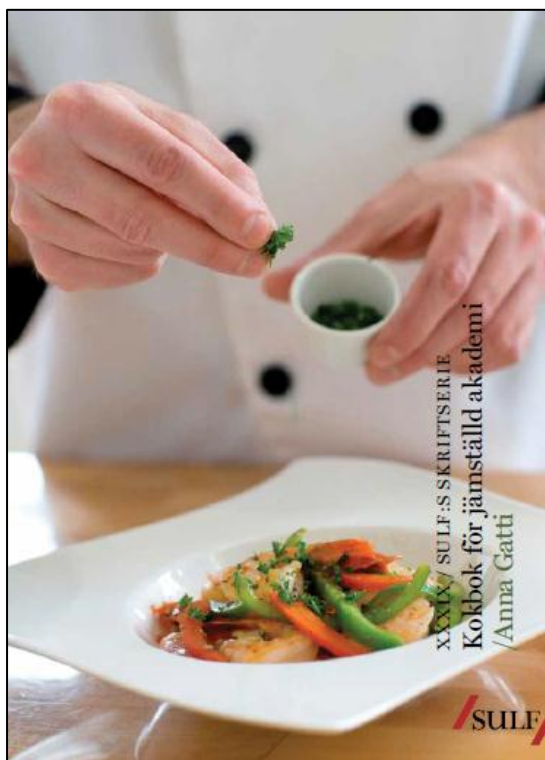
Widmark, Charlotta (2005): *Utvärdering av Mentorsprogram för doktorander vid Historisk-filosofiska fakulteten*, Uppsala universitet 2003–2004. Uppsala. (Opubl. rapport)

Wold, Agnes & Chrapkowska, Cecilia (2004): "Vi män har tusen knep att hindra en kvinna att komma fram". I Britt Marie Fridh-Haneson & Ingegerd Haglund, red: *Förbjuden frukt på kunskapens träd. Kvinnliga akademiker under 100 år*. Stockholm: Atlantis.

Ågren, P.O. (2012): Akademiens dinosaurier. I: *Västerbottens-Kuriren* 2012-05-02.

Keynote: Anna Gatti

Ombudsman SULF, Uppsala universitet



Om Anna Gatti

Anna Gatti har bl.a. drivit jämställdhetsfrågan sedan hennes tid som vice ordförande i SULF:s doktorandförening SDF och doktorandrepresentant i Uppsala universitets jämställdhetskommitté. Idag är Anna Gatti lokal ombudsman i SULF och projektansvarig för den nyligen utkomna rapporten ”Kokbok för en jämställd akademi” som hon presenterade på konferensen. På konferensen fick deltagarna fick varsitt exemplar av rapporten, som också kan beställas kostnadsfritt från Högskoleverket alternativt laddas ned som PDF-fil via deras hemsida www.hsv.se eller direkt via nedanstående länk:

[Kokbok för jämställd akademi](#)

Baksidestext till *Kokbok för jämställd akademi*

Sveriges universitetslärarförbund (SULF) arbetar kontinuerligt med att ge stöd och hjälp till våra medlemmar, och inte sällan berör mötet med medlemmar frågor eller problem som kan kopplas till olika former av könsdiskriminering eller särbehandling på grund av kön. Att kunna ge rätt stöd och vägledning även i dessa fall är en självklarhet för SULF. Utifrån detta projekt vill vi öka vårt engagemang och våra insatser för en mer jämställd akademi. Vi vill också förtydliga vår roll som en given insats att vända sig till för de medlemmar som upplever diskriminering av olika slag.

Denna skrift är resultatet av ett projekt – Kokbok för jämställd akademi – som har finansierats av Delegationen för Jämställdhet i högskolan, DJ. Syftet med projektet har varit att presentera en välsmakande introduktion till jämställdhet inom högskolan. Förutom en lättsmält genomgång av kunskapsläget presenteras recept på jämställdhetsprojekt, metoder och verktyg som förtjänar att användas eller inspireras av. Slutligen vill vi dela med oss av vårt eget menyförslag SULF:s favoriter – att laga för en mer jämställd lärar- och forskarkarriär. Det slutliga målet är naturligtvis att högskolan ska bli en jämställd och attraktiv arbetsplats för både kvinnor och män.

Keynote: Leif Lindberg

Professor emeritus i pedagogik, Linnéuniversitetet

Nationell Jämställdhetskonferens
7-8 maj 2012, Lund

**Kvinnor och män i högre utbildning
- nedslag i ett forskningsprogram**

Leif Lindberg
Linnéuniversitetet

Läs detta först!

- Att presentera ett forskningsprogram som pågått under lång tid innebär förenklingar av komplexa förhållanden.
- Vill du fördjupa dig i programmet rekommenderar jag först de texter som finns på bild 29. På bild 28 finns en mer komplett dokumentation från hela programmet. Ett manus där är submitted och alltså ännu inte tillgängligt.
- Bilderna 30 och 31 presenterades inte vid föreläsningen, men dessa talar för sig själva.

Medverkande i programmet

- Ulrika Haake, Umeå universitet
- Leif Lindberg, Linnéuniversitetet
- Ulla Riis, Uppsala universitet
- Charlotte Silander, Linnéuniversitetet

Nedslag i ett forskningsprogram

- Sökandet efter en "punkt" där diskriminering av kvinnor förekommer. (projekt 1, 1994-96)
- "Tvivlet": hur pass solid var (är) egentligen den empiriska basen? (projekt 2, 2001-03)
- "Back to the rough ground". Statistiken (projekt 3, 2003-05)
- Från vertikal till horisontell analys av könsbalans (projekt 4, 2006-10)
- "Darr på ribban?" Befordrade professorer vid Uppsala universitet. (projekt 5, 2011)
- "Lärdomar"

Projekt 1

Sökandet efter en “punkt” där diskriminering av kvinnor förekommer

Vad blev det för resultat?

- Kvinnor förekom bland de sökande endast i fyra fall av tio. Sökande av båda könen förekom i 126 av 311 ärenden.
- Kvinnorna utgjorde 22 procent av de sökande, men 31 procent av de slutliga tjänsteinnehavarna.
- Bråksakerna (24 ärenden) – kvalitativ analys. Språkliga tekniker användes inte för att diskriminera eller särbehandla kvinnliga sökanden. Mer än hälften kvinnor som innehavare.
- Slutsats: rekrytering till tjänster kunde inte vara den kritiska punkten för jämställdheten inom universitet och högskolor.

Projekt 2

Tvivlet: hur pass solid är (var) egentligen den empiriska basen?

Projekt 3

“Back to the rough ground”
statistiken

From Undergraduate to Doctoral Studies: Transition Rates Over Sex

Field	Number of undergraduate degrees 1995/96–1999/00		Percent started doctoral studies up to year 2003/04	
	Women	Men	Women	Men
Humanities and theology	7,375	3,466	10.0	18.3
Social science and law	25,703	18,926	4.6	6.5
Education	28,515	7,782	1.1	3.5
Natural science	4,817	3,305	30.7	4.1
Engineering	7,142	25,749	9.3	9.1
Agricultural science and forestry	841	1,010	13.4	9.7
Medicine and odontology	3,545	2,904	12.8	17.1
Health and caring science	22,329	2,978	2.4	3.8
Fine arts	1,382	988	1.2	2.0
Other	50	61	2.4	13.1
Total	99,454	65,540	5.3	9.7

Source: National Agency of Higher Education (Högskoleverkets årsrapport), 2005. Statistics obtained and used in accordance with the Swedish constitutional principle of public access to official records.

Övergångsfrekvenser

Tabell 37. Examinerade i högskolans grundutbildning som övergått till forskarutbildning

Ämnesområde i grundutbildning	Antal examinerade i grundutbildning 1993/94–97/98		Andel (%) som börjat i forskarutbildning t.o.m. läsåret 2001/02	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Humaniora och teologi	6 107	3 026	11,8	21,3
Samhällsvetenskap och juridik	23 221	17 622	4,4	7,0
Undervisning	30 637	7 947	1,0	3,9
Naturvetenskap	4 365	2 849	29,0	44,9
Teknik	5 798	23 904	10,8	9,4
Lant- och skogsbruk	598	1 180	17,6	9,2
Medicin och odontologi	3 080	2 700	12,0	16,6
Vård och omsorg	22 594	3 077	1,8	3,1
Konstnärligt område	1 243	915	0,8	1,2
Övrigt område	125	90	9,6	11,1
Samtliga	96 287	62 116	4,8	10,0

Källa: Högskoleverket 2003:36.

	Humanities	Social science	Medicine	Natural science	Engineering
Professors (07)	XsXXXX	XsXXXXXs	XsXXXXXXXXs	XXXXXXXX	sXXXXXXXXs
Senior lecturers (07)	XXXXXXXXXX X	XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XX	XsXXs	XsXXXXs	XXXXXXXXXX X
Post-doc fellows (07)	xs	xs	XX	sXs	sXs
Doctoral degr (06/07)	XsX	XXXX	XXXXsXXX	XXXXs	XsXXs
University graduates (06/07)	XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXs	XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXs	XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXsXXX XXXXXX	XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXs

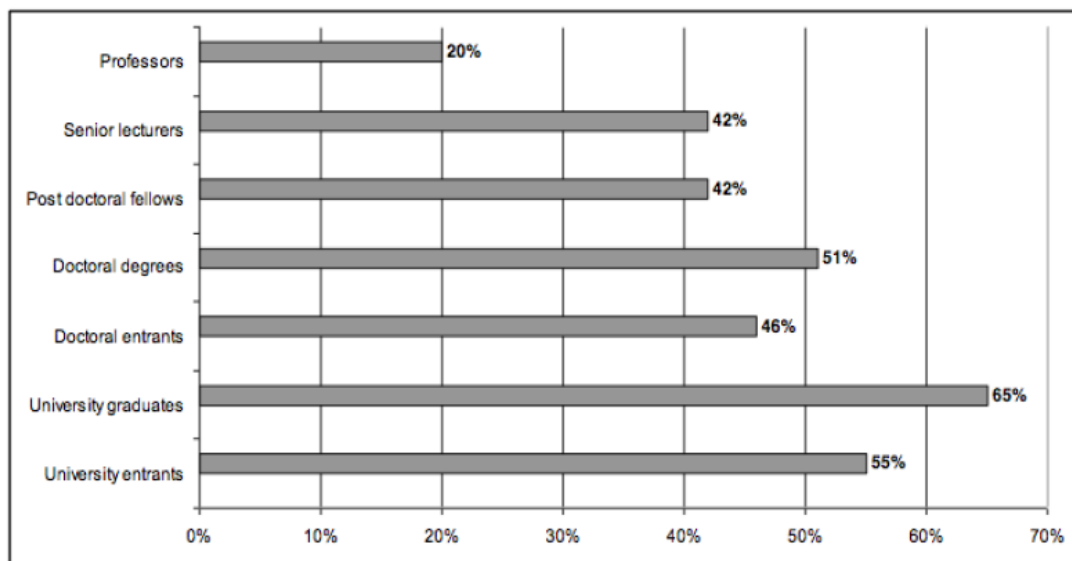
Förklaringar till underrepresentation av kvinnor inom den svenska högskolan

	Interna förklaringar	Externa förklaringar
Individorienterade förklaringar	1 <i>Kvinnor väljer bort akademisk karriär</i>	3 <i>Kvinnor prioriterar familj och barn</i>
Strukturorienterade förklaringar	2 <i>Kvinnor hindras eller diskrimineras i högskolan</i>	4 <i>Högskolepolitiska villkor påverkar akademins könsbalans</i>

Projekt 4

Från vertikal till horisontell analys av könsbalans;
skifte av fokus från jämförelser mellan tvärsnitt
till longitudinell analys &
disciplinära skillnader

Figure 1. Vertical gender balance in Swedish higher education 2010. Proportion of women (Statistiska centralbyrån 2011c; Statistiska centralbyrån, 2011b; Statistiska centralbyrån, 2011a).



Academic Field	Women
Odontology	64 %
Veterinary medicine	59 %
Humanities and theology	47 %
Social science	43 %
Medicine	43 %
Agricultural science and forestry	42 %
Law	39 %
Pharmacy and pharmacology	38 %
Natural science	27 %
Mathematics	22 %
Engineering and technology	19 %
Total	40 %

Värdeskillnader vid antagning till forskarutbildning

- Mansdominerade forskarutbildningsmiljöer
- Blandade forskarutbildningsmiljöer
- Kvinnodominerade forskarutbildningsmiljöer
- Intervjuundersökning (informanter från miljöerna)
- Nationell enkät till de tre typerna av miljöer i Sverige
- Frågor bl a kring hur urvalet av forskarstuderande gick till och vilka värden som var viktiga därvidlag.

Sex falldiscipliner

- Mansdominerade (>75% män bland lärarna)
- Kvinnodominerade (>75% kvinnor)
- Könsblandade (40 – 60%)
- Två discipliner från varje kategori:
 - Två från humaniora, båda blandade
 - Två samhällsvetenskapliga, en mans- en kvinnodominerad
 - Två från naturvetenskap/medicin, en mans- en kvinnodominerad

Antagnings- och urvalsprocessen

- Inom hum/sam baseras processen i huvudsak på en kollegial rational.
- Inom nat/med baseras den på en individuell rational eller en sådan kombinerad med en kollegial.
- I den individuella rationalen utformas antagningskriterierna i huvudsak av handledaren.
- Den individuella rationalen beskrivs som relativt sluten, mera sällan konkurrensutsatt och som handplockning.

Varför är discipliner dominerade av ett kön?

- Mansdominerade: disciplininterna förklaringar: avsaknad av förebilder och goda exempel (kraften att förändra finns inom disciplinen själv: kvinnor som förebilder, nätverk och mentorskap).
- Kvinnodominerade: fokus på faktorer utanför disciplinen, historisk och kulturell könsmärkning samt yrkesstatus. Svårt att rekrytera män till lågstatusområden.

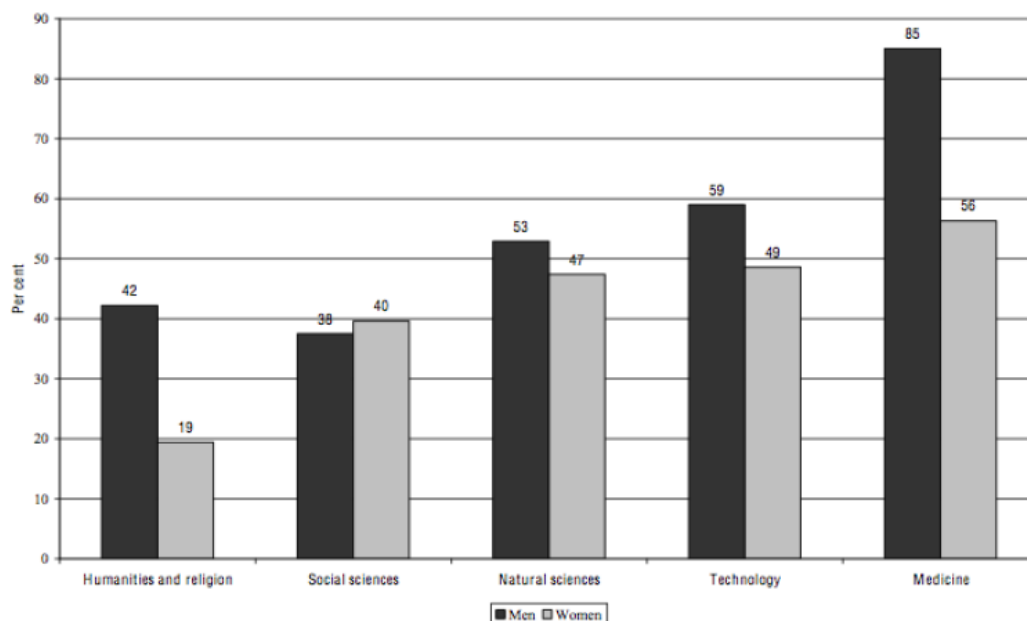
Den ideala doktoranden

- Kvinnodominerade discipliner: doktoranderna är öppna, sociala, trevliga, stark integritet och har ett liv utanför studierna. (Nytta och användbarhet viktigt i urvalet).
- Övriga discipliner: doktoranderna lär sig snabbt, tar egna initiativ, läser kurser på andra universitet, hög grad av oberoende. (Goda studieresultat).

Exit eller vad blir det av kvinnorna efter doktorsexamen?

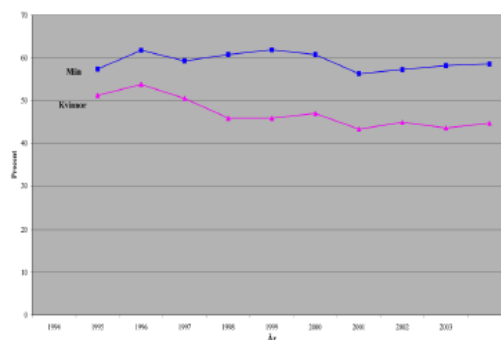
- En förhärskande uppfattning har varit att kvinnor försvinner i ett svart hål efter doktorsexamen
- Flera kohorter av doktorsexaminerade har granskats (Longitudinell Integrationsdatabas för Sjukförsäkrings- och Arbetsmarknadsstudier, LISA)
- Exemplen kommer från kohort 1993

Figure 2. Per cent of women and men outside academia five years after earning their doctoral degree by research area (cohort 1993).



Andel exit 1994 – 2003 fördelat på kön

Doktorsexamen 1993 (samtliga)



Projekt 5

Darr på ribban?

Uppföljning av 1999 års befordringsreform vid
Uppsala universitet

Studien

- 700 lektorer ansökte om befordran 1999-2010
- Ca 500 befordrades
- 294 ärenden analyserades med avseende på pedagogiska, vetenskapliga m fl meriter
- Noteras 1: Erfarenhet av uppdrag som återspeglar vetenskapssamhällets förtroende främjar befordran
- Noteras 2: Ledningsuppgifter och arbete med gemensamma verksamheter främjar befordran

Hur gick det för kvinnorna?

- Kvinnorna befordras på något lägre vetenskapliga meriter än män
- Kvinnorna befordras på något lägre pedagogiska meriter än män
- Kvinnorna har betydligt mer erfarenhet än männen av uppdrag som återspeglar vetenskapssamhällets förtroende
- Kvinnorna har betydligt mer erfarenhet av ledningsuppgifter och ansvar för gemensamma verksamheter än männen (män har mkt mindre att redovisa härvidlag)
- 79 % av kvinnorna befordras mot 74 % av männen

Några lärdomar

- Endimensionella förklaringar till vertikalt iakttagbara könsobalanser är inte tillräckliga. Horisontella analyser syns mera robusta.
- Åtgärder: politiska och/eller administrativa kan inte baseras på en "main stream" uppfattning om orsakerna till könsobalanser utan kräver kontextuella analyser av specifika fält. Viktigt att åtgärder baseras både på dessa och av de kön som befolkar dessa (kvinnor och män).
- Teoretiskt finns behov av ett mer sammansatt ramverk som kan hantera flera varierade förhållanden inom den högre utbildningens skilda världar.

Bild 28

Publikationer

- Projekt 1: Riis, U., & Lindberg, L. (1996) *Värdering av kvinnors och mäns meriter vid tjänstetillsättning inom universitet och högskolor*. Utbildningsdepartementet, Ds 1996:14
- Projekt 2: Kyndel, D. Lindberg, L. & Riis, U. (2003) *Jämställdhet inom universitet och högskolor. En bibliografi med kommentarer*. Högskoleverkets rapportserie, 2003:22 R
- Projekt 3: Lindberg, L., Riis, U., & Silander, C. (2005) *Akademins olika världar*. Högskoleverket Rapport 2005:53 R
- Projekt 4: Silander, C. (2005) *Högskolesystemet och könsbalansen*. Lic uppsats, Växjö universitet.
- Projekt 4: Haake, U. (2009) Doing Leadership in Higher Education: The gendering process of leader identity development. *Tertiary Education and Management*. Vol 15 No. 4, pp 291 – 304.
- Projekt 4: Silander, C. (2010) *Pyramider och pipelines*. Doktorsavhandling, Linnéuniversitet.
- Projekt 4: Haake, U. (2011) Contradictory values in doctoral education: a study of gender composition in disciplines in Swedish academia. *Higher Education* 62: 113 – 127.
- Projekt 4: Lindberg, L., Riis, U., & Silander, C. (2011) Gender Equality in Swedish Higher Education: Patterns and Shifts. *Scandinavian Journal of Educational Research*, Vol 55, No. 2, 165 – 179.
- Projekt 4: Silander, C., Haake, U., Riis, U., & Lindberg, L. The Different Worlds of Academia: A Horizontal Analysis of Gender Equality in Swedish Higher Education. Submitted.
- Projekt 5: Riis, U., Hartman, T. & Levander, S. (2011) *Darr på ribban? En uppföljning av 1999 års befordringsreform vid Uppsala universitet*. Uppsala Studies in Education No 127. Uppsala.
- Projekt 5: Riis, U. (2012) *Darr på ribban? Vad kan vi lära om akademiska karriärkrav av 1999 års befordringsreform?* Pedagogisk forskning i Uppsala No 160. Kortversion av föregående rapport.

Rekommenderad läsning

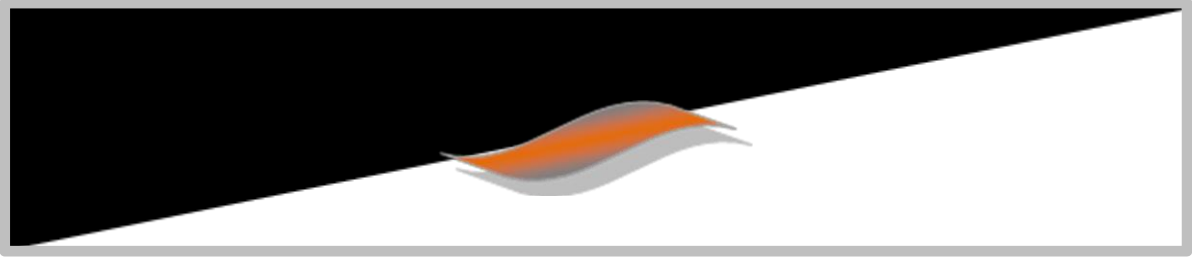
- Projekt 4: Silander, C. (2010) *Pyramider och pipelines*. Doktorsavhandling, Linnéuniversitet.
- Projekt 4: Haake, U. (2011) Contradictory values in doctoral education: a study of gender composition in disciplines in Swedish academia. *Higher Education* 62: 113 – 127.
- Projekt 5: Riis, U., Hartman, T. & Levander, S. (2011) *Darr på ribban? En uppföljning av 1999 års befordringsreform vid Uppsala universitet*. Uppsala Studies in Education No 127. Uppsala. Obs! Satsa på kortversionen:
- Projekt 5: Riis, U. (2012) *Darr på ribban? Vad kan vi lära om akademiska karriärkrav av 1999 års befordringsreform?* Pedagogisk forskning i Uppsala No 160. Kortversion av föregående rapport.

Handledare 2010?

- | | |
|------------------|------------------------|
| • Professorer | 4 508 (varav kv 967) |
| • Lektorer | 6 121 (varav kv 3 093) |
| • Prof (med) | 1 139 |
| • Prof (hum/soc) | 1 425 |
| • Prof (natvet) | 767 |
| • Prof (tekn) | 1 013 |

Forskarstuderande och examina 2010

- Antagna 3 604 k 1 705; m 1 899
- Alla 17 905 k 9 450; m 8 754
- Dr ex 2 619 k 1 300; m 1 292
- Lic ex 680 k 252; m 428
- Ämnen 2 253 (2009-04-06)
- Ämnen 254 (2010-10-08)



TEMA

Intresset för en forskarkarriär – en jämställdhetsfråga

Spill – en damroman

Alexander Maurits & Jesper Olsson

Kansliet för humaniora och teologi, Lunds universitet

Inledning

Andelen kvinnor bland de nyantagna doktoranderna vid humanistiska och teologiska fakulteterna vid Lunds universitet har det senaste året sjunkit. Andelen kvinnor bland dem som antogs 2011 ligger dessutom något under andelen kvinnor i hela doktorandgruppen och därmed försämras den på fakultetsnivå relativt goda statistik som rått under en följd av år. Vissa ämnen och ämnesgrupper har en markant låg andel kvinnliga sökande. Dessa ämnen har inte sällan också få kvinnor bland studenterna på avancerad nivå och kan därför inte beräknas ha någon större grupp kvinnliga sökande. Den förändring som nämns är i första hand inom ämnen med en rimligt stor grupp potentiella kvinnliga sökande.

Vi har genom våra arbetsuppgifter som samordnare för jämställdhetsfrågor respektive sekreterare åt forskarutbildningsnämnden på olika sätt kommit i beröring med frågan och fått i uppdrag av fakulteternas forskarutbildningsnämnd att utreda och föreslå eventuella åtgärder för att hejda och vända utvecklingen. Den preliminära analysen visar att kvinnorna inte missgynnas i själva antagningsprocessen; i varje fall tyder inte kvantitativa data på det. Däremot är andelen kvinnor bland de sökande mindre än bland de potentiella sökande, det vill säga de som skrivit en uppsats på avancerad nivå, som är ett av behörighetskraven. Detta bortfall är vad vi i titeln kallar ”spill” – en resurs som inte kommer till nytta utan slösas bort.

En tidigare undersökning (Steiner 2010) studerar bedömningskriterier vid antagning till forskarutbildning, delvis med fokus på kön.

Antagningsprocessen

Humanistiska och teologiska fakulteterna antar doktorander genom beslut på fakultetsnivå. Utlysningen av omkring fakultetsfinansierade 25 doktorandanställningar sker samlad den 1 februari varje år. Utlysning av externt finansierade anställningar sker i normalfallet samtidigt eller vid en extra utlysning i september. Utlysningen anger vilken dokumentation som ska bifogas ansökan och kontaktuppgifter till ämnesföreträdare eller motsvarande för respektive ämne eller ämnesgrupp.

Beredningen sker under våren på respektive institution, som lämnar förslag till fakulteternas forskarutbildningsnämnd. Nämnden föreslår vid ett sammanträde i början av juni i sin tur prodekanus vilka som ska antas och tilldelas anställning. Nämnden följer normalt institutionens förslag, men det har förekommit avsteg i enstaka ärenden, då institutionen till exempel föreslagit en obehörig sökande, som då lyfts ur rangordningen.

Styrdokument för beredningsprocessen är universitetets antagningsordning, fakulteternas egna bestämmelser för utbildning på forskarnivå samt separata riktlinjer för utlåtan, fastställt av forskarutbildningsnämnden och reviderat årligen. Speciellt det sistnämnda innehåller konkreta bedömningskriterier (”kvalitet, kvantitet, progression och

relevans”) som ska tillämpas lika för alla sökande och på allt insänt underlag, både tidigare skrivna uppsatser och den forskningsplan som ska bifogas ansökan.

Institutionernas yttranden ska innehålla ”uppgift om de resonemang som förts angående könsfördelningen inom forskarutbildningen vid institutionen samt uppgift om och i så fall hur dessa resonemang påverkat förslaget till innehavare av anställning”. Denna redovisning är sällan särskilt utförlig. I många fall måste den kallas pliktskyldig. Bakgrunden till att nämnden kräver denna uppgift var från början att den skulle redovisas i underlaget inför universitetets årsredovisning. Detta krav har på senare år försvunnit, men nämnden har valt att fortsätta kräva en redovisning.

Statistisk jämförelse

Vi har studerat statistik vad gäller sökande och antagna i två relativt stora ämnesgrupper som återkommande utlyst studiestöd för forskarutbildning och haft ett relativt högt söktryck. Det gäller dels ämnena vid Centrum för teologi och religionsvetenskap, CTR, dels de litteratur- och kulturvetenskapliga ämnena vid Språk- och litteraturcentrum, SOL. Båda grupperna har under perioden 2009-2011 antagit fem fakultetsfinansierade doktorander vardera per år. Antalet ämnen som varit möjliga att söka antagning i har varierat något mellan de olika antagningsomgångarna. Vid CTR har det normalt varit möjligt att söka i alla forskarutbildningsämnen utom de som vid tillfället inte haft tillgängliga handledarresurser. De sökande har fördelat sig förväntat över ämnena. Vid SOL har utlysningarna omfattat mellan fem och sju ämnen. Ämnet litteraturvetenskap har dominerat både bland de sökande och de antagna.

För att få med en rimligt stor grupp potentiella sökande har vi gjort detta urval för en längre period, 2006-2010. Det finns två möjliga felkällor i att betrakta detta urval som potentiella sökande och jämföra det med gruppen verkliga sökande. För det första finns det en stor grupp sökande med behörighetsgivande utbildning från andra universitet, i Sverige eller utomlands. Vi har bedömt att detta urval ändå tjänar sitt syfte, eftersom det är den grupp universitetet har möjlighet att påverka vad gäller attityder till forskarutbildning och beteende vad gäller ansökningar. För det andra är avgränsningen i tid en skiljelinje som utesluter en grupp äldre sökande som mycket väl kan återfinnas i gruppen sökande, under den undersökta perioden eller framöver. Humanistiska och teologiska fakulteterna har en relativt hög medelålder bland dem som antas till utbildning på forskarnivå, vilket delvis beror på en grupp sökande som varit yrkesverksamma, ibland ganska många år, efter sin grundutbildning.

Vid CTR blev under perioden 2006-2010 sammanlagt 74 personer behöriga till forskarutbildning, 36 män och 38 kvinnor. I denna grupp är fördelningen alltså i stort sett jämn. Av dessa har sedan tio stycken sökt till forskarutbildningen, sju män och tre kvinnor. De antagna under perioden 2009-2011 var tolv män och tre kvinnor, det vill säga ytterligare något förstärkande skevheten, men inte i så hög grad som bortfallet före själva ansökan.

Vid SOL uppnådde sammanlagt 60 personer behörighet under perioden, 23 män och 37 kvinnor. Gruppen potentiella sökande har alltså en klar dominans av kvinnor. Av denna grupp har 22 personer faktiskt sökt forskarutbildning, 10 män och 12 kvinnor. Den gruppen har alltså en i stort sett jämn könsfördelning, men uppvisar ändå en anmärkningsvärd snedfördelning i förhållande till hur det ser ut bland tänkbara sökande. Antagna under perioden 2009-2011 är sammanlagt 16 personer, varav 9 män och 7 kvinnor. Fördelningen motsvarar alltså ungefär den bland de sökande.

Sammantaget kan man alltså konstatera att själva antagningsprocessen kan påvisas missgynna de kvinnor som söker. Könsfördelningen bland de antagna motsvarar i stort sett den bland de sökande.

Intervjuer

Ett mindre antal potentiella sökande har intervjuats per telefon efter att ha förvarnats per brev. Hittills har endast potentiella sökande från SOL intervjuats, men vi planerar att fortsätta och fördjupa undersökningen med intervjuer även med potentiella sökande från CTR. Ett litet antal möjliga personer har vi måst välja bort, då de inte gått att lokalisera. Alla de vi intervjuat har varit villiga att svara på frågor.

Frågorna

Förutom inledande frågor för att säkerställa att personen ska ingå i urvalet har vi ställt följande frågor:

- Har du övervägt att söka forskarutbildning?
- Vad hade fått dig att söka?
- Vilken information fick du om forskarutbildningen under din studietid?
- Uppmanades du att söka?
- Skulle universitetet (lärare och andra) ha kunnat göra något annorlunda som hade fått dig att söka?

Det är som synes en viss överlappning mellan frågorna, men intervjuerna har visat att det kan vara nyttigt att föra ett allmänt samtal från olika perspektiv för att få fram den information vi söker.

Svaren

Flertalet säger sig ha övervägt att söka forskarutbildning; en person har också sökt men på annat universitet. Många har dock fått uppfattningen att det krävs en mastersuppsats för att söka. De övergångsregler och möjligheter till motsvarandebedömning som finns i studieplanerna verkar okända. Kanske speglar detta en syn hos ämnesföreträdare att det i praktiken framöver kommer att krävas mastersuppsats för att vara konkurrenskraftig i urvalet. Ett par intervjuade säger att de har fått intrycket att de skulle vara för gamla för att söka. En har avråtts av sin handledare, som själv var positiv men menade att ”styrelsen” skulle vara negativ till att anta en sökande som vid tillfället var 48 år gammal.

Många säger att de inte fått någon organiserad information om forskarutbildningen under sin studietid utöver vad de själva tagit reda på genom direkta frågor, nätsökningar etc. Samma personer kan uttrycka mycket positiva åsikter om institutionsmiljön, lärarna och ämnet. Det verkar inte som miljön som sådan uppfattas som sluten utan snarare inbjudande och välkomnande. Ett par intervjuade har erfarenhet från andra fakulteter och berömmar ämnet i jämförelse med de övriga de studerat. Någon har uppmanats att söka forskarutbildning, men ändå avstått av andra skäl. Flera anger att det utlyses så få tjänster som söks av så många att de själva har känt att de inte har någon chans.

Bland svaren finns flera konkreta förslag på vad universitetet hade kunnat göra för att de intervjuade skulle ha sökt forskarutbildning. Flera nämner organiserade insatser, till exempel schemalagt seminarium eller föreläsning som innehåller både konkret information om hur ansökningsprocessen går till och hur ansökningar bedöms. Några intervjuade nämner

attityder, till exempel att institutionen inte ska förutsätta att alla intresserade själva tar initiativ utan uppmuntra på ett mer personligt plan. En intervjuad nämner ekonomin som en hämmande faktor och anser att forskarutbildningen är inget alternativ för den som har försörjningsansvar för en familj. Från och med 2012 utlyser fakulteterna doktorandanställningar och inte som tidigare studiestöd med ett års utbildningsbidrag och tre års anställning. Det återstår att se om det påverkar antalet sökande eller könsfördelningen bland dem. Man kan dock anta att potentiella sökande framöver uppfattar de ekonomiska villkoren som något mindre avskräckande.

Rekommendationer

Utifrån vad de intervjuade uppger ser vi det som relativt självklart att rekommendera organiserade informationsinsatser inför varje ansökningsomgång. Där bör ämnesansvariga redogöra både för hur antagningsprocessen konkret går till och hur bedömningarna görs. Medverkan av redan antagna doktorander och nyexaminerade doktorer kan tillföra perspektiv som de seniora forskarna inte är medvetna om. Det är viktigt att denna information framstår som vederhäftig och grundad på gällande regelverk.

Det förtjänar också att understrykas att till exempel en handledares personliga uppmuntran kan betyda mycket. En grupp potentiella sökande faller troligen bort bara på grund av de förväntar sig att de som identifieras som lämpliga sökande också uppmuntras, och tolkar en utebliven uppmuntran i praktiken som ett avrådande. Handledaren å sin sida kan tro att den fråga om forskarutbildning som inte ställs tyder på att studenten inte är intresserad.

Steiner (2010, s 9) anger att ”en medveten satsning på kvinnliga studenter på kandidat- och mastersnivå” ska göras. Vi har inte märkt några spår av den bland dem vi intervjuat, men de har till stor del genomfört sin utbildning tidigare.

Vidare undersökning

Vi avser att fortsätta intervjuerna för att få ett bredare urval även från potentiella sökande vid CTR. Vi tror att bilden eventuellt kan bli något annorlunda, då institutionen delvis bedriver professionsutbildning och en kategori studenter därför kan antas ha siktet inställt på yrkesverksamhet som präst och inte alls se forskarutbildningen som ett alternativ. Det kan ändå vara intressant att undersöka vad som gör att de under utbildningen inte ändrar denna uppfattning.

Referenser

Steiner, Ann (2010): Kriterier för antagning av doktorander och dess förhållande till mål och förväntningar – ett litteraturvetenskapligt exempel. Studieuppgift inom kursen ”Forskarhandledning” vid CED, Lunds universitet, vt 2010.

Könsobalansen inom akademien ökar manliga studenters intresse för forskarutbildningen och skapar sociala identitetshot hos kvinnliga studenter

Una Tellhed

Institutionen för psykologi, Lunds universitet

Abstrakt

Kvinnor tar majoriteten av examina på grundnivå vid svenska universitet och högskolor. Men en större andel av de manliga studenterna går vidare till forskarutbildningen än de kvinnliga. De manliga forskarna är också de mest framgångsrika och dominerar de högsta positionerna i akademien. I en experimentell studie undersökte jag om information om könsobalansen i forskarkyrket påverkar samhällsvetarstudenters intresse för forskarutbildningen och deras tankar och känslor kring forskarkyrket.

190 grundnivåstudenter deltog i studien och delades slumpmässigt in i tre grupper: En grupp fick höra att akademien är mansdominerad, bl.a. att 80 % av professorerna är män. En grupp fick höra att akademien är på väg mot jämställdhet. En grupp var kontrollgrupp.

Efter manipulationen rapporterade deltagarna sitt intresse för forskarutbildningen, skattade sin upplevda kompetens för forskarkyrket och bedömde forskarkyrket i relation till kön. De uppskattade sannolikheten för att de kommer att bli utsatta för negativa könsstereotyper, könsfördomar och könsdiskriminering om de väljer forskarkyrket (s.k. sociala identitetshot). De rapporterade slutligen sin uppfattning av hur man blir framgångsrik inom akademien.

Resultaten visade att det saknades könsskillnader i intresse för forskarutbildningen i kontrollgruppen, men att mäns intresse för forskarutbildningen ökade när de blev informerade om att akademien är mansdominerad.

Kvinnornas bedömning av sin forskarkompetens var lägre än männens, och denna könsskillnad kunde delvis förklara den generella könsskillnaden i intresse.

Männens oro för sociala identitetshot var låg och påverkades inte av manipulationen. Men kvinnors oro för att bli utsatt för könsfördomar och könsdiskriminering ökade kraftigt av informationen att akademien är mansdominerad. Informationen att akademien är på väg mot jämställdhet sänkte dock kvinnors oro för sociala identitetshot till den grad att könsskillnaderna försvann.

Deltagare som hörde att akademien är mansdominerad associerade ordet "forskare" starkare med "man" jämfört med de andra grupperna. Men deltagarna rapporterade att de inte anser att män är bättre forskare än kvinnor, utan att det saknas könsskillnader i forskarkompetens. Deltagarna anser även att framgång inom akademien handlar om hårt arbete snarare än om medfödd begåvning. Men kvinnor som hört att akademien är mansdominerad rapporterade att de tror att framgång inom akademien beror på faktorer utanför individens kontroll i mycket större utsträckning än de andra grupperna.

Förändringar i doktoranders syn på viljan till en fortsatt akademisk karriär ur ett jämställdhetsperspektiv

Lill Bergenzaun¹, Sara Ekström², Sara Lundqvist³, Carina Strand⁴ & Tomas Österman⁵

¹IKVL, Anestesiologi och intensivvård, Lunds universitet, ²Biologiska institutionen,

³Företagsekonomiska institutionen, Lunds universitet, ⁴IKVL, Onkologi, Lunds universitet,

⁵Kemiska institutionen, Lunds universitet

Sammanfattning

Att kvinnor utgör hälften av de som antas till en forskarutbildning vid Lunds universitet avspeglas inte högre upp bland tjänsterna. Sedan 2001 har andelen kvinnor bland forskarassistenter legat konstant på 40 %. Under samma period har andelen kvinnor bland lektorer och professorer ökat, men inget tyder på att den är på väg att överstiga nivån för forskarassistenter. Detta trots att Lunds universitet har som mål att kvinnor och män ska ges lika goda förutsättningar att göra karriär vid universitetet. Att kvinnor i lägre utsträckning än män fortsätter till höga akademiska nivåer är något som gäller generellt för akademien i Sverige. Enligt en doktorandalumnstudie vid Lunds universitet var det, tre år efter examen, inte fler kvinnor än män som lämnat universitetsvärlden, däremot var det vanligare att kvinnor ställde sig tveksamma till sitt karriärval. En fråga man kan ställa sig är om kvinnor och män ges olika förutsättningar till och har olika syn på en fortsatt karriär inom akademien?

Syftet med denna studie, som genomfördes som en elektronisk enkätstudie riktad till samtliga forskarstuderande registrerade på forskarutbildningen vid Lunds universitet under januari 2012, var att kartlägga om viljan till en akademisk karriär skiljer sig åt mellan kvinnliga och manliga doktorander. Vi var även intresserade av hur denna vilja eventuellt förändras under forskarutbildningens gång, samt vilka faktorer som påverkar intresset positivt respektive negativt.

Resultaten tyder på att den "akademiska miljön" gör kvinnor ointresserade av att fortsätta med en akademisk karriär, och att ointresset ökar under den senare delen av forskarutbildningen. Vidare studier bör fokusera på att mer detaljerat studera vad begreppet "akademisk miljö" innebär för olika individer, samt vad inom detta begrepp som bör förändras för att göra akademien lika intressant för både män och kvinnor.

Bakgrund

Många arbetsplatser i Sverige upplever olika grad av avsaknad av jämställdhet mellan könen, och akademien är inget undantag. Tidigare forskning har visat att andelen kvinnor på de högre nivåerna inom den svenska akademien är låg. Trots att antagningen till grundutbildning är relativt jämställd ur ett traditionellt genusperspektiv över hela Sverige, så faller andelen kvinnor markant i takt med att tjänstegraden stiger. År 2009 var enbart 20 % av alla professorer i Sverige kvinnor, även om stora variationer mellan olika forskarutbildningsämnen uppvisas (Högskoleverket, 2011).

Det finns olika teorier kring varför kvinnor i lägre utsträckning än män avancerar till de högre tjänstegraderna inom akademien. Faktum är att det är både svårare och tar längre tid för

kvinnor att få en fast tjänst inom akademien (Kahn, 1993; McElrath, 1992), samt att lönen är sämre (Potvin & Tai, 2012). Trots detta är andelen kvinnor som stannar kvar i akademien större än andelen män (Högskoleverket, 2011). Män lämnar akademien p.g.a. högre lön och bättre karriärmöjligheter (Kyvik & Olsen 2007), men kvinnor tycks lämna p.g.a. upplevda brister i arbetssituationen. Det kan till exempel handla om problem med att få anställning, brist på uppmuntran och stöd, negativ särbehandling och dåliga erfarenheter av forskarutbildningen (Hanström, 2000; Högskoleverket, 2008). Dessutom visar vissa studier att kvinnor upplever brist på stöd och intresse från institutionen för att karriär och familjeliv ska fungera parallellt (Brown & Watson, 2010; Gunnarsson, 2009; Wall, 2008). En vanlig beskrivning är hur kvinnor upplever att de inom den akademiska miljön förväntas anpassa sig till en manlig norm med långa arbetsdagar där familjeliv kommer i andra hand (Friedner 2004; Saltee, 2011) vilket kan ligga bakom det faktum att kvinnor inom akademien generellt upplever en sämre psykisk hälsa, relativt män (Thoreson, Kardash, Leuthold, & Morrow, 1990).

Situationen vid Lunds universitet liknar den i resterande Sverige, trots att Lunds universitet, åtminstone sedan 2006, har haft som mål att kvinnor och män ska ges lika goda förutsättningar att göra karriär vid universitetet (Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2006–2010, 2006) och att en jämn könsfördelning numera eftersträvas inom samtliga könsgrupper, bl.a. genom att fler kvinnor ska få anställning som professor (Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald, 2011). Från 2001 och framåt är ungefär hälften (47 %) av de som antas till en forskarutbildning vid universitetet kvinnor (Högskoleverkets hemsida). Enligt en doktorandalumnstudie genomförd vid Lunds universitet 2008 var det, tre år efter examen, inte fler kvinnor än män som lämnat universitetsvärlden, däremot var det vanligare att kvinnorna ställde sig tveksamma till sitt karriärval (Holmström & Nilsson Lindström, 2008). Det är inte orimligt att anta att denna tveksamhet är en av de avgörande faktorerna bakom den diskrepans som ändå finns mellan andelen kvinnor bland doktorander respektive forskarassistenter, där andelen kvinnor i den senare kategorin legat konstant runt 40 % sedan 2001. Även om andelen kvinnor bland lektorer och professorer under denna period stadigt har ökat med ungefär 1 %-enhet per år till dagens nivå på 40 % respektive 20 % (Högskoleverkets hemsida), tyder inget på att den inom dessa personalkategorier skulle överstiga nivån som råder bland forskarassistenter. Istället är det om inga förändringar genomförs, utifrån den långvarigt konstanta nivån bland forskarassistenter, mer rimligt att anta att ökningen för lektorer nu avstannar och att den för professorer fortsätter tills samma nivå är uppnådd, något som skulle ta ungefär 20 år med nuvarande takt. Den relativt höga andelen kvinnor bland de forskarstuderande vid Lunds universitet avspeglas alltså inte högre upp bland tjänstegraderna inom universitetet och en möjlig orsak till detta kan vara en större tveksamhet, dvs. ett minskat intresse, hos kvinnorna till en fortsatt akademisk karriär.

Med denna studie ämnade vi att klargöra vilka faktorer som är viktiga för den forskarstuderandes intresse till en fortsatt karriär inom akademien. Detta kan sedan användas för att genomföra faktiska förändringar i forskarutbildningens utformning och den forskarstuderandes miljö, något som förhoppningsvis skulle vara positivt för jämställdheten även högre upp i tjänstegraderna. Resultaten kan också användas som grund för ytterligare liknande undersökningar av andra faser i den akademiska karriären. Följande frågor var tongivande i undersökningen:

- Har kvinnor och män olika intresse till en akademisk karriär redan vid antagningen till doktorandstudierna?
- Är kvinnor och män intresserade av att arbeta inom olika områden inom akademien?
- Förändras synen på en akademisk karriär under forskarutbildningen och är denna förändring könsbunden?
- När sker denna förändring och vad beror den på?

Metod

Studien genomfördes som en elektronisk enkätstudie under perioden 24 januari – 12 februari 2012 med utvärderingssystemet EvaSys Education V5.0. Beskrivande variabler var kön, ålder, familjesituation, fakultetstillhörighet, anställningsform, aktivitetsgrad samt hur långt man har kommit i sin forskarutbildning. Frågorna utformades utifrån de formuleringar som använts i tidigare studentbarometerundersökningar vid Lunds universitet och testades på en pilotgrupp av fem studenter från andra universitet.

På grund av svårigheter att få tag i en fullständig och komplett lista med e-postadresser till samtliga doktorander vid Lunds universitet konstruerades en sammanslagen lista bestående av listor från Lunds datacentral (LDC), Ekonomihögskolan, juridiska fakulteten, Tekniska högskolan i Lund (LTH), medicinska fakulteten, naturvetenskapliga fakulteten, samhällsvetenskapliga fakulteten, Centrum för Mellanösternstudier (CMES), CIRCLE och Lunds universitets centrum för studier av uthållig samhällsutveckling (LUCSUS). Denna lista innehöll 3462 adresser, vilket är betydligt fler än de drygt 2500 doktorander som studerar vid universitetet. Följaktligen visade sig åtminstone 337 av dessa adresser vara antingen felaktiga eller tillhöra en person som inte längre var registrerad som forskarstuderande. Ungefär sexhundra av de kvarvarande 3125 adresserna kan således antas gå till personer som inte längre är doktorander. De 1244 inkomna svaren ger en svarsfrekvens på 40 %, men bör alltså i realiteten motsvara en högre svarsfrekvens. Andel kvinnor som svarade var 53 % och andel män 47 %. Två påminnelser skickades ut med ungefär en veckas mellanrum och samtliga respondenter informerades om att deras svar var anonyma.

Oberoende t-test med gemensam standardfelskattning baserad på Levene's test användes för att detektera skillnader i svar på grund av kön. Signifikansnivån var 0.05. Skillnader i svar från män och kvinnor analyserades för hela materialet och baserat på hur långt man har kommit i sin forskarutbildning. Ordad logistisk regression användes för att justera för olika individuella faktorer såsom civiltillstånd, barn, ålder, fakultet, aktivitetsgrad och hur långt man har kommit i sin forskarutbildning.

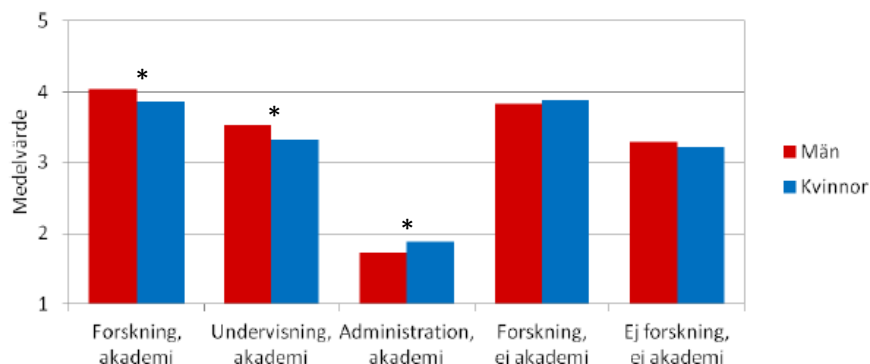
Resultat

Flertalet signifikanta skillnader mellan mäns och kvinnors syn på och intresse för en framtida akademisk karriär kunde urskiljas. Nedan ses resultaten uppdelat per enkätfråga, där varje möjligt svarsalternativ finns angivet i respektive figurtext. Samtliga beskrivna skillnader är signifikanta ($p < 0.05$) om inte annat anges.

Vad är du intresserad av att arbeta med efter din forskarutbildning?

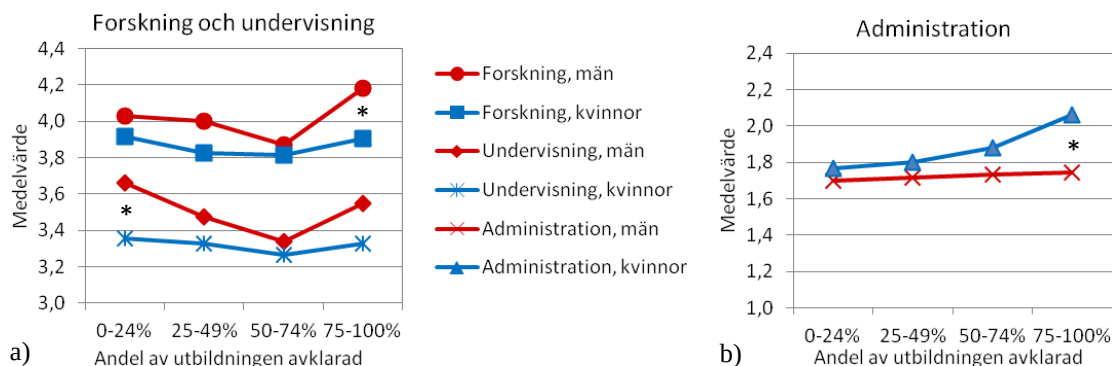
Denna fråga syftade på att belysa hur intresserad den svarande var av att arbeta med olika typer av områden efter avslutad forskarutbildning. Varje alternativ värderades på en skala mellan 1 och 5, där 1 var "helt ointresserad" och 5 "mycket intresserad". Forskning, både

inom och utom akademien, var det som både kvinnor och män var generellt mest intresserade av, medan administration inom akademien generellt ansågs vara minst intressant (figur 1).



Figur 1. Intresse för typ av arbete efter avslutad forskarutbildning. Varje svarsalternativ graderades på en femgradig skala, där 1 = "ej intresserad", 5 = "mycket intresserad". Alternativet "vet ej" har behandlats som en saknad variabel och därmed inte tagits med i analysen. * = signifikanta skillnader mellan kvinnor och män ($p < 0,05$).

Kvinnor uppvisade ett större intresse för administrativa arbetsuppgifter och män var mer intresserade av forskning och undervisning. Skillnaderna i undervisning var framförallt tydliga hos svarande i början av forskarutbildningen (figur 1a) medan skillnaderna i forskning och administration var tydliga hos svarande som var i den senare delen av forskarutbildningen (figur 1a-b). Intresse för arbete utanför akademien var ej könsberoende, utan värderades lika högt av både kvinnor som män.

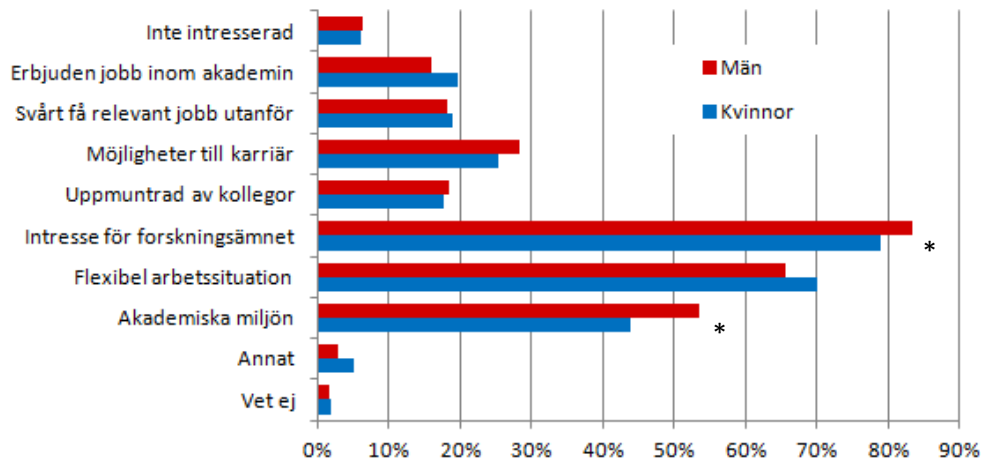


Figur 2. Intresse för a) forskning och undervisning respektive b) administration efter avslutad forskarutbildning, utefter andel av utbildningen avklarad. Varje svarsalternativ graderades på en femgradig skala, där 1 = "ej intresserad", 5 = "mycket intresserad". Alternativet "vet ej" har behandlats som en saknad variabel och därmed inte tagits med i analysen. * = signifikanta skillnader mellan kvinnor och män ($p < 0,05$).

Vad gör dig intresserad av att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning?

Frågan om vilka faktorer som gör den svarande intresserad av att fortsätta med en akademisk karriär efter disputationen gav tre klart dominerande faktorer (figur 3): själva forskningsämnet, den flexibla arbetssituationen samt den akademiska miljön. Svaren tyder på att både män och kvinnor är mycket intresserade av det forskningsämne de arbetar med (83 % respektive 79 %). Män angav i större grad själva forskningsämnet och den akademiska miljön som anledning till varför man vill fortsätta att arbeta inom akademien. Det finns en tendens till att den flexibla arbetssituationen lockar kvinnor mer än män, dock är denna skillnad ej signifikant ($p = 0,091$). Ingen tidseffekt kunde ses i denna fråga, det vill säga att inga

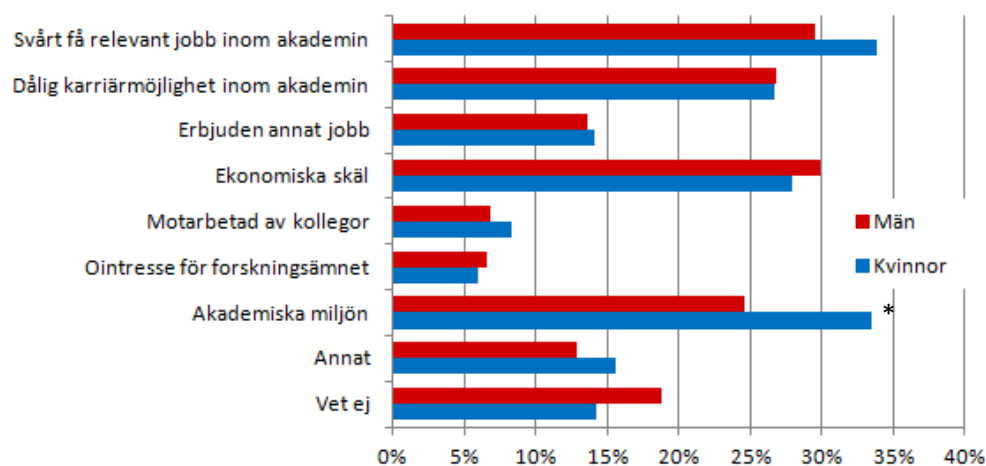
signifikanta skillnader på grund av hur långt de svarande kommit i sin forskarutbildning kunde uppvisas.



Figur 3. Faktorer som gör den svarande intresserad av att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning. Antal procent av män och kvinnor som har svarat respektive alternativ. Flera svarsalternativ var tillåtet. * = signifikanta skillnader mellan kvinnor och män ($p < 0,05$)

Vad gör dig ointresserad av att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning?

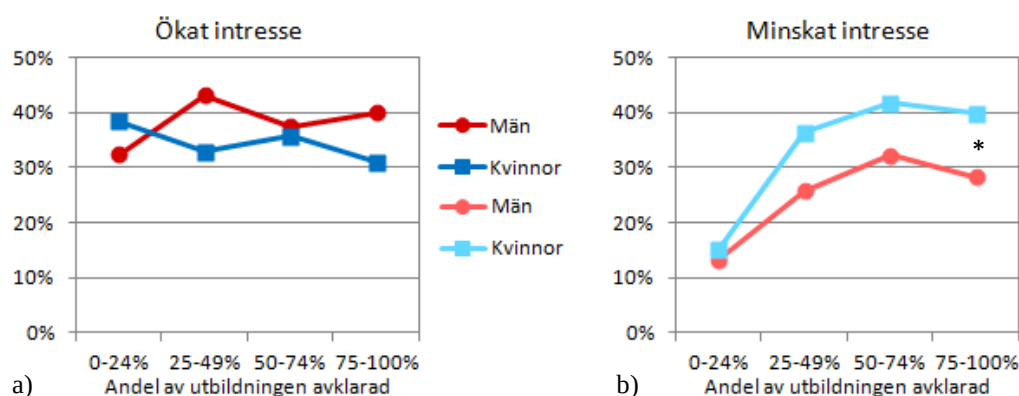
Gällande ointresse till en akademisk karriär fick flera svarsalternativ relativt hög svarsfrekvens (figur 4). Den akademiska miljön var den enda faktor där skillnad mellan män och kvinnor uppvisades; kvinnor angav i större utsträckning den akademiska miljön som orsak till ointresset. Svårighet att få ett relevant jobb inom akademien, ekonomiska skäl och dåliga karriärmöjligheter var också bland de främsta faktorerna som gjorde den svarande ointresserad av att fortsätta inom akademien, men inget av dessa alternativ gav någon signifikant skillnad mellan könen.



Figur 4. Faktorer som gör den svarande ointresserad av att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning. Antal procent av män och kvinnor som har svarat respektive alternativ. Flera svarsalternativ var tillåtet. * = signifikanta skillnader mellan kvinnor och män ($p < 0,05$)

Har ditt intresse till akademisk karriär efter avslutad forskarutbildning ändrats under din tid som forskarstuderande?

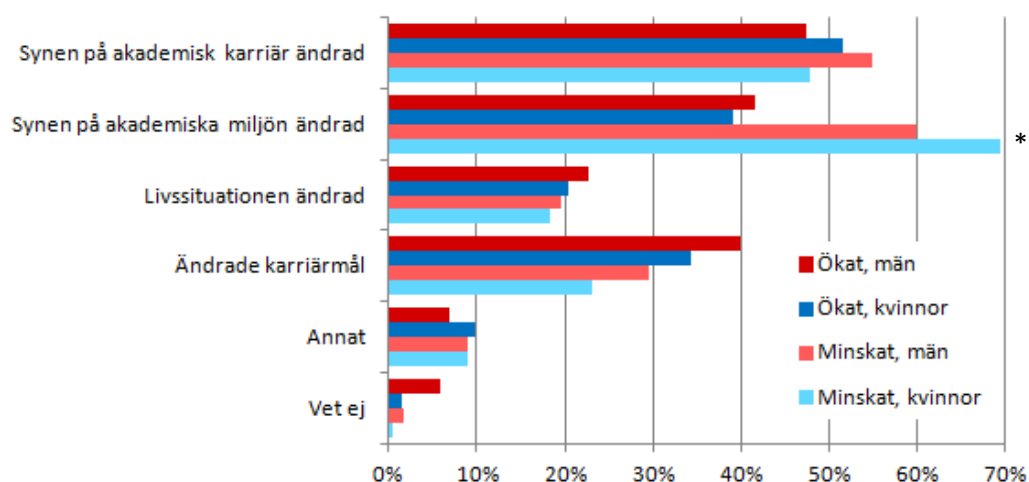
Denna fråga syftade till att belysa om och när den forskarstuderande får en förändring i intresse till en framtida akademisk karriär. Svarsalternativen var: Ja, ökat; Ja, minskat; Nej och Vet ej. Vi har analyserat andelen som har svarat något av de tre första alternativen och grupperat efter hur stor del av utbildningen som är avklarad. Alternativet ”vet ej” har därmed behandlats som en saknad variabel. Ökat intresse uppvisades hos både män och kvinnor i samma grad och påverkades inte av tidsaspekten, utan ligger relativt konstant runt 35 % (figur 5a). Under slutet av forskarutbildningen angav fler kvinnor än män att deras intresse för en framtida akademisk karriär *minskat* (figur 5b). Även mäns intresse minskar, men det är fler kvinnor än män som tappar intresse för en framtid inom akademien.



Figur 5. Förändring i intresse för en akademisk karriär efter avslutad forskarutbildning, utefter andel av utbildningen avklarad för de svarande som under doktorandtiden anser sig ha fått ett a) ökat respektive b) minskat intresse för en akademisk karriär efter disputation. Alternativet ”vet ej” har behandlats som en saknad variabel och därmed inte tagits med i analysen. * = signifikanta skillnader mellan kvinnor och män ($p < 0,05$).

Orsaker till förändrat intresse till en akademisk karriär efter avslutad forskarutbildning

Om både kvinnor och män förändrar sitt intresse för en eventuell framtida akademisk karriär, vad beror detta på? De flesta faktorer påverkar intresset till en akademisk karriär både positivt och negativt, där något som påverkar en enskild individ positivt kan upplevas som negativt för en annan (figur 6). Generellt har den akademiska miljön störst negativ övervikt på intresset medan ändrade karriärmål har störst positiv övervikt på intresset, för övriga faktorer är negativ och positiv påverkan relativt balanserad. Den enda könsskillnaden uppvisades för faktorn akademiska miljön hos dem som hade upplevt ett minskat intresse till fortsatt akademisk karriär. Detta var även den faktor som av flest angavs som orsak till *minskat* intresse för akademisk karriär; kvinnor angav i större utsträckning än män den akademiska miljön som orsak till minskat intresse. Förändringar i individens livssituation angavs generellt ha relativt liten påverkan på intresset till en framtid inom akademien.



Figur 6. Orsaker till förändring i intresse till en akademisk karriär avslutad forskarutbildning. Antal procent av de olika grupperna som har svarat respektive alternativ. Flera svarsalternativ var tillåtet. * = signifikanta skillnader mellan kvinnor och män ($p = 0,053$).

Diskussion och slutsatser

Denna enkätstudie hade som målsättning att belysa vilka faktorer som gör den forskarstuderande intresserad eller ointresserad av en framtid inom akademien. Styrkan med denna enkät var att den riktade sig till samtliga registrerade forskarstuderande vid Lunds universitet (under januari 2012) och hade en svarsfrekvens på minst 40 %, vilket gör det insamlade materialet unikt i storlek. Resultaten är därmed troligtvis överförbara på de flesta övriga universitet i Sverige, men antagligen inte till utländska universitet eftersom förhållandena där kan förväntas vara mycket annorlunda. Studien är, till vår vetskap, den första som i detalj studerar frågorna *när* och *varför* kvinnor ger upp tanken på en akademisk karriär. Det är visserligen troligt att denna förändring sker både innan och efter forskarutbildningen, men samtidigt är doktorander unika på så sätt att de är de enda akademiker som har bestämt sig för att åtminstone prova på en akademisk yrkeskarriär, utan att för den delen på något sätt ha låst sig vid en sådan.

Även om de absoluta skillnaderna mellan kvinnliga och manliga forskarstuderandes intresse till en akademisk karriär efter avslutad forskarutbildning vid en första anblick kan tyckas snarlika, finns det signifikanta skillnader mellan könen. Generellt är kvinnliga forskarstuderande mindre intresserade av att fortsätta med en akademisk karriär efter disputationen, än motsvarande manliga forskarstuderande. Denna skillnad är dessutom större ju längre i forskarutbildningen de svarande har kommit. Att intresset minskar under forskarutbildningens gång kan knappast anses vara oväntat eftersom de flesta som påbörjar forskarstudier rimligtvis har ett visst intresse för en akademisk karriär. Däremot är det mer anmärkningsvärt att kvinnors intresse minskar mer än männens ju längre de kommer i sin forskarutbildning.

Med detta sagt bör det påpekas att denna studie inte har mätt faktiska förändringar hos individer, utan istället visar på skillnader mellan grupper av doktorander som har nått olika långt i sin utbildning. Det går inte att utesluta att det erhållna resultatet har påverkats av andra skillnader mellan dessa grupper än hur lång tid de har varit doktorander, t.ex. kan de individuella uppfattningarna om arbetsmarknaden utanför akademien vara färgade av vilket år

doktorandstudierna påbörjades. För att försöka studera verkliga förändringar hos individer kompletterades frågan om hur intresserade de svarade var av olika typer av karriärer med en fråga om individen själv anser sig ha bytt uppfattning angående en framtida akademisk karriär under doktorandtiden. Resultaten i båda frågorna är samstämmiga på så sätt att skillnader generellt är större ju längre i utbildningen de svarande har kommit.

Resultatet tyder på att den enskilt viktigaste faktorn till varför kvinnliga forskarstuderande inte fortsätter inom akademien i lika hög grad som deras manliga motsvarigheter är den "akademiska miljön". Detta eftersom kvinnor i högre grad anger den akademiska miljön som orsak till dels ointresse för och dels minskning av intresse för en fortsatt akademisk karriär. Trenden förstärks ytterligare av att män i högre grad bl.a. anger den akademiska miljön som orsak till intresse för fortsatt akademiska miljö. Dessutom, om de svarande delas upp i två grupper beroende på om de har ansett sig ha fått ett ökat eller minskat intresse för en akademisk karriär (övriga svarande uteslagna) så försvinner samtliga skillnader mellan män och kvinnor i frågorna om vad som leder till ett intresse respektive ointresse för en akademisk karriär, bortsett från den akademiska miljön som alltså kvarstår som enda signifikanta orsak. När resultatet även så tydligt visar att kvinnor som befinner sig i denna akademiska miljö i mycket högre grad än män blir alltmer intresserade av att arbeta med administration, växer en bild fram som visar en miljö där män uppmuntras till att fortsätta och där kvinnor inte får samma uppmuntran – åtminstone om de inte även tar ett ansvar för mindre meriterande administrativa uppgifter. Det är en skrämmande bild och frågan uppstår: Vad gör den akademiska miljön egentligen med, eller mot, män och kvinnor?

Det finns emellertid en problematik med begreppet akademisk miljö som kommer från att det inte är väl definierat, varje individ har istället en egen uppfattning om vad det innebär. Den egna definitionen kan bland annat vara gravt färgad av individens bakgrund, ålder, forskarämne eller fakultetstillhörighet. Faktum är att det finns stora skillnader i miljön mellan till exempel olika fakulteter. Detta har också framkommit i preliminära analyser av denna studie, då situationen på de "våta" fakulteterna (i synnerhet den naturvetenskapliga) framstår som mer alarmerande än på de övriga. Dessa analyser ligger dock utanför den nuvarande studiens ramar, som istället fokuserar på Lunds universitets doktorander som grupp. Hur kan vi då dra några slutsatser om vad resultaten egentligen säger? Ser vi till litteraturen säger till exempel Mählck att diskrimineringen ligger osynligt inbäddad i arbetsplatsens kultur och vardagsliv och är därför svår att se (Mählck, 2003). Jämförelsevis många kvinnor lämnar akademien efter disputation med förklaringen att "det var inte riktigt min arena".

Tidigare studier har även lyft upp familjesituationen som en starkt påverkande faktor till intresse och möjlighet till arbete inom akademien (Brown & Watson, 2010; Wall, 2008), vilket dock ej kan bekräftas av vår studie. Vid kontroll av bakgrundsvariabler såsom boendesituation och barn påträffades ingen förändring av de observerade könsskillnaderna. Detta tyder på att både män som kvinnor påverkas likvärt vid t.ex. föräldraledighet.

Denna studie väcker en del frågor, men lämnar många obesvarade. För att riktigt kunna belysa tidsaspekten, att intresset ändras över tid, behöver samma doktorander följas under deras forskarutbildning. Det vore också önskvärt att följa upp svaren med fördjupande intervjustudier för att djupare analysera vad som gömmer sig bakom begreppet "akademisk miljö". Detta ligger dock utanför ramen för denna studie.

Sammanfattningsvis

Vi har visat att den ”akademiska miljön” är orsak till kvinnors minskade intresse för en fortsatt karriär inom akademien. Vi har även visat att i slutet av utbildningen är män mer intresserade av forskning, medan kvinnor är mer intresserade av administration. Men är detta ett verkligt intresse, eller är det så att inom administration ser kvinnorna större möjlighet till en tryggare anställning och nöjer sig med det? Vad i den akademiska miljön gör att kvinnors intresse för fortsatt akademisk karriär minskar? Och hur definierar vi den ”akademiska miljön”?

Tack

Vi vill tacka Per Johnsson och Lars Kindberg, båda vid Institutionen för psykologi vid Lunds universitet, för att vi fick använda utvärderingssystemet EvaSys att skicka ut och administrera enkäterna med. Ett tack riktas också till Ola Holmström, Eva Brodin och de doktorander utanför Lunds universitet som gav oss värdefull återkoppling på frågorna. Och till sist ett stort tack till samtliga involverade, både deltagare och kursledare, i det fakultetsöverskridande doktorandskapsprogrammet Voice.

Referenser

Brown, L. & Watson, P. (2010). Understanding the experiences of female doctoral students. *Journal of Further and Higher Education*, 34, 385-404. doi: 10.1080/0309877X.2010.484056

Friedner, A. (2004). *Karriärvägar och karriärmönster bland disputerade läkare och medicinare* (Doktorsavhandling). Tillgänglig från <http://uu.diva-portal.org>.

Gunnarsson, L. (2009). *Gubbar, stress och kaxiga tjejer: En studie av könets betydelse för tiden som doktorand vid Örebro universitet*. (Rapport från Doktorandsektionen, Örebro studentkår). Hämtad från:
http://www.oru.se/Extern/Utbildning/Utbildning_pa_forskarniva/Doktorandsektionen/Doktorandsektion_dokument/Gubbar,%20stress%20och%20kaxiga%20tjejer.pdf

Hanström, M. (2000). *Kvinnor och män, lika möjligheter till forskning?* (Rapport från KTHs jämställdhetskommitté). Stockholm, Sverige: KTH, jämställdhetskommittén.

Holmström, O. & Nilsson Lindström, M. (2008). *Efter doktorsexamen – en alumnstudie* (Rapport 2008:250). Lund, Sverige: Lunds universitet, Utvärderingsenheten.

Högskoleverket (2008). *Doktorandspegeln 2008* (Högskoleverkets rapportserie 2008:23 R). Hämtad från <http://www.hsv.se/download/18.6923699711a25cb275a80001346/0823R.pdf>

Högskoleverket (2011). *Forskarkarriär för både kvinnor och män? – statistisk uppföljning och kunskapsöversikt* (Högskoleverkets rapportserie 2011:6 R). Hämtad från:
<http://www.hsv.se/download/18.1c1147dd12f43e606a58000581/1106R-forskarkarriar-kvinnor-man.pdf>

Högskoleverkets hemsida. Hämtad den 21 februari 2012 från:
<http://www.hsv.se/statistik/statistikomhogskolan.4.539a949110f3d5914ec800057797.html>

Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2006 – 2010 (2006).

Kahn, S. (1993). Gender Differences in Academic Career Paths of Economists. *The American Economic Review*, 83, 52-56. Hämtad från: <http://www.aeaweb.org/aer/index.php>

Kyvik, S. & Bruen Olsen, T. (2007). *Doktorgradsutdanning og karrieremuligheter: En undersøkelse blant to årskull doktorgradskandidater* (NIFU STEP: Rapport 35/2007). Hämtad från:
<http://www.nifu.no/Norway/Publications/2007/NIFU%20STEP%20Rapport%2035-2007.pdf>

Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald (2011).

McElrath, K. (1992). Gender, Career Disruption, and Academic Rewards. *The Journal of Higher Education*, 63, 269-281. doi: 10.2307/1982015

Mählck, P. (2003). *Mapping Gender in Academic Workplace: Ways of Reproducing Gender Inequality within The Discourse of Equality* (Doktorsavhandling). Tillgänglig på:
<http://umu.diva-portal.org>

Potvin, G. & Tai, R.H. (2012). Examining the relationships among doctoral completion time, gender, and future salary prospects for physical students. *Journal of Chemical Education*, 89, 21-28. doi: 10.1021/ed100555j

Sallee, M.W. (2011). Performing Masculinity: Considering Gender in Doctoral Student Socialization. *Journal of Higher Education*, 82, 187-216. doi: 10.1353/jhe.2011.0007

Thoreson, R.W., Kardash, C.M., Leuthold, D.A., & Morrow, K.A. (1990). Gender differences in the academic career. *Research in Higher Education*, 31, 193-209. doi: 10.1007/BF00992262

Wall, S. (2008). Of heads and hearts: Women in doctoral education at a Canadian University. *Women's Studies International Forum*, 31, 219 – 228. doi: 10.1016/j.wsif.2008.04.007

När försvinner kvinnorna från psykologprogrammet vid Linköpings universitet? Från uppsats till doktorand

Linda Snecker & Gerhard Andersson

Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet

Inledning

Kungahuset, läkarkåren och akademien är exempel på samhällsinstitutioner med tradition och hierarkier. Hierarkier visas genom titlar, makt och befogenheter som skapar en maktstruktur och uppdelning, strukturer som skapar kontinuitet och som är svårföränderliga. Hierarkier visas tydligt genom att makt ofta förfördelas till män som får mer högre tjänster, mer befogenheter och högre lön i jämförelse med kvinnor.

Den svenska universitetsstrukturen är ett exempel på en hierarkisk struktur med en majoritet kvinnor i botten på hierarkin och fler män i makttoppen. Exempelvis arbetar och studerar fler kvinnor på grundutbildningsnivån och fler män i högre utbildningsnivåer och på professorsnivå. Problemet med könshierarkiska institutioner är just den ojämna fördelningen av makt, lön, möjligheter och karriärutveckling. Det är även en fara för akademiens utveckling och förtroende om ett visst kön sitter på en större del av makten för forskning, utbildning och undervisning. I vissa områden försvinner kvinnor redan vid steget från grundutbildning till fortsatt karriär inom forskarutbildningen, det vill säga i steget från uppsats till doktorand.

För att koncentrera frågan kring om kvinnor försvinner från grundutbildningsprogrammet efter examen har fokus lagts på psykologiprogrammet vid Linköping universitet och en specifik forskargrupp. Bilden där är sannolikt liknande som över resten av Sverige, fler kvinnor läser grundutbildningen, könsfördelning blir jämnare på forskarutbildningen och det är fler män bland de högre tjänsterna.⁶ Trots en majoritet kvinnor som tar examen på psykologprogrammet så tar de sig sällan vidare i akademien.

För att studera frågan har vi undersökt vår egen forskargrupp inom klinisk psykologi vid Linköpings universitet. Vi presenterar data kring hur många kvinnor och män som publicerats efter examen, vilka som varit förstaförfattare och vilka som slutligen blir doktorander. I denna rapport presenterar vi även en bakgrund samt diskuterar möjliga orsaker till varför relativt sett få kvinnor går vidare till forskning.

Att söka till forskarutbildningen

Den svenska universitetsstrukturen har fortfarande en struktur med en majoritet kvinnor på grundutbildningsnivån och en majoritet av män på professorsnivå. På Sveriges universitet söker sig en mindre andel kvinnor till forskarutbildningar och fler män går vidare till forskarutbildningen, åtminstone i vissa ämnen, även då kvinnor och män har samma behörighet. Anledningen till varför det är så kan inte enbart förklaras av föräldraskap, barn

⁶ Årsredovisning 2010, Linköpings universitet s. 71

och arbetstider. Det är sannolikt så att kön och social bakgrund har en betydelse vid övergången från grundutbildning till forskarutbildning.

Den informella processen

Informella kontakter, kontakt med lärare och forskarnätverk har en betydelse för huruvida en nyutexaminerad student väljer att gå vidare till att bli doktorand.⁷ Själva antagningsprocessen till forskarutbildningen kan i sig vara ett hinder för hur personer upplever sin möjlighet att påbörja en forskarutbildning. Linköpings universitet konstaterar i Studiehandboken att: *”Den formella antagningen till forskarutbildningen föregås vanligen av en informell kontakt mellan den forskningsintresserade och en forskare vid den aktuella institutionen. Som regel tar den forskningsintresserade själv initiativet till denna kontakt”*⁸.

Att fortsätta sin karriär efter examen inom universitetet är långt ifrån en självklarhet. Uppmuntran och kontakter spelar roll vid ansökan till forskarutbildningen. I vissa ämnen är det så att manliga studenter uppfattar sig som mer uppmuntrade att söka forskarutbildning och kan tänka sig att söka i högre grad än kvinnliga studenter.⁹ Kvinnliga studenter har större benägenhet att lämna den akademiska miljön för att komma ut i det ”riktiga arbetslivet”.¹⁰ Manliga studenter anger i högre grad hinder utanför dem själva som skäl för att inte söka forskarutbildning, medan kvinnor uppger hinder och problem relaterade till den egna personen.

En förklaring till att manliga studenter upplever att de är mer uppmuntrade kan vara att deras manliga uppsatshandledare har en benägenhet att uppmuntra män mer än kvinnor att bli doktorander. Manliga studenter kan då ha lättare att knyta de informella kontakterna och ingå i nätverken.¹¹ Det blir då lättare att söka sig till forskarutbildningen som dessutom i hög grad är beroende av finansiering. Att kvinnor och män formellt har lika rättigheter i den akademiska miljön är inte bevis på att alla har lika möjlighet, oavsett kön. Mer formella strukturer i samband med antagningen till forskarutbildning skulle antagligen ge större rättvisa mellan män och kvinnor, eftersom den informella strukturen tenderar att gynna män.¹² Den låga andelen kvinnor inom forskningen kan inte enbart förklaras med individuella val.¹³ En viktig faktor är även att det finns kvinnor som förebilder, exempelvis som professorer och forskningsledare.

Psykologprogrammet och forskarutbildningen

Vid Linköpings universitet studerade det år 2011 totalt 18 116 helårsstudenter¹⁴, något fler kvinnor än män. Det studerar en majoritet kvinnor på samtliga fakulteter förutom den tekniska, där en stor majoritet av studenterna är män.¹⁵ Psykologprogrammet vid Linköpings universitet är ett populärt utbildningsprogram bland kvinnor. Mellan år 2007 - 2010 har totalt

⁷ Åsberg, s 39

⁸ Studiehandboken Linköpings universitet 1996, s 59

⁹ Studenter, forskarutbildning och genus, Åsberg, Edvardsson-Stiwne, Hensing 1999, Forums skriftserie nr 1, s2

¹⁰ Åsberg s 43

¹¹ Börjeson, Meyer 1997:2 Pu-rapport Utbildningskultur och kön

¹² Eliasson 1990 i Åsberg s 8

¹³ Nyberg 1993 i Åsberg

¹⁴ Årsredovisning Linköpings universitet 2011, s 1

¹⁵ Årsredovisning Linköpings universitet 2011, s 1

229 personer avlagt examen inom psykologprogrammet, varav 162 var kvinnor och 66 män (se tabell 1). År 2011 studerade totalt 45 stycken, 13 män och 32 kvinnor.

Totalt på Linköpings universitet fanns år 2011 totalt 1 339 doktorander (i någon aktivitet), 47 % män och 53 % kvinnor.¹⁶ Inom humanistiska-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet antogs det totalt 53 forskarstuderande, 31 kvinnor (58 %) och 22 män (42 %), andelen antagna män ökade 2011 i jämförelse med tidigare år.¹⁷ Inom vetenskapsområdet avlades totalt 27 doktorsexamen, av 18 kvinnor och 9 män.¹⁸ Jämförelse kan göras med filosofiska fakultetens grundutbildning, som ämnet psykologi tillhör, antogs 61 % kvinnor och 36 % män. Antalet aktiva doktorander inom ämnet psykologi var under 2011 totalt 27 varav 15 kvinnor och 12 män.

Inom forskarutbildningen är majoriteten kvinnor, men fördelningen mellan könen är jämnare i jämförelse med grundutbildningen som har en ganska stor könsskillnad samt hur många som totalt tagit examen inom psykologprogrammet. På en nivå är således forskarutbildningen mer jämställd än grundutbildningen där kvinnor dominerar.

Tabell 1. Antal examinerade vid Psykologprogrammet 2007-2011

Antal examinerade vid Psykologprogrammet 2007-2011			
Termin	Totalt	Män	Kvinnor
2007 våren	23	13	10
2007 hösten	17	3	14
2008 våren	40	8	32
2008 hösten	14	6	8
2009 våren	20	5	15
2009 hösten	19	3	16
2010 våren	25	6	16
2010 hösten	25	9	16
2011 våren	16	7	12
2011 hösten	29	6	23
Totalt	229	66	162

Forskargruppen för Internet, hälsa- och klinisk psykologi

Forskargruppen för Internet, hälsa- och klinisk psykologi är en forskargrupp inom ämnet psykologi på Avdelningen för psykologi vid Linköpings universitet. Forskargruppen består av två manliga professorer (varav en vid Umeå universitet), två kvinnliga och två manliga post-doc och 23 doktorander, 6 kvinnliga och 15 manliga. Medlemmar inom forskargruppen befinner sig på ett flertal olika universitet.¹⁹ I tabell 2 ges en kort bakgrund om forskningsledaren, det vill säga en av oss.

¹⁶ Årsredovisning Linköpings universitet 2011, s 13

¹⁷ Årsredovisning Linköpings universitet 2011, s 43

¹⁸ Årsredovisning Linköpings universitet 2011, s 45

¹⁹ Linköpings universitet, Uppsala universitet, Karolinska Institutionen, Umeå universitet

Handledning, författarskap, publikationer och doktorander

Med utgångspunkt från forskningsledaren professor Gerhard Anderssons profession har följande noterats angående hans handledning av studenter från psykologiprogrammet, med fokus kring författarskap, publikationer och doktorander:

Handledning – totala antalet handledningar av studenter som Gerhard Andersson handlett, inklusive bihandledarskap är 250 stycken. Totalt 80 män (32 %) och 170 kvinnor (68 %).

Författare – totalt 152 stycken har sedan varit medförfattare i en peer-reviewed vetenskaplig internationell publikation (60.8 %). De som har varit förstaförfattare av författarna är 24 stycken (9.6% av 152 författare). Av förstaförfattarna är 24.5 % män, (13 av 53). Motsvarande siffra för kvinnorna är 10.9 % (11 av 101). Denna skillnad är statistiskt säkerställd, Chi 2 (1)=4.9, p=.03.

Publicerade – bland publicerade artiklar blir män publicerade till 66.2 %. För kvinnorna är siffran 58.2 % vilket inte är statistiskt säkerställd skillnad Chi 2 (1)=1.47, p=.23.

Doktorander – i den totala gruppen av handledda psykologstudenter är det 13 stycken som har doktorerat (5.2 %). Inklusive de som är pågående doktorander blir antalet 35 stycken (14 %). Av de som blir doktorander och disputerar är 23.8 % män och 9.4 % kvinnor. Det är en säkerställd statistisk skillnad Chi 2 (1)=9.28, p=.002. Se Figur 1.

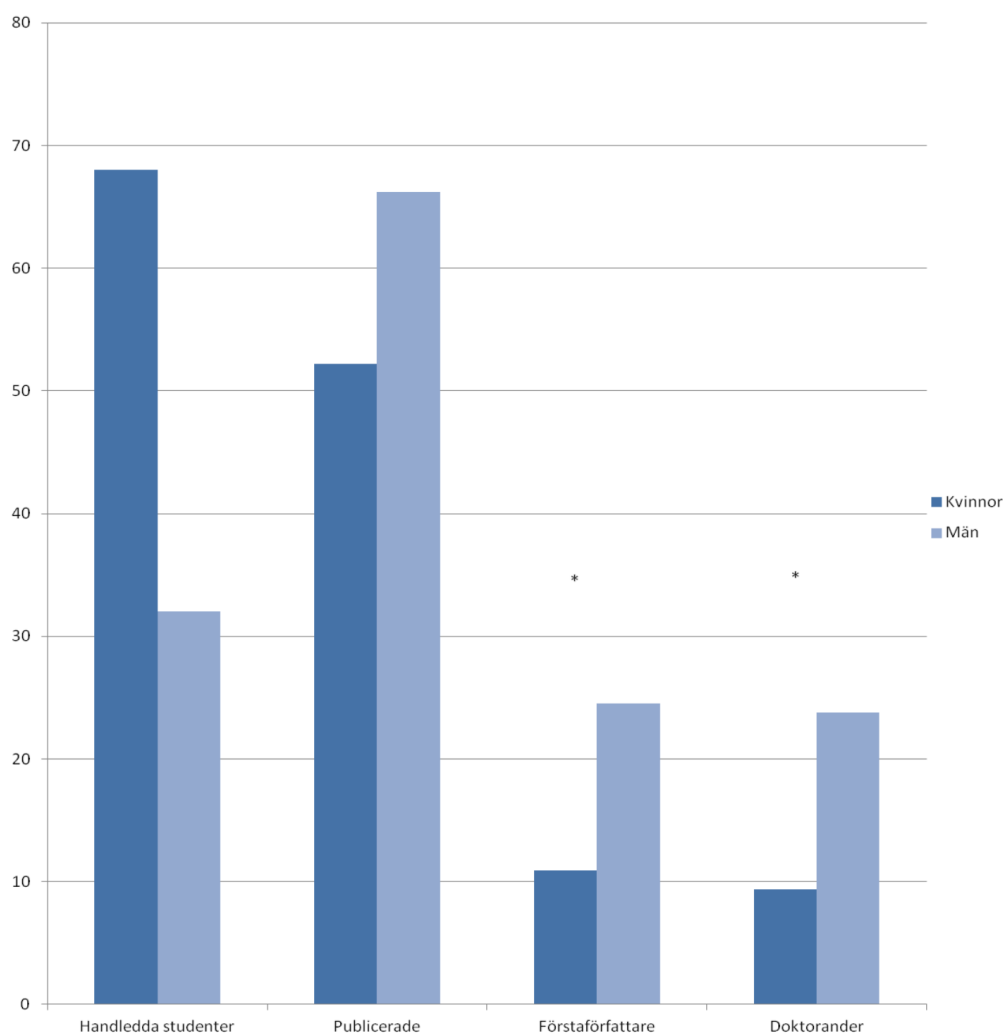
Sammanfattningsvis kan det konstateras att:

1. Kvinnor får vara med i ungefär lika stor utsträckning som män när en uppsats går vidare till att publiceras.
2. Män är också mer än dubbelt så ofta förstaförfattare på en vetenskaplig publikation som följer på uppsatsen.
3. Kvinnor blir mer sällan doktorander. Mer än dubbelt så stor andel bland männen.

Tabell 2. Bakgrund forskningsledaren

Bakgrund om forskningsledaren

Gerhard Andersson, 45 år, disputerade 1995 med en manlig handledare. Disputerade även i medicin 2000 med en manlig handledare. Postdoc i England med kvinna som handledare. Har handlett 10 doktorander som huvudhandledare varav tre är kvinnor. Har varit biträdande handledare för sex disputerade doktorander varav två kvinnor. Handleder just nu 12 doktorander som huvudhandledare varav fyra är kvinnor. Är biträdande handledare för nio doktorander varav sju är kvinnor. Av tidigare handledda doktorander har två blivit professorer (en man och en kvinna).



Figur 1. Antal handledda studenter, förstaförfattare, publicerade och doktorander baserat på kön i procent.

Diskussion

Forskningen inom psykologi vid Linköpings universitet har en förhållandevis jämn fördelning mellan könen. Det är dock procentuellt fler män som väljer att forska än kvinnor, trots att det är en mycket större del kvinnor som både studerar och tar examen från psykologprogrammet. Kvinnorna försvinner i steget från psykologexamen till att ansöka och antas till forskarutbildningen. Tendensen är inte på något sätt unik.

Att kvinnor i högre grad försvinner från akademien kan bero på viljan att komma ut i det ”riktiga arbetslivet”, samt att antagningsprocessen och betydelsen av nätverk och informella kontakter kan missgynna kvinnliga sökanden till forskarutbildningen och att akademien till stora delar har män på högre positioner.²⁰

Eftersom det finns många olika anledningar till att kvinnor väljer att inte söka sig till forskarutbildningen, som exempelvis social och akademisk bakgrund (vilka kan vara svåra att påverka), så finns det ändå enklare åtgärder som forskningsledare bör uppmärksamma. Inom

²⁰ Åsberg, Edvardsson-Stiwne, Hensing (1999) s 43. Hirdman (1988) Björk (1996) i Börjeson, Meyer (1997) s 51, 65, 77.

forskargruppen för Internet, hälsa och klinisk psykologi blir kvinnor och män likvärdig representerade vid *publiceringar* av uppsatser. Det är ofta ett första steg för att kunna bli doktorand och har ett meritvärde i sig vid exempelvis specialistutbildning och vidareutbildning till psykoterapeut. Däremot så blir män dubbelt så ofta *förstaförfattare* i jämförelse med kvinnor. Förstaförfattaren är ofta den som skriver och bedriver den största delen av arbetet och meritvärdet är högre än att stå som medförfattare. En positiv trend är att kvinnor inte särbehandlas genom att de inkluderas som *medförfattare*. Medförfattarskapet ska inte på något sätt undervärderas och det är en positiv tendens. Det är dock dubbelt så sannolikt att fortsätta som *doktorand* om man är man, trots det stora antalet kvinnor som handleds inom ämnet. Det finns dessutom en tydlig relation mellan att vara förstaförfattare och att sedan bli doktorand.

Frågor som kan ställas och som behöver lyftas till ytan är hur det kommer sig att trots den stora andelen kvinnor som läser grundutbildningen i psykologi, att det ändå är männen som är förstaförfattare? Hur stor betydelse har egentligen publiceringar och förstaförfattarskap för de kvinnor som väljer att fortsätta inom forskarutbildningen? Har det betydelse, hade de mer kontakt med sin handledare, blev de publicerade i högre utsträckning eller hade redan bestämt sig, oavsett publicering eller inte, att de ville söka forskarutbildningen? Vår kartläggning här ger inte svar på dessa frågor.

En annan diskussionspunkt kan vara vilken del av ämnet psykologi som forskargruppen tillhör. En stor del av forskningen görs via internet, ett ämne som möjligen kan upplevas som typiskt mansdominerat. Men detta har inte avskräckt antalet kvinnliga studenter att delta som behandlare och skriva sina uppsatser i forskningsprojekt och i forskargruppen finns kvinnor med internetbehandling som ämne för deras doktorerande. Ändå fortsätter de kvinnliga studenterna inte i lika stor grad som doktorander som de manliga.

Informella strukturer i antagningsprocessen och betydelsen av nätverk och informella kontakter för att antas till forskarutbildningen kan möjligen missgynna kvinnliga sökanden. En anledning kan vara att det är majoriteten män som besitter de högre posterna. Kön och social bakgrund samspelar inför avgörandet om övergången till forskarutbildningen. Detta är strukturer och hierarkier som en enskild forskargrupp kan uppmärksamma, men har svårare förändra i de högre och övergripande strukturerna. Att det i en forskargrupp är dubbelt så sannolikt att som man välja att gå vidare som doktorand är antagligen inget isolerat problem som enbart berör den forskargruppen. Sannolikt gäller detta även andra forskargrupper inom psykologiområdet med undantag för enstaka miljöer där snarare en omvänd könsfördelning gäller.

Mer forskning behövs för att undersöka kvinnors motiv till att inte gå vidare med forskning eftersom kvinnors yrkesverksamhet som psykologer i ökad grad påverkas av forskningsresultat framtagna vid universiteten. Skillnaden mellan den psykologiska forskningen och den psykologiska praktiken kan bli större och större om en homogen grupp forskar (män) och en homogen grupp är yrkesverksamma som psykologer (kvinnor). Faran finns då att forskningen står länge och längre från den kliniska verkligheten på vårdcentraler, kliniker och behandlingsrum.

En annan aspekt gäller finansiering av forskning och hur externa forskningsfinansiärer väljer att rikta sina anslag. Beroende på vilka ämnen och miljöer externa medel tilldelas påverkar dels vilken slags forskning som kommer att utföras på universiteten, och dels vilka som anställs som doktorander. Det är fler projektansökningar kommer från manliga

huvudsökande än kvinnliga och det är fler manliga sökande som medges anslag.²¹ Eftersom en majoritet av forskare är män så är uppdelningen inte konstig, men däremot så snedfördelas forskningsfinansieringen, vilket i slutändan påverkar vilka som söker sig vidare till forskningsutbildningen och blir doktorander. Med en medveten forskningsfinansiering kan snedfördelningen mellan könen minskas.

För att få en bredare bild över varför ett kvinnodominerat utbildningsområde som psykologi har relativt sett färre kvinnliga doktorander behöver fler forskargrupper undersökas. En fallstudie över en forskargrupp och forskningsledare ger inte en komplett bild, varken över ämnet psykologi eller Linköpings universitet. Däremot så visar det att det att publiceringar och författarskap har betydelse i övergången till att bli doktorand.

Slutsats

På psykologprogrammet vid Linköpings universitet studerar fler kvinnor än män, men trots detta är antalet kvinnliga och manliga doktorander relativt jämnt. Att som student gå vidare från uppsats till forskarutbildningen är ett stort steg, där många faktorer spelar roll, nätverk, uppmuntran och om studenten är författare till publikation och publicerad. För *Forskargruppen för Internet, hälsa - och klinisk psykologi* vid Linköpings universitet kan följande sammanfattning göras:

- 1) Kvinnor och män är likvärdigt representerade när en uppsats går vidare till att publiceras.
- 2) Män är mer än dubbelt så ofta förstaförfattare på en vetenskaplig publikation baserat på uppsatsen.
- 3) Kvinnor blir mer sällan doktorander. Mer än dubbelt så många doktorander är män.

Som forskningsledare kan det vara viktigt att uppmärksamma att: Män dubbelt så ofta blir *förstaförfattare* i jämförelse med kvinnor. Förstaförfattaren är den som får ut högst meritvärde av arbetet. Det är även män som går vidare och blir doktorander, och det är mer sannolikt att fortsätta som doktorand som man än som kvinna, trots det stora antalet kvinnor som handleds i grundutbildningen. En positiv tendens är att kvinnor inte särbehandlas som *medförfattare* och blir i samma grad *publicerade* som män.

Frågan om vilka som går vidare till forskarutbildningen behöver ägnas mer fokus. Det är sällan en slump att ett kön är mer representerat än ett annat. Och frågan är hur mycket akademien och forskningen har råd att förlora på strukturer och hierarkier som missgynnar kvinnor.

Referenser

Börjeson, A. & Meyer, P. (1997). *Utbildningskultur och kön: en rapport från studenternas vardag*. Stockholm: Univ.

²¹ SOU 2011:1, s 48

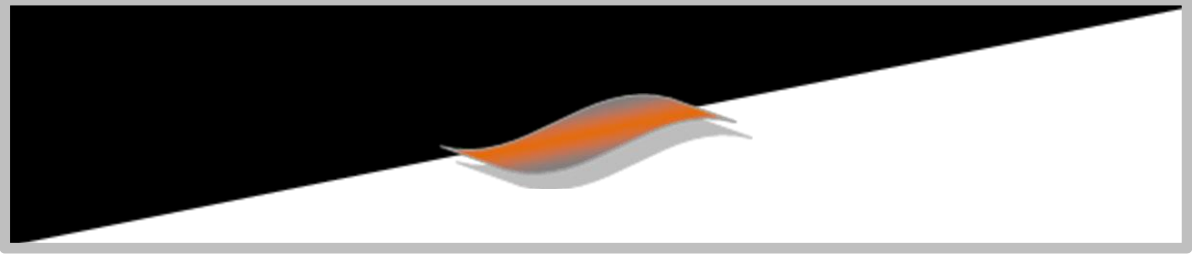
Hirdman, Y. (1988). *Genussystemet: teoretiska funderingar kring kvinnors sociala underordning*. Uppsala: Maktutredningen.

Linköpings universitet (1996). *Studiehandboken*. Linköping: Linköpings universitet.

Linköpings universitet (2010). *Årsredovisning* . Linköping: Linköpings universitet.

Linköpings universitet (2011). *Årsredovisning* . Linköping: Linköpings universitet.

Åsberg, C., Hensing, G. & Edvardsson-Stiwne, E. (1999). *Studenter, forskarutbildning och genus: en studie av övergången från grundutbildning till forskarutbildning vid Linköpings universitet*. Linköping: Forum för kvinnliga forskare och kvinnoforskning, Linköpings univ.



TEMA

Genusvillkor i och omkring forskarutbildningen

I akademien på lika villkor? En studie över mäns och kvinnors karriärmöjligheter

Stina Backman

Tema Genus, Linköpings universitet

Abstrakt

"Kvinnor kan bli studierektorer och till och med prefekter, män blir professorer...". Detta inledande citat är hämtat från en av de doktorander vid filosofiska fakulteten på Linköpings universitet som svarade ja på frågan om hon någon gång under sin tid som doktorand känt sig negativt särbehandlad på grund av sitt kön. I mångt och mycket är det en bra sammanfattning av hur de doktorander som har upplevt sig bli negativt särbehandlade på grund av sitt kön menar att detta kommer till uttryck. Bilden som träder fram är att upplevelsen av förväntningar och krav liksom möjligheter och förutsättningar ser olika ut för män respektive kvinnor inom forskarutbildningen.

Med utgångspunkt i dessa upplevda förhållanden har denna studie syftat till att kartlägga och analysera eventuella skillnader men också likheter i mäns och kvinnors avancemangsmöjligheter samt att söka svar på vad som underlättar respektive försvårar en akademisk karriär. För att fånga såväl kvantitativa som kvalitativa aspekter på mäns och kvinnor avancemang från doktorsgrad till docentmeritering och steget upp till professorsgrad bygger denna analys på såväl ansökningshandlingar som enkäter och intervjuer. I de preliminära resultat som framkommit visar det sig att kvinnorna vid filosofiska fakulteten vid Linköpings universitet överlag står sig väl i konkurrensen då den sammantagna bilden pekar på att de som grupp avancerar snabbare än sina manliga kollegor. Samtidigt framträder bilden av att institutionstillhörighet och forskningsområde liksom anställningsform och grad av inkludering är av avgörande betydelse för avancemangsmöjligheterna.

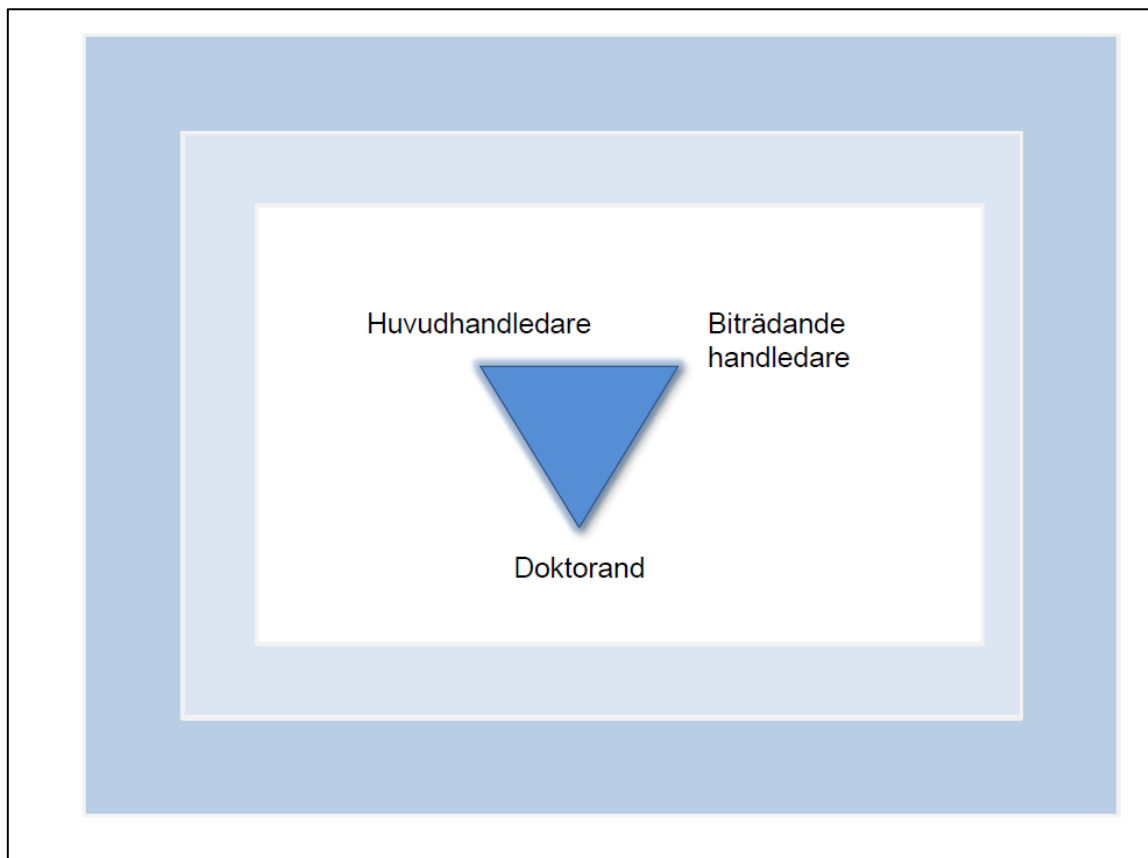
Könsmedveten forskarhandledning

Ulrike Schnaas
Pedagogisk utvecklare
Uppsala universitet
Avdelningen för universitetspedagogisk
utveckling (PU)

- Projekt "[Jämställdhetsperspektiv i handledarutbildningar för universitetslärare](#)" med stöd av Delegationen för jämställdhet i högskolan
- Rapport: "Könsmedveten forskarhandledning – teoretiska utgångspunkter och praktiska erfarenheter", (2011)

Teoretiska utgångspunkter

- *"Doctoral education is as much about identity formation as it is about knowledge production."* (Green, 1995)
- Forskarutbildning = att bli en fullvärdig medlem i en akademisk "praxisgemenskap" (Lave / Wenger, 1999)



Exempel från intervjuerna:

Introduktionen och inskolningen i forskarrollen

Inskolningen i den akademiska kulturen är något som handledaren "i högsta grad" behöver ta ansvar för.



Exempel från intervjuerna:

Könsstereotypa förväntningar

Specifikt kvinnor som fungerar som biträdande handledare riskerar att bli "biträdande mamma".

Exempel från intervjuerna:

Återkoppling

”Kritik måste framföras, men den måste kunna uppfattas som stöd.”

Exempel från intervjuerna:

Seminariekulturen

Förtryckande seminariestrukturer, där det först och främst handlar om att briljera, kan ”döda hela intresset för forskning.”

Exempel från intervjuerna:

Kultur och normativitet

"De som räknas som 'stjärnor' är alltid män. Man ser fortfarande en man som sinnebild för den allra bästa forskaren."



Exempel från intervjuerna:

Normer i förändring?

Bilden av forskaren som en person utan fritid och familj gäller inte längre, eftersom den "inte attraherar en yngre generation".

Idealbilden av forskaren är fortfarande en person som "offrar allt" för forskningen.

Hegemonisk akademisk identitet?



Diskutera med din
bänkgranne:

Vad ingår enligt din erfarenhet i en
”hegemonisk akademisk identitet /
maskulinitet”?

Referenser

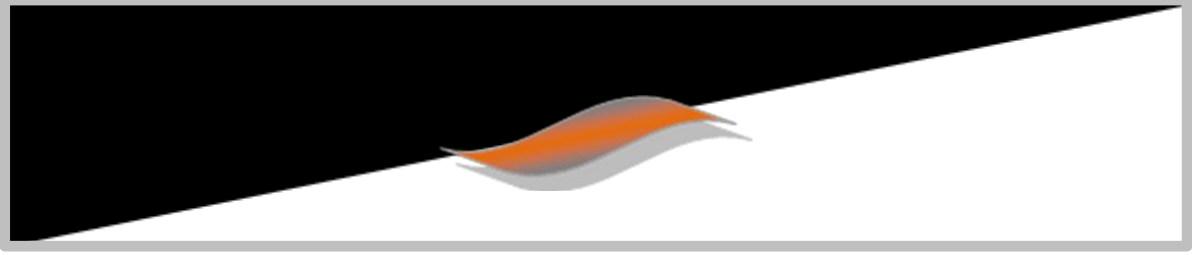
- Green, Billy (2005): "Unfinished business? Subjectivity and Supervision", i *Higher Education Research & Development*, vol. 24, nr.2, s.151-163.
- Lave, Jean & Wenger, Etienne (1991), *Situated Learning. Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schnaas, Ulrike (2011): *Könsmedveten forskarhandledning – teoretiska utgångspunkter och praktiska erfarenheter*. Uppsala universitet.

Rapporten "Könsmedveten forskarhandledning" kan beställas till en kostnad av 100 kr via info@pu.uu.se eller laddas ner via www.hsv.se

Idéer eller kommentarer?

Hör gärna av dig till

Ulrike.Schnaas@uadm.uu.se



TEMA

**Att utvecklas från doktorand till
etablerad forskare ur ett genusperspektiv**

Skillnader i kvinnliga och manliga kemidoktoranders identitetsskapande

Renzo Johansson¹, Patrik Knöös², Jane Sjögren³, Helena Svensson⁴, Elena Zukauskaitė⁵

¹Kemiska institutionen, Biokemi och strukturbologi, Lunds universitet, ²Kemiska institutionen, Fysikalisk kemi 1, Lunds universitet, ³Matematikcentrum, Numerisk analys, Lunds universitet, ⁴Institutionen för kemiteknik, Lunds universitet, ⁵Centre for Innovation, Research and Competence in the Learning Economy (CIRCLE), Lunds universitet

Bakgrund till projektet

I den här studien undersöker vi om det finns några skillnader mellan kvinnliga och manliga kemidoktoranders identitetsskapande. Projektet är utfört inom doktorandprogrammet VOICE och det här är det första projektet som vi gjort inom genusforskning. När vi började fundera över ämnen för en jämställdhetsstudie var vi intresserade av hur doktorandidentiteten skapas och framförallt hur stark den är. Vi utgick ifrån det faktum att doktorander oftast har flera roller både inom akademien och utanför akademien. Vi var intresserade av hur roller, som till exempel att vara student och lärare, påverkade doktorandidentiteten och än mer av hur rollerna som finns utanför akademien påverkar doktorandidentiteten. Detta mynnade ut i nedanstående frågeställning.

Frågeställning

Finns det skillnader mellan kvinnliga och manliga doktoranders identitetsskapande?

Metod

För att undersöka skillnaderna i doktorandidentitet mellan kvinnor och män valde vi att göra en intervjubaserad undersökning. Urvalet gjordes för att få så lika förutsättningar som möjligt mellan doktoranderna. Vi valde att intervjua 10 doktorander, och av dessa intervjuade alla i projektgruppen en man och en kvinna var. Doktoranderna valdes från Kemicentrum där det är en jämn könsfördelning och vi hade goda kontakter. Vi tillfrågade doktorander som befann sig ungefär i mitten av doktorandperioden för att de skulle ha haft möjlighet att hinna skapa sig en doktorandidentitet.

Urval:

- 10 doktorander (5 män, 5 kvinnor)
- Kemicentrum vid Lunds universitet
- Mitten av doktorandperioden

Intervjun fokuserade på doktorandens roller, såväl inom som utanför akademien. De ämnen som vi valde att analysera och belysa från intervjuerna var: *roller inom akademien, roller utanför akademien, prioritering mellan arbete och fritid, påverkan mellan rollerna samt*

framtiden. Prioritering mellan arbete och fritid valdes för att se om prioritering av arbetet är kopplat till en stark forskaridentitet och *framtiden* valdes för att se om doktorandens syn på framtiden är en indikation på hur starkt man relaterar sig till akademien.

Resultat

Roller inom akademien

Samtliga doktorander har institutionstjänstgöring och det innebär oftast undervisning och ibland kombinerat med ansvar för experimentell utrustning. Två kvinnliga doktorander hade även studentfackliga uppdrag. De flesta hade positiva upplevelser av att ha flera roller inom akademien.

Institutionstjänstgöring – 10/10 (5 män, 5 kvinnor)
Studentfackliga uppdrag - 2/10 (0 män, 2 kvinnor)

Man:

”Jag tycker att det är skoj med kontakten med studenterna och kunna hjälpa till där.... Man lär sig mycket själv också... Undervisningen är en liten höjdpunkt även om, när man är inne i det tar fantastiskt mycket tid och då är man lite trött på det.”

Kvinnor:

”För min del är det bra... Det får inte bli för mycket engagemang i annat så att forskningen blir lidande, men jag tycker det är ett bra sätt att öppna ögonen lite för vad som finns, att man inte blir helt insnöad.”

”Jag tycker det är ganska kul. Lite avbrott. Man kan bli rätt insnöad på sitt eget lilla projekt och det är skönt att kunna bryta det ett tag och gå in i något annat, tycker jag”

Alla tre citaten visar en positiv syn på att ha fler roller även om det tar tid från forskningen och vi såg ingen skillnad mellan kvinnor och män.

Vi frågade doktoranderna om hur de själva såg på sin doktorandidentitet och nämnde då alternativen student och forskare. När vi placerade in deras svar på en skala mellan student och forskare så var det ingen som placerade sig helt på student. 1 kvinna ansåg sig vara mer student än forskare, 2 kvinnor ansåg sig vara halvvägs mellan student och forskare eller helt enkelt vara doktorand. 2 män och 2 kvinnor ser sig mer som forskare än student och en man såg sig som forskare. Två män placerade sig inte på skalan mellan student och forskare utan såg på sig själva som ingenjörer. Här har vi alltså en övervikt mot forskare eller ingenjör för männen och för kvinnorna en vikt till att vara doktorand.

Doktorandidentiteten placerad på en skala mellan student och forskare

- Mer student än forskare 1/10 (0 män, 1 kvinna)
- Doktorand 2/10 (0 män, 2 kvinnor)
- Mer forskare än student 4/10 (2 män, 2 kvinnor)
- Forskare 1/10 (1 man, 0 kvinnor)
- Ingenjör 2/10 (2 män, 0 kvinnor)

Baserat på citat från fyra av männen ser vi att de har ett starkt fokus på att doktorerandet som ett jobb snarare än att de är studenter.

Män:

"Jag ser det ju som en blandning. Alltså hade man inte fått betalt så hade jag sagt att man pluggar. Men i och med att man får betalt så blir det ett jobb."

"Så vänner som har mer fasta tider kan uppleva att man gör lite som man vill. Därför försöker jag när jag presenterar mig att lägga fram att det ändå är ett jobb. Annars går det inte, pallar man inte tänka att man fortfarande är i någon slags studentvärld."

"Som en forskare. I alla fall nu. Från början var det väl något mellanting men ju längre tiden går..."

"Jag brukar nog säga att jag är civilingenjör faktiskt. Folk brukar veta vad en ingenjör är. Och sen om de verkar väldigt intresserade så säger jag att jag doktorerar... Jag brukar inte göra så stor sak av att jag doktorerar."

För kvinnorna var det lite annorlunda. Det finns en större försiktighet i att definiera sig som en forskare men det verkar ändå finnas en vilja att vara forskare.

Kvinnor:

"Jag ser inte mig själv som student längre även om man går kurser och så. Det känns mer som ett jobb. ... [Forskare] Det är lite stora kläder att fylla."

"... Forskar mer än studerar. Men det är ju en utbildning. Men jag tycker att det är jättesvårt."

"Jag skulle nog säga att jag forskar, men jag är i upplärningsfas för att bli en självständig forskare."

"... jag började min doktorandtid med mycket kurser i ett halvårstid. Då kände man sig nästan som student. Men nu när man har satt igång med sitt projekt mer så börjar man känna sig lite mer som forskare istället."

De två kvinnorna som hade studentfackliga uppdrag verkade också säkrare på att definiera sig som doktorander utan att det skulle vara en konflikt mellan student och forskare.

Roller utanför akademien

Vad gäller roller utanför akademien hittade vi inte några större skillnader mellan kvinnor och män. 2 män och 3 kvinnor var sambos eller gifta. Nästan alla hade träning som ett intresse. Det var fler män än kvinnor som hade ett speciellt intresse, varav flera stycken dock sammanföll med någon form av träning. Alla doktorander träffade vänner på fritiden. Det var fler kvinnor än män som umgås med kollegor och fler män än kvinnor som hade kontakt med hemmaorten.

- Sambo/Gift – 5/10 (2 män, 3 kvinnor)
- Träning – 9/10 (4 män, 5 kvinnor)
- Speciellt intresse – 7/10 (5 män, 2 kvinnor)
- Träffar vänner - 10/10 (5 män, 5 kvinnor)
 - Kollegor - 8/10 (3 män, 5 kvinnor)
 - Vänner utan akademisk utbildning 6/10 (3 män, 3 kvinnor)
 - Kontakt med hemmaorten - 8/10 (5 män, 3 kvinnor)

Upplevelsen av att ha roller utanför akademien var positiv och gav enligt de flesta en avkoppling.

Män:

”Det är avkopplande om man kan släppa jobbet när man kommer hem och ha någonting annat att prata om och göra någonting annat.”

”Jag ser på, definitivt på träningen som ett väldigt, väldigt nyttigt komplement, för jag inser att normalt sett så går jag rätt mycket och tänker på , även när jag är hemma liksom så finns det alltid i bakhuvudet vad jag behöver göra...”

Kvinnor:

”Den tiden jag inte är på Kemicentrum, den tiden försöker jag koppla bort jobbet. Det är inte alltid det funkar men man försöker i alla fall. Därav tycker jag att det är skönt att hitta på något annat och att gå och träna rensar skallen ganska bra.”

”Det gör mig gladare, absolut. Det gör det. Det fungerar också som någon form av meditation och avslappning att komma iväg.”

För upplevelsen av att roller utanför akademien, fanns det precis som för roller inom akademien, inga skillnader mellan kvinnor och män, som vi kunde se.

Prioritering mellan arbete och fritid

För att få reda på mer om hur doktoranderna prioriterade mellan arbete och fritid fokuserade vi på två områden, först arbetstiderna och sedan prioritering mellan en maskinbokning och en familjeträff. När vi frågade doktoranderna om deras arbetstider till exempel var mellan 8 och 17 fick vi svaret att de allra flesta, 3 män och 5 kvinnor försökte hålla fasta tider. Det var dock ingen som lyckades helt med att hålla fasta tider, vilket oftast berodde på laborationer.

Arbetstider

- Försöker hålla fasta tider 8/10 (3 män, 5 kvinnor)
- Lyckas hålla fasta tider 0/10 (0 män, 0 kvinnor)

Här har vi tre citat från de manliga doktoranderna om deras arbetstider.

Män:

"Alltså jag försöker ju men det beror ju på vad man gör, om jag labbar och så är det ju sällan åttatimmarsdagar. Du vet experimenten styr tyvärr ens liv"

"Nej det är absolut inte regelbundna timmar. Det har blivit som det har blivit. Jag går hit när jag vaknar och känner mig redo. Jag kommer ganska sent och går ganska sent."

"Jag försöker så gott det går att hålla ganska fasta tider. Det går ju inte alltid, det vet vi ju båda två. Men jag försöker vara här vid 8 och åka hem vid 5."

För kvinnorna var situationen med arbetstider liknande.

Kvinnor:

"Jag försöker hålla mig till mina 40 timmar per vecka, men på olika tider. Men oftast blir det lite mer, oftast blir det: shit, måste sitta ikväll och läsa det här eller göra det här. Det går inte att gå hem och säga nu struntar jag i det här."

"Det är ganska skiftande. Men jag försöker hålla, ja kontorstider. Det funkar kanske varannan vecka."

"Det är ett flexibelt jobb. Men jag försöker hålla fasta tider. När jag kommer hit vid 9 då går jag hem vid 17.30-18. Man blir aldrig färdig som doktorand. Det är jättelätt att fortsätta jobba och inte bli färdig."

Så vad gäller arbetstider tyckte vi inte att vi hittade några skillnader mellan kvinnor och män.

När vi sedan går in på prioriteringen mellan en maskinbokning, som oftast är viktig för kemidoktorander, och mellan en familjeträff tycker vi att vi ser skillnader. En liten övervikt av kvinnorna väljer maskinbokningen och en övervikt av männen väljer familjeträffen. En man och 2 kvinnor skulle dessutom försöka kombinera familjeträffen och maskinbokningen. Vi tyckte även att dessa skillnader blev större när man tittar på citaten från män och kvinnor.

Prioritering mellan en maskinbokning och familjeträff

- Väljer familjeträffen 4/10 (3 män, 1 kvinnor)
- Försöker välja familjen eller kombinera 3/10 (1 män, 2 kvinnor)
- Väljer maskinbokningen 3/10 (1 män, 2 kvinnor)

Här har vi först citat från 3 män. Den första som skulle försöka kombinera och två som väljer familjen.

Män:

"Jag skulle troligen bara behöva vara där och starta det och sen skulle det köra själv. Så jag skulle nog ta en liten del av dagen och åkt till jobbet. Sen skulle jag åkt dit."

"Jag kan inte se någon situation på mitt jobb som jag inte kan planera i förväg. Det kan vara någon konferens som är lockande, men kanske inte under den närmsta vännens bröllop. Om det är någon viktig labb på gång, då prioriterar jag alltid släkten, skulle jag säga. Det måste man göra."

"Av någon anledning så ser jag, för mig är det ett skräckexempel att folk inte kan lämna jobbet. För det är intressant det jag sysslar med, men man måste ha ett annat liv."

För kvinnorna var det lite annorlunda med en större tveksamhet om vilket man skulle prioritera av maskinbokningen och familjeträffen.

Kvinnor:

"... man skulle inte riktigt vara glad om man åkte iväg, jag tror att jag skulle känna mig väldigt stressad. Sen brukar jag ju träffa familjen väldigt ofta i vanliga fall så det är inte alltid det, och de har förståelse för att man inte kan så på det sättet är det jättebra."

"... en begravning skulle jag åka hem till men skulle det vara en födelsedag skulle jag välja MAX-lab."

"Det beror lite på var jag är med mitt projekt. Jag skulle säga att jag skulle prioritera familjen först. Det tillfället kommer inte tillbaka, medan maskinbokningen eventuellt kan vänta två veckor. Men om det är så att hela min forskning beror på det här, då skulle jag försöka kombinera på något sätt."

Den skillnad vi ser är att männen tydligare prioriterar familjeträffen jämfört med kvinnorna som är mer tveksamma om vilket de skulle välja.

Påverkan mellan rollerna

Vi frågade även doktoranderna om deras roller inom och utanför akademien påverkade varandra. Det var inte alla doktorander som gav tydliga svar på frågan och vi kan därför inte se några tydliga tendenser. De citat som vi däremot hittade visade på att det som doktorand är svårt att släppa jobbet när man går hem. Det första citatet här är det enda som visar på en påverkan från rollerna utanför akademien på doktorandrollen. Och vi tror att det kan vara svårt för doktoranderna att se hur deras roller utanför akademien påverkar dem som doktorander.

Män:

"Jag har alltid jobbat i lag och hållit på med lagidrott. Det gör nog att jag är ganska lätt att ha att göra med på labbet och samarbetar i många konstellationer."

"Det påverkar ju en, det är ju känslomässigt... Känslomässigt engagerad i sina resultat."

Kvinnor:

"Som doktorand kan det vara svårt att släppa jobbet när man går hem."

"Jag tror det är mer negativt. Jag nog... att jag nog, man kan vara rätt så irriterad och sur rätt ofta, mer än man var förr."

Framtiden

Det sista ämnet som vi valde att analysera från intervjuerna var doktorandernas syn på framtiden eller närmare bestämt var de såg sig själva om fem år. Det var ingen av de intervjuade som svarade att de såg sig inom akademien. Flertalet, 2 män och alla kvinnor, var tveksamma om det vara akademien eller industrin eller öppna för båda alternativen. 3 män såg sig själva inom industrin. För kemidoktorander finns det en industri som söker efter disputerade och där det finns möjlighet att forska och därför är det förståeligt att industrin finns med som ett så pass starkt alternativ som svaren här visar på.

Var ser du dig om fem år

- Inom akademien 0/10 (0 män, 0 kvinnor)
- Tveksam/öppen för akademi eller industri 7/10 (2 män, 5 kvinnor)
- Industrin 3/10 (3 män, 0 kvinnor)

Här har vi tre citat från manliga doktorander om deras framtid.

Män:

"Så som jag känner nu är det industrin. Jag känner att akademien, det är ganska vad heter det, det är ganska svårt att få en, en stadig position. Man ska söka pengar hela tiden, hit och dit, och konkurrensen är ju stenhård. Alltså det finns jättemånga människor som är mycket smartare än mig som inte lyckas."

"Jag har kommit på det nu efter ett tag, att jag är väldigt produktinriktad. Så det kommer utan tvekan vara industrin. Det är ingen tvekan om saken. För jag tycker det är skoj att jobba på universitetet, men jag är för produktinriktad för att tycka att det är skoj."

"Det är jättesvårt att säga. Jag tycker om forskarmiljön, mycket. Jag vet inte hur jag skulle bli i ett tuffare företagsklimat, vad jag skulle få för roll i en sådan miljö. Men jag vill gärna testa på det."

För kvinnorna är det inte lika direkta svar.

Kvinnor:

"Jag kan inte säga att jag vill göra akademisk karriär eller att jag vill absolut till industrin, men det vad jag känner är att jag skulle gärna pröva nåt annat än akademien efter det här."

"Jag funderar ju på om man vill fortsätta inom universitetet eller inte. Jag kan nog tänka mig att göra en post doc men sen vill jag nog hellre vara inom industrin och forska. Ja det blir nog rätt lätt att det blir forskning inom industrin istället."

”Jag tycker att det jag gör är kul. Sen om jag vill fortsätta inom akademien eller industrin, är jag fortfarande lite i valet och kvalet om.”

”Jag tror det beror väldigt mycket på vad för möjligheter som dyker upp och det är att jag vill göra något där jag får tänka själv och inte är på rutin.”

Vi tyckte oss se en större öppenhet för akademien hos kvinnorna även om intentionerna att fortsätta inom akademien inte uttrycktes rakt ut. Det som vi tyckte var mest intressant var att kvinnorna i vår studie verkade mer öppna för akademien samtidigt som de identifierade sig starkare som doktorander än männen som mer såg sig som forskare och var mer inriktade på industrin.

Sammanfattning

Som sammanfattning har vi försökt göra en sammanställning av den typiska kvinnliga och manliga kemidoktoranden. Det ska nu sägas att detta är en hårddragning av vad vi såg för kvinnorna och männen i vår begränsade studie. För att börja med rollerna inom och utanför akademien så har både kvinnor och män i vår studie flera roller inom akademien med institutionstjänstgöring men kvinnor har en starkare tendens att engagera sig i studentfackliga uppdrag. Både kvinnorna och männen umgås med vänner på fritiden, männen har en tendens att ha starkare kontakt med hemmaorten och kvinnorna mer umgänge med kollegor. Både kvinnorna och männen, i den här studien, tränar på sin fritid och männen har ofta ett speciellt intresse som ibland är kombinerat med träningen. Både kvinnor och män är positiva till rollerna de har såväl inom som utanför akademien. Om vi går över på doktorandernas identitet så identifierar sig männen i vår studie mer som forskare och ingenjörer medan kvinnorna identifierar sig som doktorander eller halvvägs mellan student och forskare. Männen har en starkare prioritering av familjeträff före maskinbokning medan kvinnorna har svårare för att göra prioriteringen. Slutligen ser männen i vår studie sin framtid inom industrin medan kvinnorna är tveksamma angående om framtiden är inom akademien eller industrin.

Män:

Flera roller inom akademien med institutionstjänstgöring
Umgås med vänner, mer kontakt med hemmaorten
Tränar och har ett speciellt intresse ibland kombinerat med träningen
Positiv till rollerna inom och utanför akademien
Identifierar sig mer som forskare eller ingenjör
Prioriterar familjeträff över maskinbokning
Ser sin framtid inom industrin

Kvinnor:

Flera roller inom akademien med institutionstjänstgöring och eventuellt studentfackliga uppdrag
Umgås med vänner, även kollegor
Tränar
Positiv till rollerna inom och utanför akademien
Identifierar sig som doktorand eller halvvägs mellan student och forskare
Har svårare att prioritera mellan familjeträff och maskinbokning
Tveksamma om framtiden är inom akademien eller industrin

Vidareutveckling av studien

Om vi skulle vidareutveckla och förbättra studien så hade vi velat analysera bakomliggande faktorer som kan ha påverkat doktorandernas svar. Till exempel kan familjesituationen som gift/sambo eller singel påverka arbetstider, familjebakgrunden kan påverka hur man ser på en framtid inom akademien, avdelningskulturen kan påverka hur man prioriterar mellan maskinbokning och familjeträff och hur lång tid man varit doktorand kan påverka var på skalan mellan student och forskare man ser sig själv. Vi har frågat doktoranderna om flera av dessa faktorer men för att kunna analysera dessa djupare hade vi velat göra fler intervjuer och att intervjuerna skulle ha utförts av samma person. Vi hade också gärna fått mer kvantitativa data och skulle då kunna kombinera intervjuerna med enkäter till fler doktorander.

Fullföljande av forskarutbildningen – Doktoranders uppfattningar av sin studiesituation med fokus på könsskillnader

Kristina Areskoug Josefsson¹, Sofia Fahlvik Svensson², Pernilla Peterson³, Tamara Tjitrowirjo⁴

¹Institutionen för Hälsa, Vård och Samhälle, Lunds universitet, ²Fysiska institutionen, Lunds universitet, ³Institutionen för kliniska vetenskaper i Malmö, Lunds universitet, ⁴Institutionen för kliniska vetenskaper i Lund, Lunds universitet

Introduktion

I en omfattande enkätstudie bland svenska lärosäten framkom 2003 att nästan hälften av de som antagits till forskarutbildningen överväger att inte fullfölja den (Andréasson & Ehn Knobbblock, 2003). I en annan studie rapporteras att var tionde doktorand varje vecka vill ”ge upp” (Sjons, 2009). Bland doktorander som valt att inte avsluta sin utbildning är sociala eller andra skäl den största bakomliggande orsaken, men könsskillnaderna är stora mellan män och kvinnor (Delegationen för jämställdhet i högskolan, 2011; Högskoleverket, 2012).

I en intervjustudie med kvinnliga doktorander var samtliga deltagare kritiska till forskarutbildningen (Guteklint, Almqvist & Enstam, 2009) och drygt en femtedel av kvinnor som inte fullföljt sin utbildning uppger att de inte trivs med att doktorera, jämfört med bara en tiondel av männen (Delegationen för jämställdhet i högskolan, 2011). Skillnaden är alarmerande och ”[...] orsakerna till varför kvinnor inte trivs på sina institutioner, inte får den handledning de önskar eller avbryter forskarutbildningen på grund av sjukdom behöver studeras noggrant” (Delegationen för jämställdhet i högskolan, 2011). Möjliga orsaker till avhopp diskuteras ur ett könsperspektiv nedan.

En central del av forskarutbildningen är samarbetet med handledaren eller handledarna och både bland doktorander som avbrutit utbildningen och de som övervägt att göra det anges handledaren frekvent som en bidragande orsak (Andréasson & Ehn Knobbblock, 2003; Högskoleverket, 2012). Bland de doktorander som avbrutit sin utbildning upplever kvinnliga doktorander bristande handledning som ett större problem än manliga i en studie (Delegationen för jämställdhet i högskolan, 2011), medan en annan inte visar på någon könsskillnad i synen på handledningen (Högskoleverket, 2012). Könsskillnaderna är dock tydliga bland aktiva doktorander i flertalet studier. Kvinnor upplever i högre utsträckning att de inte alls får handledning i den omfattning som de behöver, färre kvinnor än män anser att deras handledare visar engagemang i deras projekt och en betydligt lägre andel kvinnor anser att de får konstruktiv kritik och feedback från sin handledare (Gunnarsson, 2009). Män har rapporterats vara generellt mer nöjda med sin handledning (Sjons, 2009). Fler kvinnor än män upplever dessutom att de blivit illa behandlade av sina handledare (Andréasson & Ehn Knobbblock, 2003).

Även press och prestationskrav är möjliga orsaker till att inte fullfölja forskarutbildningen. En undersökning bland doktorander vid Uppsala universitet visar att över hälften av de kvinnliga doktoranderna inte ens en gång per månad känner att de gör ett bra

jobb jämfört med att nästan hälften av de manliga upplever att de gör ett bra jobb en gång i veckan eller oftare (Sjons, 2009). Kvinnor upplever också en lägre arbetseffektivitet än män (Sjons, 2009).

En stor könsskillnad bland doktorander har rapporterats vara av psykosocial karaktär (Gunnarsson, 2009) då kvinnliga doktorander upplever mer stress (Cohen, 2011; Guteklint et al., 2009), har visats vara mer missnöjda än sina manliga kollegor och må sämre (Gunnarsson, 2009; Sjons, 2009). Vid Örebro universitet anser en fjärdedel av kvinnorna att stressen i deras arbete inte ligger på en acceptabel nivå, jämfört med endast var tionde manlig doktorand (Gunnarsson, 2009). Då upplevelsen av stress inte skilde för män och kvinnor, upplevde en högre andel kvinnor fysiska symtom på stress som sömnsvårigheter, ont i magen eller huvudvärk (Sjons, 2009). Bland bidragande orsaker till att doktorander valt att avbryta utbildningen uppges brister i den psykosociala arbetsmiljön, sjukdom eller att inte trivas med att doktorera oftare av kvinnor (Högscoleverket, 2012).

Vid Stockholms universitet har kvinnliga doktorander en högre sjukskrivningsfrekvens än manliga (Guteklint et al., 2009) och bland doktorander som hoppat av forskarutbildningen uppger fyra gånger fler kvinnor än män att anledningen var sjukdom (Delegationen för jämställdhet i högskolan, 2011). Som direkta orsaker till sjukskrivningar anges hög arbetsbelastning, påfrestningar i privatlivet och relationen till handledaren (Guteklint et al., 2009). Könsskillnader gällande upplevelse av ansvar för hem och familj kan vara del i den stress som upplevs (Cohen, 2011), och det har visats att kvinnliga doktorander lägger mer tid än manliga på hushållsarbete (Andréasson & Ehn Knoblock, 2003). Familjesituationen i stort som en bakomliggande orsak till avhopp har uppgetts lika frekvent bland män och kvinnor, men en dubbelt så stor andel av kvinnorna jämfört med männen gav upp sina forskarstudier på grund av föräldraledighet (Delegationen för jämställdhet i högskolan, 2011).

Kvinnliga doktorander upplever att de särbehandlas på grund av sitt kön i högre utsträckning än manliga doktorander (Guteklint et al., 2009; Högscoleverket, 2004) och den vanligaste upplevda orsaken till negativ behandling under forskarutbildningen beror på kön (Andréasson & Ehn Knoblock, 2003). Nästan hälften av de kvinnliga doktoranderna inom matematik och informationsteknologi vid Uppsala universitet upplever att deras kompetens ifrågasatts på grund av sitt kön och två tredjedelar att män har bättre möjligheter till karriär (Sjons, 2009). Däremot är det endast ett fåtal doktorander som uppger att diskriminering varit en bidragande orsak till att avbryta utbildningen (Högscoleverket, 2012).

Det är tydligt från tidigare forskning att möjliga orsaker till att doktorander överväger att avsluta sin forskarutbildning utmärker sig som faktorer där stora könsskillnader rapporterats. I samband med kartläggning av vad som påverkar en doktorands fullföljande av sina studier, är därför kön en viktig aspekt. Ingen tidigare studie har med könsskillnader i fokus haft som huvudinriktning att undersöka samband mellan faktorer som har upplevts som negativa under forskarutbildningen och fullföljande av doktorandstudierna. Ännu en viktig parameter som inte undersökts tidigare är vilka förändringar doktoranderna själva upplever skulle förbättra deras situation. Vidare har ingen tidigare studie specifikt undersökt avhopp från forskarutbildningen vid Lunds universitet.

Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka de positiva och negativa faktorer som påverkar doktoranders studiesituation, samt att utreda vilka orsakerna är att forskarstuderande

överväger att inte fullfölja sin utbildning vid Lunds universitet. Fokus läggs på köns- och fakultetsskillnader.

Metodbeskrivning

Enkäten

Forskarnas förförståelse utgick ifrån deras erfarenheter som doktorander vid olika fakulteter (medicin, LTH) och utformades i samarbete med ett annat forskningsprojekt. Frågorna som inkluderades i denna studie sammanfattas i Appendix. Utöver dessa frågor ställdes också en helt öppen fråga: ”Har du förslag som skulle kunna minska risken att doktorandstudier avbryts i förtid?” Enkäten formulerades på både svenska och engelska.

Enkäten skickades som en länk till ett webbaserat formulär via e-post tillsammans med ett informationsbrev på både engelska och svenska till en majoritet av doktoranderna vid Lunds universitet. Listan över e-postadresser till doktoranderna erhöles från fakulteterna samt från Lunds datacentral (LDC). Frivilligheten i deltagandet poängterades samt att resultaten endast skulle komma att presenteras på gruppnivå. Två påminnelser skickades ut innan enkäten stängdes, tre veckor efter den öppnades.

Kvantitativ analys

Tre aspekter ur enkäten analyserades kvantitativt: 1) Andelen doktorander som övervägt avhopp, 2) orsakerna till att överväga avhopp samt 3) den negativa upplevelsen av trivselfaktorer. De tre aspekterna beräknas separat för kvinnor och män inom fyra fakultetsgrupperingar (se nedan).

- 1) Andelen doktorander som övervägt avhopp beräknades som antalet doktorander som uppgett att han/hon övervägt avhopp dividerat med det totala antalet doktorander.
- 2) Bland de doktorander som svarat att de övervägt avhopp beräknas andelen som uppgett de föreslagna orsakerna till avhopp som antalet doktorander som uppgett en viss orsak, dividerat med det totala antalet doktorander som övervägt avhopp.
- 3) Den negativa upplevelsen av föreslagna trivselfaktorer jämförs mellan doktorander som övervägt och inte övervägt avhopp. För avhoppsovervägande/icke-avhoppsovervägande beräknas för var faktor antalet doktorander som uppgett att han/hon främst påverkas negativt dividerat med det totala antalet doktorander som övervägt/inte övervägt avhopp.

Kvalitativ analys

Enkätens utformning tillät öppna svar på tre frågor: möjlighet att kommentera/lägga till faktorer som påverkar doktoranden i hans/hennes arbete, möjlighet att kommentera/lägga till orsaker till varför doktoranden övervägt avhopp, samt den enbart öppna frågan ”Har du förslag som skulle kunna minska risken att doktorandstudier avbryts i förtid?”. Enbart svaren i samband med de två sistnämnda frågorna har analyserats då svaren vad gäller trivselfaktorer var svåra att tyda (många kommentarer syftar tillbaka på vad doktoranden svarat i de slutna frågorna).

Analysen av orsakerna till avhopp och förbättringsförslagen skedde stegvis enligt kvalitativ innehållsanalys. Två av forskarna gjorde genomläsning, subkategorisering och kategorisering individuellt. Därefter diskuterades resultaten tills enighet uppstod om

kategorier. Utifrån kategorierna framkom olika tema. Processen utfördes inom de fyra olika fakultetsgrupperingarna, samt med avseende på kön inom dessa grupper.

Resultat

Datamaterial

Sammanlagt inkom 1244 enkätsvar (svarsfrekvens 39,8 %) fördelade på nio områden eller fakulteter. Höga andelar av svaren inkom från Lunds tekniska högskola (LTH), medicinska fakulteten och naturvetenskapliga fakulteten, medan lägre andelar inkom från ekonomihögskolan, humanistisk-teologiska fakulteten, juridiska fakulteten, konstnärliga området, samhällsvetenskapliga fakulteten samt övriga. För att få tillräckligt stora grupper, valde vi att slå samman dessa sex mindre områden eller fakulteter till en gemensam grupp som refereras till som samhäll/humaniora. Vidare delade vi de fyra resulterande grupperna efter kön.

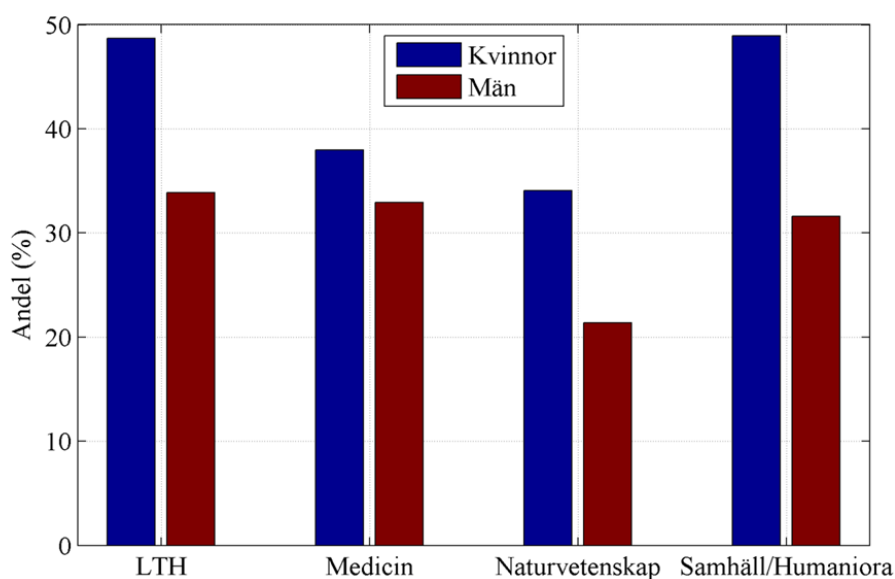
I Tabell 1 redovisas en sammanställning av bakgrundsdata för de totalt åtta grupper som jämförs i studien. Det är värt att notera att doktorander vid LTH och naturvetenskap utgörs av en yngre fördelning, medan doktorander vid medicin och samhäll/humaniora ofta är äldre och i högre utsträckning har barn. Framförallt doktoranderna vid medicinska fakulteten utmärker sig också genom den höga andel som doktorerar på deltid eller som har en kombinerad eller annan anställningsform. Deltagarna i studien är i samtliga grupper jämnt fördelade över olika stadier avklarade i utbildningen.

Tabell 1. Bakgrundsdata för de åtta grupper som jämförs i denna studie. Samtliga värden anger procentandel av den undergrupp som beskrivs.

Fakultet	LTH		Medicin		Naturvetenskap		Samhäll/Humaniora	
	24		35		16		26	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Kön	39	61	63	37	47	53	58	42
Ålder								
< 25	2	3	3	4	7	6	1	1
25-30	62	58	40	32	63	65	30	42
31-35	22	24	20	20	19	22	32	26
36-40	10	7	14	18	9	2	16	10
> 41	4	8	24	26	3	5	22	20
Familjesituation								
Gift/Sambo	65	59	77	75	67	50	72	72
Barn	28	25	40	53	25	20	47	42
Finansiering								
Doktorandtjänst	83	83	42	26	78	68	71	70
Utbildningsbidrag	0	0	11	6	11	13	1	8
Stipendium	9	4	4	7	3	6	5	4
Kombination/Annan	8	12	43	61	9	14	23	18
Aktivitetsgrad								
Heltid	86	82	50	37	84	86	63	74
Deltid	13	17	43	58	12	11	31	21
Inte aktiv	1	2	7	6	4	3	6	5
Avklarad del								
0-24 %	25	26	30	28	21	34	24	31
25-49 %	21	25	27	29	29	17	23	27
50-74 %	24	24	21	19	23	17	23	15
75-100 %	30	26	22	25	27	33	30	27

Kvantitativa resultat

Drygt en tredjedel av deltagarna uppger att de någon gång övervägt att inte fullfölja forskarutbildningen, men skillnaderna är stora mellan både fakulteter och mellan män och kvinnor (se Figur 1). Vid samtliga fakulteter är det vanligare bland kvinnor att överväga avhopp och för kvinnor vid både LTH och samhäll/humaniora har nästan hälften av doktoranderna övervägt att sluta, jämfört med ungefär en tredjedel av männen vid samma fakulteter. Minst vanligt att överväga avhopp är det bland de manliga doktoranderna vid naturvetenskapliga fakulteten.



Figur 1. Andelen doktorander som övervägt att inte fullfölja sin forskarutbildning vid de olika fakulteterna.

Orsaker till avhopp

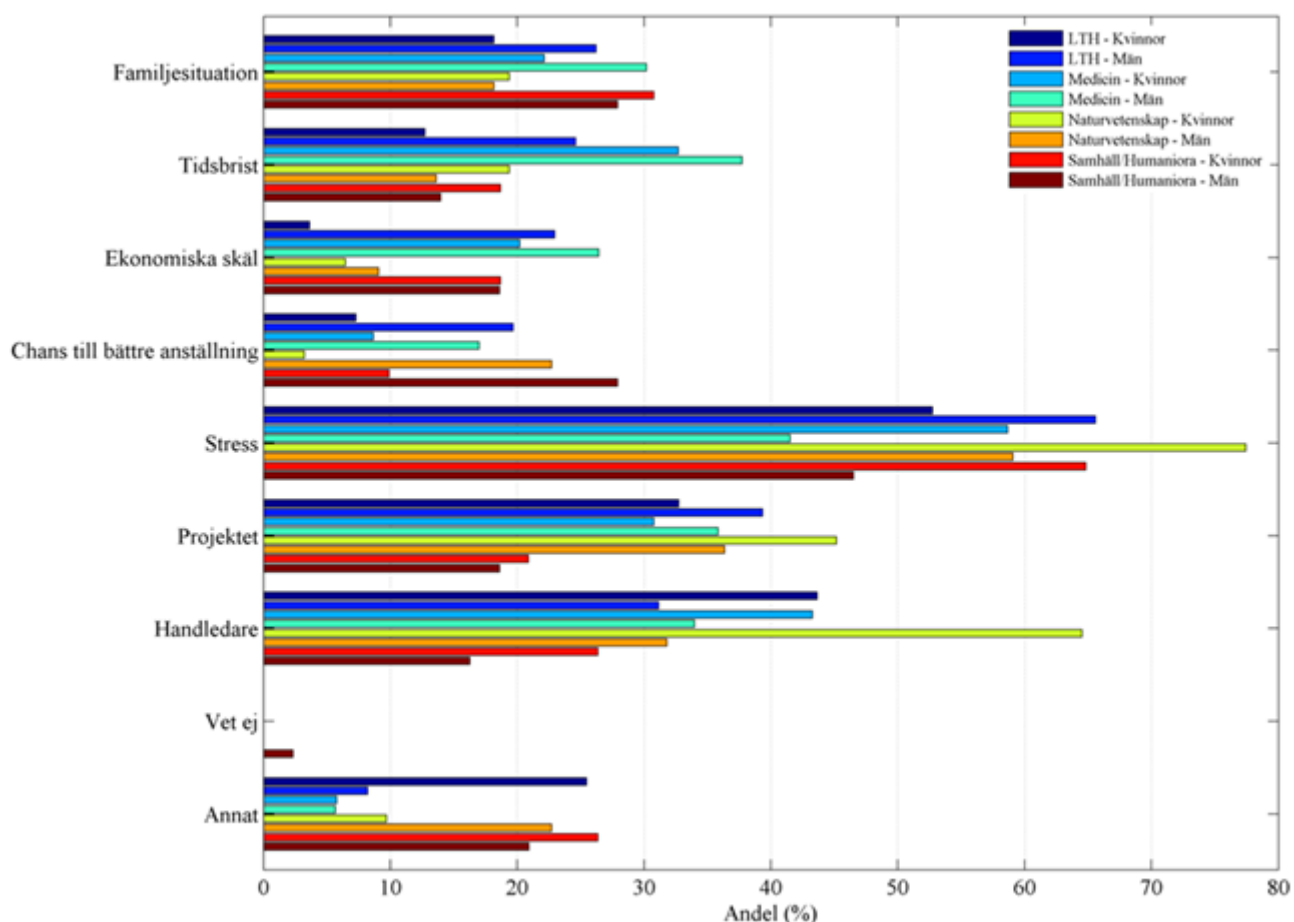
Den vanligaste orsaken till att inte vilja fullfölja sin forskarutbildning är stress för både kvinnor och män, vid samtliga fakulteter (se Figur 2). Däremot är detta, vid alla fakulteter utom LTH, en mer frekvent angiven orsak för kvinnor än män. Utmärkande är kvinnorna vid naturvetenskapliga fakulteten där fyra femtedelar av de som övervägt avhopp angett stress som en orsak till att inte vilja fortsätta. LTH utmärker sig som den enda fakultet där flertalet orsaker uppges mer frekvent av män än kvinnor.

Vid alla fakulteter utom samhäll/humaniora är handledaren den näst vanligaste orsaken att överväga avhopp för kvinnor och vid samtliga fakulteter är missnöjet med handledaren större bland kvinnor än män. Missnöjet med handledaren är störst bland de kvinnliga doktoranderna vid den naturvetenskapliga fakulteten där nästan två tredjedelar av de som övervägt att hoppa av uppger handledaren som orsak. Vid denna fakultet är skillnaden mellan män och kvinnor stor då endast ungefär hälften så stor andel av männen uppgett samma orsak, men skillnaden är betydande också vid de andra fakulteterna.

Vid samtliga fakulteter är det vanligare att män överväger avhopp eftersom de fått en chans till bättre anställning jämfört med kvinnor. Mest uppseendeväckande är skillnaden vid naturvetenskapliga fakulteten, men skillnaderna är slående också vid övriga fakulteter.

Vid LTH och naturvetenskapliga fakulteten är det projektet självt tillsammans med stress och handledaren som är de viktigaste orsakerna till att överväga avhopp hos både kvinnor och män. Vid medicinska fakulteten och samhäll/humaniora är svaren mer spridda.

Tidsbrist, ekonomiska skäl och familjesituation är nästan lika frekvent angivna som projektet bland framförallt de manliga doktoranderna vid den medicinska fakulteten. För samhäll/humaniora är familjesituationen en betydande orsak till att överväga avhopp. Totalt sett har 31 % av ensamstående utan barn, 36 % av doktorander i parförhållanden utan barn, 41 % av föräldrar i parförhållanden och 56 % av ensamstående föräldrar övervägt avhopp. De fria svar som angivits under kategorin ”Annat” har analyserats kvalitativt, se nedan.



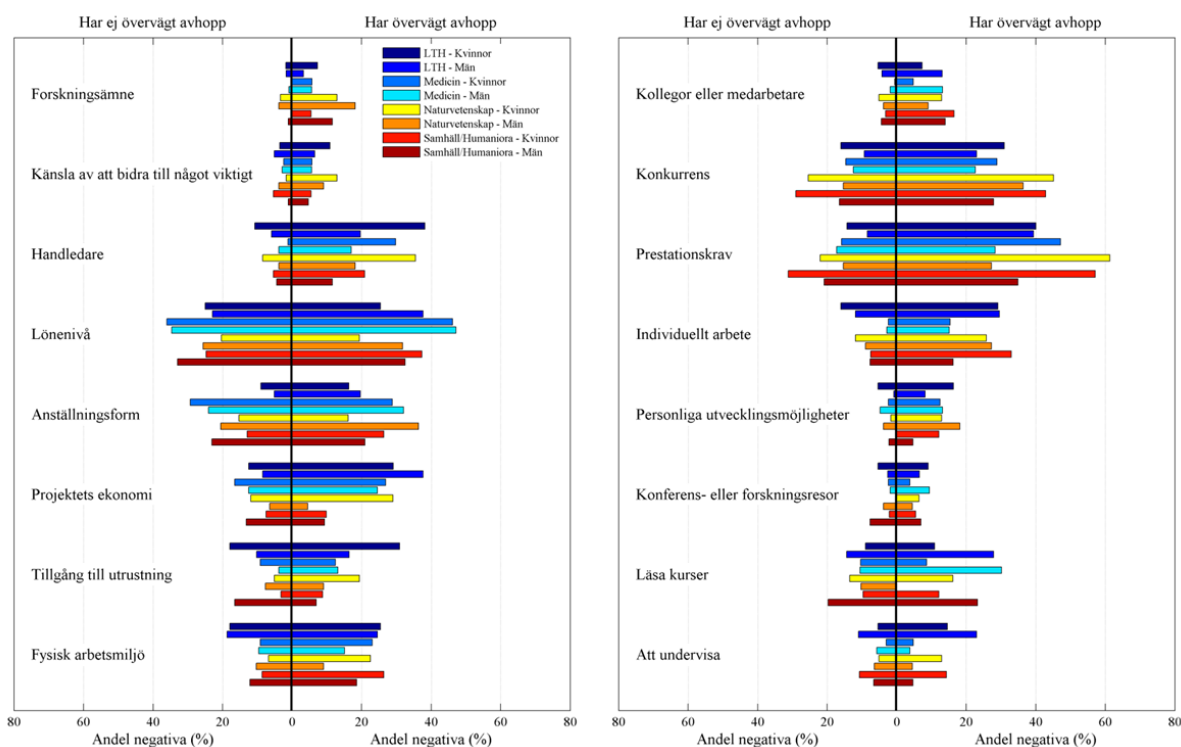
Figur 2. Orsaker till att överväga avhopp för manliga och kvinnliga doktorander inom de undersökta fakultetsgrupperingarna. Värdena anger andel av de respektive grupperna som angett de olika orsakerna av det totala antalet i samma grupp som svarat att de övervägt att hoppa av.

Trivsel

För de doktorander som inte övervägt avhopp har lönenivån den mest negativa inverkan på trivseln i forskarutbildningen vid LTH, medicinska fakulteten samt för män vid naturvetenskapliga fakulteten och inom samhäll/humaniora (se Figur 3). För kvinnorna vid dessa två fakulteter är istället konkurrens respektive prestationskrav de mest negativa trivselfaktorerna. Vid medicinska fakulteten samt för män vid naturvetenskapliga fakulteten och inom samhäll/humaniora har även anställningsformen en stor negativ påverkan. Totalt sett upplever 42 % av doktoranderna med utbildningsbidrag, 34 % av de med stipendium, 27 % av de med kombination/annan och 15 % av doktoranderna med doktorandtjänst att anställningsformen är negativ.

Bland de doktorander som övervägt avhopp har prestationskrav den vanligaste negativa inverkan på trivseln för kvinnliga doktorander vid samtliga fakulteter samt för manliga doktorander vid LTH och samhäll/humaniora. Vid samtliga fakulteter utom LTH är det vanligare att kvinnliga doktorander upplever prestationskrav som mer negativt än manliga. Störst är vantrivseln på grund av prestationskrav bland kvinnliga doktorander vid naturvetenskap och samhäll/humaniora där tre femtedelar upplever att prestationskrav påverkar deras trivsel negativt. För männen vid samma fakulteter är andelen hälften så stor. Andra vanliga negativa faktorer bland doktorander som övervägt avhopp är konkurrens, lönenivå och anställningsform.

För både kvinnor och män i de olika fakultetsgrupperingarna, upplever doktorander som övervägt avhopp merparten faktorer som negativa i högre grad än de som inte övervägt avhopp; även de faktorer som inte direkt relaterar till orsakerna att överväga avhopp. Skillnaden i andel som upplever handledaren som en negativ påverkan på trivseln är mycket stor mellan doktorander som övervägt och doktorander som inte övervägt avhopp, framförallt för kvinnor. Andra utmärkande skillnader mellan de som övervägt och inte övervägt avhopp ses för forskningsämnet, känsla av att bidra till något viktigt, kollegor eller medarbetare, individuellt arbete och personliga utvecklingsmöjligheter. Minst skillnad mellan de som övervägt och inte övervägt avhopp ses inom de flesta fakultetsgrupperingarna för lönenivån, där den negativa påverkan är vanlig för båda grupperna.



Figur 3. Andel doktorander som upplevt en faktor som en negativ påverkan till trivsel bland de som övervägt avhopp och inte övervägt avhopp för kvinnor och män i de olika fakultetsgrupperingarna.

Kvalitativa resultat

De teman, kategorier och subkategorier som framkom är sammanfattande i Tabell 2.

Tabell 2. Tema, kategorier och subkategorier som framkom medelst kvalitativ innehållsanalys av de öppna svaren.

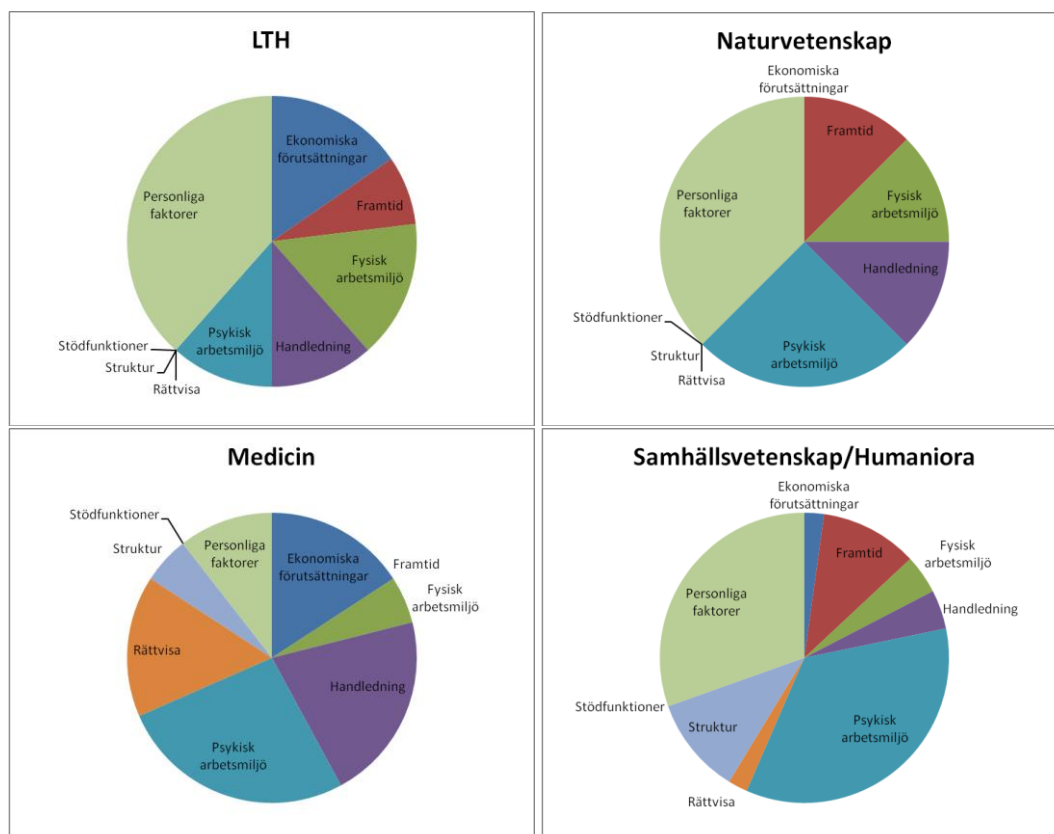
Tema	Kategorier	Subkategorier
Informerad och förberedd doktorand	Handledning	Handledarkompetens, vidareutbildning av handledare, kontroll av handledare
	Ekonomiska förutsättningar	Lön, anställningsform, anställningsvillkor, projektfinansiering
	Struktur	Projektplanering, arbetsprocess, introduktion, information, kurser, uppföljning
Kompetent och lyhörd handledare	Stödfunktioner	Mentor, information, studievägledning, samtalsresurs, stresshanteringskurser
	Rättvisa	Jämställdhet, likabehandling
Akademin som strukturerad och stödjande arbetsgivare	Psykisk arbetsmiljö	Nätverk, socialt samspel, minska ensamhet, upplevda prestationskrav (egna & andras)
	Fysisk arbetsmiljö	Arbetsupplägg, arbetssituation
	Framtid	Karriär (inom & utom akademien), nytta av utbildning

Orsaker till avhopp

I analysen av de öppna svar som getts på frågan om andra orsaker till att överväga avhopp från forskarutbildningen har även kategorin ”Personliga faktorer” använts utöver de som finns listade i Tabell 2. Denna inkluderades för att ge en bättre bild av svaren på denna fråga som alltså också inkluderar personliga orsaker som exempelvis sjukdom, tvivel på den egna förmågan, depression eller liknande.

Personliga faktorer är totalt sett den mest frekvent angivna orsaken till att överväga avhopp, tätt följd av den psykiska arbetsmiljön. Manliga doktorander har angett dessa två orsaker i större utsträckning än kvinnliga. Här urskiljer sig dock samhäll/humaniora där den psykiska arbetsmiljön är en vanligare orsak att överväga avhopp än personliga faktorer. Även doktorander inom medicin har oftast angett den psykiska arbetsmiljön som orsak, medan personliga faktorer endast är den femte mest angivna. Fördelningen av angivna orsaker att överväga avhopp för de olika fakultetsgrupperingarna illustreras i Figur 4.

Handledningen är den totalt sett den tredje mest angivna orsaken att överväga avhopp. Inom denna kategori är det värt att notera att handledning är en mer frekvent angiven orsak till avhopp bland kvinnor. Sett till fördelningen mellan de olika fakultetsgrupperingarna är handledning en sällan angiven orsak till avhopp inom samhäll/humaniora. Där framträder istället struktur, eller avsaknad av sådan, vilket inte framkommer inom övriga fakultetsgrupperingar. Samma avvikelse mellan de olika fakultetsgrupperingarna kan man se gällande kategorin rättvisa, vilken till största del har angivits som en orsak till avhopp inom medicin.



Figur 4. Fördelning av orsaker till avhopp inom de olika fakultetsgrupperingarna.

Förbättringsförslag

Förbättringar av handledningen framkommer som ett starkt önskemål inom samtliga grupperingar. Önskemålen gäller bättre struktur kring handledandet, mer handledningsstöd, bättre kompetens hos handledarna och bättre uppföljning av handledarnas kompetens.

"Mer individanpassad och mer omfattande handledning. Engagemang inte bara från handledaren utan även från inst."

"Improve the supervisor!! It is very often the case that because supervision is bad or not really existent the PhD student do not continue with academia."

"Supervisor control of their work done supervising is needed VERY MUCH."

"Flere krav til handledaren! Et minimum af interesse fra handledaren må være et krav."

Gemensamt mellan fakultetsgrupperingarna är också den negativa synen på de ekonomiska förutsättningarna, framförallt gällande anställningsform och lön.

"Tryggare anställning (anställning från dag 1) o högre lön skulle göra det mer attraktivt och höja statusen för att vara doktorand."

Förbättringar av struktur är också vanligt förekommande förslag inom samtliga fakultetsgrupperingar och kategorin innefattar flera underområden, varav de mest markanta är önskemål om förtydliganden av doktorandens, handledarens och universitetets uppdrag under

forskarutbildningen. Nära kopplade till brister inom handledning, arbetsmiljö och struktur är förbättringsförslag om stödfunktioner.

"Enkel tillgång till studievägledning utanför den egna institutionen i form av fysisk person att rådfråga."

"Better subject-oriented education/course opportunities that will give the chance to the student to learn efficiently the tools that are necessary to be effective in his/her research work."

"En välstrukturerad handledning och uppföljning är viktigt. Tidigt upprättade publikationsplaner och uppsatta mål. Ha flexibla lösningar när tidspress uppstår. Framförallt måste universiteten kunna erbjuda framtida och trygga arbetsmöjligheter!"

Inom kategorin psykisk arbetsmiljö innefattas både positiva och negativa egna egenskaper och upplevelser hos doktoranden. En majoritet av förbättringsförslagen gäller hantering av stress under forskarutbildningen, men det föreslås också att kraven på doktoranden borde klargöras innan doktoranden påbörjar sin forskarutbildning. Det finns inom denna kategori också önskemål om bibehållna krav.

"a better start-up period would be nice as I believe most students have NO idea about how their life will turn out before they enroll and start working on projects."

"I mitt fall hjälpte det att byta huvudhandledare. Ensamheten är svårare att lösa men det hade nog hjälpt att ha ett ställe för doktorander att kunna gå till och kunna bara hänga där med andra. Slippa betraktas enbart som ett levande forskningsprojekt."

"the risk should not be lowered. This risk is an essential part of Phd studies because it's a training before real life"

Förslagen inom fysisk arbetsmiljö gäller främst tidsbrist och framtidskategorin innefattar förbättringsförslag knutna till möjligheterna att göra karriär både inom och utom akademien.

"fler (och säkrare) karriärmöjligheter för disputerade."

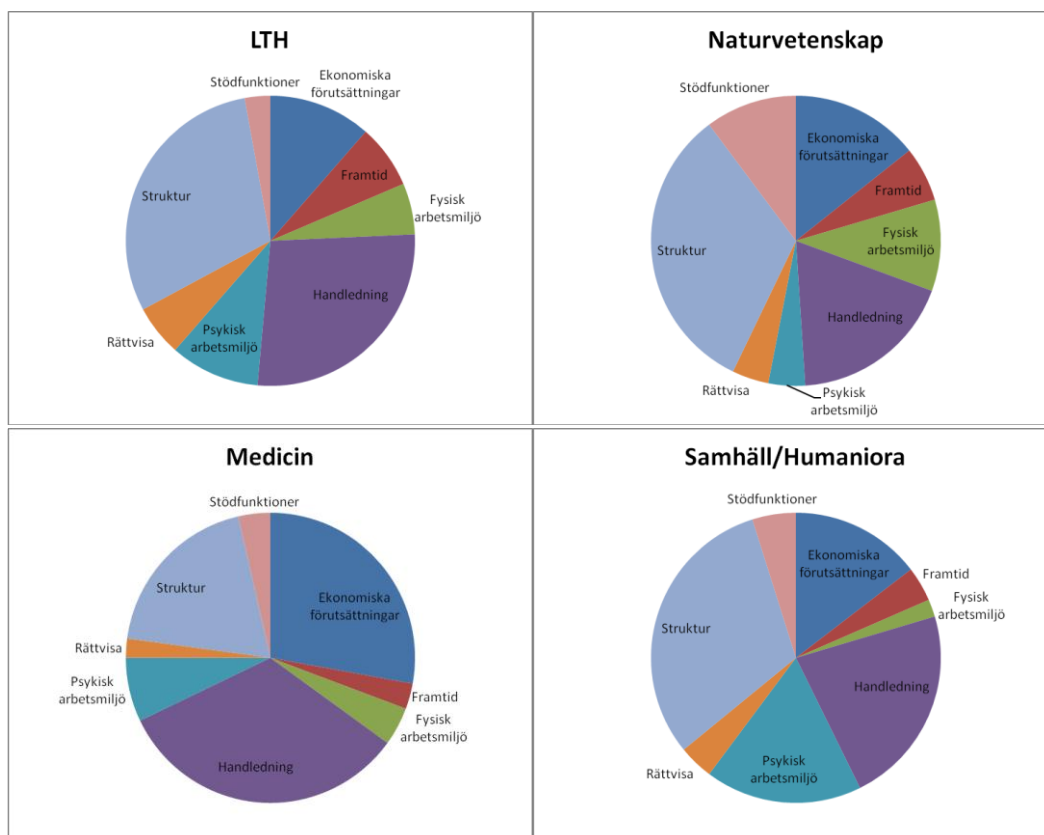
Kategorin rättvisa är representerad inom alla fakultetsgrupperingar, men i en mindre omfattning än andra kategorier. Förbättringsförslagen kommer ur upplevda orättvisor såsom särbehandling på grund av kön, etniskt ursprung och akademisk nivå.

"Behandla inte doktorander som om dom är mindre värda studenter eller slavar. Dom är anställda och därmed arbetskollegor ingenting annat."

"Uppmärksamma utländska doktorander på vilka rättigheter de har."

I materialet framkom tydliga skillnader mellan olika fakultetsgrupperingar (se Figur 5). Vid LTH, naturvetenskap och samhäll/humaniora är struktur och handledning viktiga kategorier, medan förbättringsförslagen vid medicinska fakulteten främst behandlar handledning och ekonomiska förutsättningar. Den psykiska arbetsmiljön är en tydlig kategori framförallt vid samhäll/humaniora. Materialet avslöjade även vissa könsskillnader, då mäns förbättringsförslag i högre utsträckning gällde ekonomiska förutsättningar och framtid och

kvinnors i högre utsträckning gällde handledning. LTH utmärker sig från övriga grupperingar, då män i högre grad än kvinnor föreslår förbättringar inom psykisk arbetsmiljö, gällande framförallt stress.



Figur 5. Andel förbättringsförslag som har uppgetts inom respektive kategori av de olika fakultetsgrupperingarna.

Diskussion

Denna studie visar att en stor andel doktorander vid Lunds universitet har övervägt avhopp från forskarutbildningen, och då framför allt kvinnliga doktorander. Såvitt författarna vet är det första gången övervägande av avhopp bland doktorander undersöks och relateras till orsaker och trivsselfaktorer vid Lunds universitet. En styrka med studien är också dess analys av doktorandernas egna förbättringsförslag.

Det finns flera begränsningar med studien. Studien kan endast undersöka övervägandet att hoppa av hos aktiva doktorander och den kan därför inte rakt av jämföras med studier på avhoppade doktorander. Detta val gjordes eftersom det var mycket svårt att hitta sätt att få kontakt med avhoppade doktorander, men också för att det är viktigt att undersöka vilka faktorer som spelar in redan i övervägandet. Även aktuella kontaktuppgifter till aktiva doktorander visade sig vara problematiska och i vissa fall skickades därför enkäten även till disputerade. Dessa uppmanades kontakta oss för exklusion ur studien, men det är möjligt att detta påverkar den beräknade svarsfrekvensen.

Studien kan inte heller särskilja mellan den viktigaste och övriga bidragande orsaker till att överväga avhopp. Formuleringen av enkätfrågan för andra alternativ till trivsselfaktorer var också otillräckligt formulerad och omöjliggjorde vidare analys. I detta arbete undersöks kön

utifrån begreppen män och kvinnor, men en vidare definition borde undersökas i framtida studier.

Stress visade sig vara en viktig orsak till att överväga avhopp för doktorander i samtliga grupper i den kvantitativa delen av denna studie. Kvinnor har i större utsträckning än män angett detta som en orsak till att avbryta sina forskarstudier inom alla fakultetsgrupperingar utom LTH, där männen framkom som mer negativt påverkade av stress i både den kvantitativa och den kvalitativa delen av vår studie. I kategoriseringen av förbättringsförslagen i den kvalitativa studien framkom inte stress som en egen kategori, men reflekteras däremot starkt i de förbättringsförslag vi har fått in från doktoranderna, framför allt i följande kategorier: Struktur, Stödfunktioner samt Psykisk och Fysisk arbetsmiljö.

Andra orsaker till avhopp visar ett tydligt fakultetsberoende där doktoranderna vid medicinska fakulteten och samhäll/humaniora mer frekvent uppger tidsbrist, ekonomi och familjesituation. Detta kan troligen förklaras av de äldre doktorandgrupperna vid dessa fakulteter samt att dessa doktorander i högre utsträckning har barn. Detta reflekteras också av att doktorander med barn, totalt sett, oftare angett att de övervägt avhopp. Doktoranderna vid framförallt medicinska fakulteten doktorerar också ofta på deltid eller genom kombinerade tjänster, vilket kan spela in i upplevelsen av tidsbrist. Vid dessa båda fakulteter spelar också psykisk arbetsmiljö och struktur en större roll vid än vid naturvetenskap och LTH.

Liksom flera andra studier visar resultaten från denna studie att handledarna spelar stor roll för hur doktoranderna ser på sin studietid och på hur de bedömer sina möjligheter att slutföra sin doktorsavhandling (Andréasson & Ehn Knobbblock, 2003; Högscoleverket, 2012). Vikten av ett fungerande samarbete mellan handledare och doktorand betonas av den stora skillnad i upplevelse av handledningen mellan doktorander som övervägt respektive aldrig övervägt avhopp. Handledarens betydelse framkom dessutom tydlig i både de kvantitativa och kvalitativa delarna av vår studie. De könsskillnader som framkom i upplevelsen av handledning överensstämmer med resultatet av flera studier (Andréasson & Ehn Knobbblock, 2003; Delegationen för jämställdhet i högskolan, 2011; Gunnarsson, 2009; Sjons, 2009), men går stick i stäv med Högscoleverkets rapport från 2012 som fann denna orsak till att avbryta studierna lika frekvent angiven bland kvinnor och män (Högscoleverket, 2012).

Gällande andra orsaker till avhopp försvåras en direkt jämförelse med Högscoleverkets rapport om avhopp från forskarutbildningen av att orsakerna indelats och kategoriserats annorlunda i våra respektive studier. Högscoleverkets rapport använde sig av följande indelning: forskarutbildningen (inklusive handledning), sociala faktorer, arbetsmarknaden, ekonomiska faktorer och institutionstjänstgöringen (Högscoleverket, 2012). Sociala faktorer framkom som den främsta orsaken till avhopp, tätt följd av forskarutbildningen. Till de sociala faktorerna räknades framför allt trivsel med studierna och svårigheter att kombinera utbildningen med familjelivet. De fann att detta var en mer frekvent orsak till avhopp inom framförallt humaniora och medicin samt inom de äldre åldersgrupperna (Högscoleverket, 2012), vilket återspeglas i vår studie, se diskussionen angående tidsbrist, ekonomi och familjesituation ovan. Att det är viktigt att förbättra de ekonomiska förutsättningarna för doktoranderna framkom inom flera av fakultetsgrupperingarna i vår studie, framför allt inom medicin. Detta fakultetsberoende reflekteras också i de kvantitativa resultaten och överensstämmer med fynden i Högscoleverkets rapport (Högscoleverket, 2012).

Våra resultat från den öppna frågan angående förbättringsförslag visar på större skillnader mellan doktorander vid olika fakulteter än mellan doktorander av olika kön. Detta har inte framgått lika tydligt i tidigare studier (Högscoleverket, 2012; Delegationen för

jämställdhet i högskolan, 2011). Det finns dock tydliga könsskillnader inom de olika fakulteterna i de slutna frågorna. Förbättringsförslagen, givna av doktoranderna själva, visar tydligt på behovet av struktur kring forskarutbildningen. Detta har inte framgått i tidigare genomförda studier.

Konklusion

Totalt en tredjedel av doktoranderna vid Lunds universitet har övervägt att inte fullfölja sin forskarutbildning, framförallt på grund av stress. De doktorander som övervägt att avbryta sina studier har generellt en mer negativ upplevelse av faktorer som påverkar trivselen, framförallt av handledare, kollegor eller medarbetare och individuellt arbete. Könsskillnaderna är stora. En betydligt högre andel kvinnor än män överväger avhopp och kvinnor upplever stress och handledning som problem i högre grad än män.

De genomgripande tema som framkom för en förbättrad forskarutbildning var en informerad och förberedd doktorand, en kompetent och lyhörd handledare och akademien som en strukturerad och stödjande arbetsgivare. Dessa resultat visar på den komplexitet som finns för att tillgodose de behov som finns inom forskarutbildningen. Dessa teman är dock att se som en grund till en god forskarutbildning med minskade antal avhopp.

Referenser

Andréasson, U. & Ehn Knobbblock, I. (2003). *Livet som doktorand – en rapport om forskarstuderandes livssituation* (ISBN: 91 7168 806 4). Hämtad från:
<http://www.st.su.se/doc/Doktorandrapport.pdf>

Cohen, S. M. (2011). *Doctoral persistence and doctoral program completion among nurses*. Nurs Forum, 46(2), 64-70. doi: 10.1111/j.1744-6198.2011.00212.x

Delegationen för jämställdhet i högskolan. (2011). *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien* (ISBN 978-91-38-23506-5)

Gunnarsson, L. (2009). *Gubbar, stress och kaxiga tjejer - En studie av könets betydelse för tiden som doktorand vid Örebro universitet*. Doktorandsektionen, Örebro studentkår. Hämtad från:
http://www.oru.se/Extern/Utbildning/Utbildning_pa_forskarniva/Doktorandsektionen/Doktorandsektion_dokument/Gubbar,%20stress%20och%20kaxiga%20tjejer.pdf

Guteklint, S., Almqvist, B. & Enstam, D. (2009). *KVINNLIGA DOKTORANDER OCH STRESS - Djupintervjuer med tolv kvinnliga doktorander vid Stockholms universitet vilka varit aktuella för arbetslivsinriktad rehabilitering inom företagshälsovården*. Stockholms universitet. Hämtad från:
http://www.su.se/polopoly_fs/1.3525.1320939324!/Kv_dokt_o_stress_0906.pdf

Högskoleverket. (2004). *Komplement till Doktorandspegeln* (Högskoleverkets rapportserie 2003:28 R). Hämtad från:
<http://www.hsv.se/download/18.539a949110f3d5914ec800088216/KomplementDoktorandsp+egeln.pdf>

Högskoleverket. (2012). Orsaker till att doktorander lämnar forskarutbildningen utan examen (Högskoleverkets rapportserie 2012:1 R). Hämtad från:
<http://www.hsv.se/download/18.dc453f21359f8b5be88000783/1201R-doktorander-forskarutbildning.pdf>

Sjons, J. (2009). *Doktorander vid matematiska institutionen och institutionen för informationsteknologi vid Uppsala universitet en undersökning av upplevelse av arbetsmiljö med fokus på kön och jämställdhet*. Ett arbete på uppdrag av jämställdhetsgrupperna vid Matematiska institutionen och institutionen för informationsteknologi vid Uppsala Universitet. Hämtad från:
<http://www2.math.uu.se/jamstallldhet/rapporter/doktorandrapport09.pdf>

Appendix

Bakgrundsfrågor					
Kön	Kvinna	Man			
Ålder	<25	26-30	31-35	36-40	>40
Fakultet/område	Ekonomihögskolan	Humanistiska-teologiska	Juridiska	Konstnärliga	LTH
	Medicinska	Naturvetenskapliga	Samhällsvetenskapliga	Annan	
Är du gift/sambo?	Ja	Nej			
Har du hemmavarande barn under 18 år?	Ja	Nej			
Hur finansieras dina forskarstudier?	Doktorandtjänst	Utbildningsbidrag	Stipendium	Kombination/Annan	
Vilken aktivitetsgrad har du denna termin?	Heltid	Deltid	Inte aktiv		
Hur långt har du kommit i din forskarutbildning?	0-24 %	25-49 %	50-74 %	75-100 %	
Studiefrågor					
Hur påverkar följande faktorer dig och ditt arbete som doktorand?					
Forskningsämne	Mest positivt	Mest negativt	Ej relevant	Vet ej	
Känsla av att bidra till något viktigt	Mest positivt	Mest negativt	Ej relevant	Vet ej	
Handledare	Mest positivt	Mest negativt	Ej relevant	Vet ej	
Lönenivå	Mest positivt	Mest negativt	Ej relevant	Vet ej	
Anställningsform	Mest positivt	Mest negativt	Ej relevant	Vet ej	
Projektets ekonomi	Mest positivt	Mest negativt	Ej relevant	Vet ej	
Tillgång till utrustning	Mest positivt	Mest negativt	Ej relevant	Vet ej	
Fysisk arbetsmiljö	Mest positivt	Mest negativt	Ej relevant	Vet ej	
Kollegor eller medarbetare	Mest positivt	Mest negativt	Ej relevant	Vet ej	
Konkurrens	Mest positivt	Mest negativt	Ej relevant	Vet ej	
Prestationskrav	Mest positivt	Mest negativt	Ej relevant	Vet ej	
Individuellt arbete	Mest positivt	Mest negativt	Ej relevant	Vet ej	
Personliga utvecklingsmöjligheter	Mest positivt	Mest negativt	Ej relevant	Vet ej	
Konferens- och forskningsresor	Mest positivt	Mest negativt	Ej relevant	Vet ej	
Läsa kurser	Mest positivt	Mest negativt	Ej relevant	Vet ej	
Att undervisa	Mest positivt	Mest negativt	Ej relevant	Vet ej	
Annat:					
Har du någon gång funderat på att avbryta dina doktorandstudier?	Ja	Nej	Vet ej		
Om ja, av vilka orsaker?	Familjesituation	Tidsbrist	Ekonomiska skäl	Chans till bättre anställning	Stress
	Projektet	Handledare	Vet ej	Annat (vänligen specificera)	

Nätverket WINGS – är vi ett stöd för kvinnliga doktorander?

Helena Filipsson, Pia Romare, Frida Rosengren, Johanna Stadmark & Maren Wellenreuther, samt övriga deltagare i WINGS arbetsgrupp



På menyn:

- Vad är WINGS?
 - historia
 - aktiviteter
- Är vi ett stöd för kvinnliga doktorander?
- Slutsats och rekommendationer



Vad är WINGS?

- Gräsrotsrörelse **VIKTIGT**
- Startades 2003 av kvinnliga doktorander vid Geologiska institutionen
Women IN Geological Sciences
- Expansion under 2007, medel från N fakulteten.
Women IN Great Sciences
- 5 år senare, dags för utvärdering

www.lu.se/wings and twitter: @helenafilipsson



Vad är WINGS?

- Fokus på forskning och nätverkande
- **INKLUDERANDE NÄTVERK viktigt!**
Medlemmar är kvinnor och män, främst vid N fak även från näringslivet och myndigheter. Alla som är intresserade av WINGS frågor är välkomna

www.lu.se/wings and twitter: @helenafilipsson





Vad är WINGS mål?

1. Erbjuda ett nätverk för doktorander, forskare och lärare för att mötas, samarbeta och starta nya projekt
2. Synliggöra kvinnliga forskare och deras kompetens
3. Stödja unga kvinnliga forskare
4. Arbeta för 50/50

www.lu.se/wings and twitter: @helenafilipsson



Vad gör WINGS?

- Lunchmöten för att inspirera och initiera diskussion
 - *under 2011-2012: N fak kvinnliga professorer
- Annual retreat – Årsmöte 2012, 9 maj
- Medlem i EPWS (European Platform Women in Science)
- Webnärvaro
 - Hemsida, Linkedin, mailinglista och **facebook** grupp

www.lu.se/wings and twitter: @helenafilipsson





Är WINGS ett stöd för kvinnliga doktorander?

- Enkätundersökning under VT 2012
- Ett första steg till självutvärdering

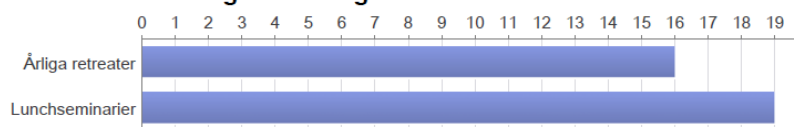
www.lu.se/wings and twitter: @helenafilipsson



Enkät till doktorander som har deltagit i WINGS-aktiviteter 2008-2011

- **Utskick** till 34 av totalt 36 doktorander (18 retreat/årsmöte 16 endast lunchseminarier, 2 doktorander (från retreat) hittades inte).
- **Svar:** från 16 av 18 doktorander som varit på retreat (90%)
4 av 16 doktorander som varit endast på lunchseminarium
15 av de 16 som deltagit i retreaten även deltagit i lunchseminarier.

1. 1. Jag har deltagit i ett eller flera av WINGS:



www.lu.se/wings and twitter: @helenafilipsson





2. 2. Skulle du säga att nätverket WINGS har haft betydelse för dig?



- **Alla 20 svarar att nätverket WINGS har haft konkret och/eller upplevd betydelse för dem.**

www.lu.se/wings and twitter: @helenafilipsson



3. 3a. Har kontakten med nätverket och deltagandet i nätverkets arrangemang haft några **konkreta effekter** under eller efter doktorandtiden?



www.lu.se/wings and twitter: @helenafilipsson





Några kommentarer om konkreta effekter (6 personer):

- Jag har fått insikter i hur arbetslivet fungerar
- Bra WINGS finns!... kanske lyckas man framöver öppna upp ännu mer för medlemmar från andra ämnesområden :0)
- Jag har insett hur många spännande projekt som det pågår på närliggande institutioner.
- Jag har insett att karriärer kan se väldigt olika ut, t ex att en del lämnar universitetet en tid och sedan kommer tillbaka till en bra tjänst.

www.lu.se/wings and twitter: @helenafilipsson



Ytterligare kommentarer om konkreta effekter (6 personer):

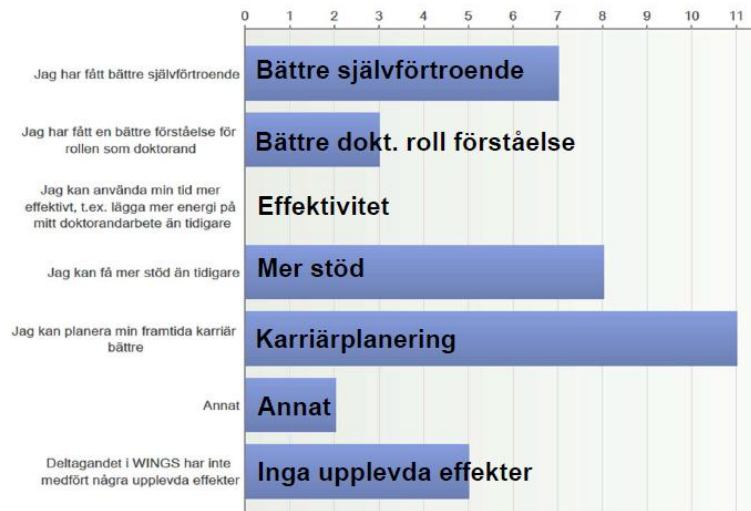
- Jag tycker det är skönt att veta att det är fler än jag som brottas med olika typer av utmaningar och som klarar av det!
- **Framförallt har möjligheten att presentera forskning och samtala kring forskning med WINGS-deltagare stärkt mig i min forskarroll.**
- Några av personerna inom nätverket har betytt mycket - dels som förebilder, dels som bra professionellt bollplank vid frågor som rör forskning och karriärsteg.
- Under mina två år utanför universitetet har jag än mer saknat liknande nätverk inom tex myndighetsvärlden där jag arbetat.

www.lu.se/wings and twitter: @helenafilipsson





4. 3b. Har kontakten med nätverket och deltagandet i nätverkets arrangemang haft några **upplevda effekter** under eller efter doktorandtiden?



www.lu.se/wings and twitter: @helenafilipsson



Några kommentarer om upplevda effekter (4 personer):

- Jag vill inte säga att mitt självförtroende har ökat (det är OK), utan snarare att WINGS tydligt har stärkt mig i min professionella roll och identitet.
- Det har varit lärorikt att presentera forskning för andra inom närliggande discipliner. Genom att ta del av hur andra presenterade har jag även lärt mig mycket!
- Jag har fått en bättre inblick i hur det är att vara kvinna i den akademiska världen och fått ny energi av att dela tankar och erfarenheter med andra i samma eller liknande situation.
- (Jag) tycker att det är ett egensyfte att höra kvinnor berätta om sin forskning, det är inspirerande.



www.lu.se/wings and twitter: @helenafilipsson



Vilket/vilka ytterligare former av stöd skulle du vilja att ett nätverk som WINGS erbjöd kvinnliga doktorander?

Antal svarande: 12

Ett urval ur kommentarerna:

- *Rikta sig till alla och inte främst till kvinnor inom bio-geo-området.*
- *Tack för att WINGS finns!*
- *Jag skulle vilja veta mer om kvinno specifika karriärfrågor. speciellt som doktorand kan det va bra att veta vad som väntar, va förberedd lite genom andras erfarenheter, ha officiella el inofficiella mentorer i dom andra WINGS medlemmarna.*
- *Som ultimativa mål kanske ett mentorsprogram och någon åtgärd som integrerar sporadiska deltagare bättre, vad det nu kan va för nåt...*

www.lu.se/wings and twitter: @helenafilipsson



Slutsats:

- **Vi gör skillnad och är viktiga för doktorander**
- Vårt fokus på forskning och nätverkande är rätt
- Våra insatser är rätt riktade i förhållande till målen
- Mycket för pengarna, 150 tkr (N! tot. intäkter 931 milj. SEK)

www.lu.se/wings and twitter: @helenafilipsson





Rekommendationer:

Doktoranders främsta önskemål:

- **Mentorer** -vad återspeglar detta egentligen? Diskussionspunkt
- **Generella "soft skill" kurser/workshops** inom olika delar av skrivande, forskningsfinansiering och kommunikation.

Kommentar:

- För att ordna ett mentorsprogram krävs betydligt större medel
- Tema för 2012s årsmöte "Research strategies & communication"

www.lu.se/wings and twitter: @helenafilipsson



Slutsats:

- **WINGS gör skillnad och är viktiga för doktorander**
- Vårt fokus på forskning och nätverkande är rätt
- Våra insatser är rätt riktade i förhållande till målen och tillgängliga medel

www.lu.se/wings and twitter: @helenafilipsson



Invited speakers 2007-2011

(Lunch meetings and "Research in progress")



Eva Åkesson

Pro Vice-Chancellor at Lund University and professor in chemical physics

- Evas advice
- Publications in LUP



Evanthia Kalnizidou-Schmidt

Researcher in Aarhus University, Denmark, with focus on gender diversity management policies in research organisations.



Claudine Hermann

Professor in physics at Ecole Polytechnique, Co-founder and President of honour of the French "Femmes and Sciences", also vice-president of EPWS.



Karin Rennefors

Professor in limnology at Lund University and director of GENECO (Genomic Ecology) research school.

- Karins advice
- Publications in LUP



Susanne Åkesson

Professor in zoology at Lund University and coordinator of "Centre for Animal Movement Research", CAnMove.

- Publications in LUP



Charlotte Sparrenbom and Anna Broström

Department of Earth and Ecosystem Sciences, Division of Geology, Lund University. Report from the EPWS meeting in Brussels.



Charlotte

- Charlottes publications in LUP
- Annas publications in LUP



Stacey Sörensen

Director of the Center for Advanced Molecular Materials and Process research at the natural science fac

- Publications in LUP



Malin Horin

PhD in Geology, Environmental geology at NCC AB.



Lena Björk Blixt

Scientific journalist at Lund University Internal Journal.

- Publications in LUP



Monica Rydbeck

Recruiting specialist at IKEA AB, SE



Joan Bernhard

PhD Oceanography, Dept. of Geol. Geophysics, Woods Hole, USA.

Linda Thöny-Meyer

Professor in Biochemistry, Director "Swiss Federal Laboratories for Materials Testing and Research" - EMPA and Scientific Advisory Board for Facult Science, Lund University.



Ragna Ehrenstråhle and Anna von Barth

(bld) Research service, Lund University, EU application.



Pia Söderlund

PhD in Geology, Head of Rock engineering department at Tyrens AB.

- Publications in LUP



Helena Sandberg

PhD in Media & Communication, Academic Trainee, Lund University.



Helena Ljusberg

PhD in Biogeochemistry and Senior Advisor at Lund University innovation



Christine Karlsson

PhD in Geology, Regional manager within Venture Cup, an Innovation organisation.

- Publications in LUP



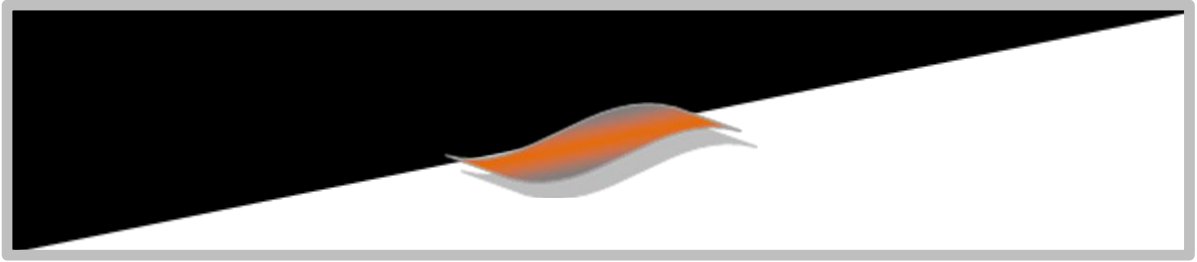
Aneta Andersson

Professor in Palaeogeology, Umeå University, Sweden and evaluator/reviewer of research proposals at Swedish Research Council - FORMAS.



Katherine Richardson

Professor in Biological Oceanography at University of Aarhus & Vice Dean at University of Copenhagen, Denmark.



TEMA

**Lärande och jämställdhetsinriktat
förändringsarbete i forskarutbildningen**

Kvinnors och mäns syn på sitt lärande under forskarutbildningen

En kvalitativ undersökning bland doktorander
från Sverige och Danmark 2012

Gitte Bunkenborg

Evgenia Pavlovskaja

Enas Sheik-Khalil



**Hvidovre
Hospital**



LUNDS UNIVERSITET
Juridiska fakulteten



LUND UNIVERSITY
Faculty of Medicine

Bakgrund

- Forskning inom doktorandutbildning och doktorandrelaterade frågor – för lite.
- Forskning bland doktorander hur de upplever sin forskarutbildning utifrån genusperspektiv – nästan ingenting.



**Hvidovre
Hospital**



Tidigare forskning, Chiang (2003)

■ Inriktning

- Doktoranders egen syn på sin forskarutbildning
- Reflektioner kring hur doktorander kan stödjas på bästa möjliga sätt under forskarutbildningen.

■ Slutsats

- Vikten av miljö för lärande, t.ex. öppen och trevlig atmosfär på institutionen
- Det sätt på vilket doktoranderna interagerar med sina handledare, seniordoktorander och andra kollegor.



Tidigare forskning, Haggis (2002)

- Doktoranders lärande präglas av individuella och andra specifika processer som har samband med doktoranders sociala och kulturella egenskaper.
- Vår utgångspunkt är att genus också är en viktig egenskap som har betydelse för hur doktorander av olika kön upplever sin forskarutbildning.



Syftet med vår studie

- Hur upplever kvinnliga och manliga doktorander sitt lärande under sin forskarutbildning?
- Vilken roll spelar kön i doktorandernas syn på sitt eget lärande?



Kvalitativ metod

- 10 doktorander varav 7 kvinnliga och 3 manliga PhD studenter
- Fyra fakulteter och 2 universitet – Lunds universitet samt Köpenhamn universitet
- Kvalitativ, semi-strukturerad intervju
- Intervju-guide och uppföljande frågor
- Intervjun tog ca 30 minuter
- Intervjun blev inspelad och analyserad i efterhand



Analysmetod

■ Innehållsanalys

- Lyssna igenom alla intervjuer grundligt samt eventuellt transkribera ordagrant
- Dela upp texten i meningsunits, under-kategorier och kategorier = innehållsanalys
- Diskussion i forskargruppen för konsensus
- Vid djupare intervjuer skulle ett tema ev. identifierats= det latenta innehållet



Resultat

■ Sex kategorier:

- 1- miljö för lärande
- 2- upplevelse av avhandlingsskrivandet
- 3- planering av forskarutbildningen, tidsplaner
- 4- prioriterade aspekter i lärande
- 5- syn på den individuella lärande processen
- 6- eventuella könsskillnader i lärande processen



Metoddiskussion - Intervjuer

Kvalitativ semi-strukturerad intervju har vi funnit vara lämplig för att få information om PhD studenternas uppfattning om sitt eget lärande. (process, miljö, avkastning m.m.).



Metoddiskussion - informantgruppen

- Deltagarna kom från olika institutioner, forskningsgrupper samt länder. Både en styrka samt svaghet i vår studie.
 - Styrka:
 - Bredden i variationen bland deltagare
 - Deltagarna har erfarenhet inom det ämnet det forskas inom samt kan uttrycka sig verbalt.
 - Svaghet:
 - Stora kulturella skillnader (ämnen, bakgrund, ursprungsland, personlighet, kön)
 - Få män i studien- svårt att fånga ev. genusperspektiv



Metoddiskussion - forskargruppen

- Forskargruppen består av tre kvinnliga doktorander med olika professionella samt kulturella bakgrunder.
- Olika erfarenhet av kvalitativ forskning och intervjuer.
- Intervjuteknik är ett hantverk som tränas upp.
- Vi har inte agerat observatörer på varandras intervjuer och således inte kunnat ge feedback eller justera intervju tekniken.



Diskussion av resultaten

1. Miljö för lärande

- Interaktion med andra PhD studerande gav en känsla av lärandeutbyte utöver den sociala biten

"Jag är bland andra forskare och kan dra nytta av deras erfarenhet. Det är motiverande".

"Även om vi inte studerar inom samma ämnen, så bidrar detta till ett lärandeutbyte".

- Undervisning gav inspiration till eget lärande

"Tappar lust att bara sitta själv. Det är kul att undervisa".



Diskussion av resultaten

2. Upplevelse av avhandlingsskrivandet



Hvidovre
Hospital

■ Tid för lärande

"Jag har fått stor respekt för PhD utbildningen och den stora självständigheten som ligger i utbildningen."

"Utmanande, frustrerande ibland, roligt när det fungerar".

■ Stepstone för karriären

- Industrin

- Stanna inom akademien

"Jag ser mig själv som en forskare i framtiden."

"Jättespännande, intressant, inte något onödigt."

"Utmanande, frustrerande ibland, roligt när det fungerar."



Diskussion av resultaten



Hvidovre
Hospital

3. Planering av forskarutbildningen, tidsplaner

■ Några studenter uttryckte en vilja att skapa en tidsplan för lärande

"Jag hade från starten inte många förväntningar till vad jag skulle/ville lära mig".

■ Projektplanen ses mer som ett administrativt än ett lärande verktyg

■Handledaren har kompetensen att guida studenterna till att fördela tiden mellan forskning och lärande

"Jag skulle ha planerat saker mycket mer".



Diskussion av resultaten

4. Prioriterade aspekter i lärandet



Hvidovre
Hospital

■ Självutveckling

"Jag har utvecklat mig själv riktigt mycket".

■ Praktisk utveckling

"Har lärt mycket om kommunikation".

"Vill gärna lära mer statistik".

"Att välja bort, koncentrera, hitta på en ledtråd, skriva".

"Att läsa texter, vara kritisk, snabbt hitta kärnpunkter i en text".

"Att läsa, skriva och sakta jobba framåt".



Diskussion av resultaten



Hvidovre
Hospital

5. Syn på den individuella lärande processen

■ Självutveckling var en viktig del av lärandeprocessen

"Det viktigaste jag har lärt mig är mer självständighet och att tro på mig själv".

"Jag lär mig hela tiden".

"Jag förväntar mig att lärandeprocessen fortsätter framöver".

■ Även praktiska saker nämndes

"Lättare att både skriva och läsa nu".

"Jag har blivit bättre på självständigt arbete och mer kritiskt till vetenskapliga källor".



Diskussion av resultaten

6. Eventuella könsskillnader i lärande processen



- Svårt att dra slutsatser kring manliga samt kvinnliga skillnader.

Skillnaderna tycks mer bero på

- Individuella personligheter
- Fakultetsbakgrund samt lärande kultur på fakulteten
- Jämställdhet inom PhD utbildningen beror mer på:
 - Individuella skillnader (Bakgrund, kulturell bakgrund)
 - Fakultet tillhörighet
- De intervjuade doktoranderna nämnde inte kön som aspekt på lärande



Slutliga reflektioner



Hvidovre
Hospital

- Det var svårt att få tag i manliga doktorander för intervjuer.
- Inte några stora skillnader mellan kvinnlig och manlig syn på lärande under forskarutbildning.
- De skillnader som har konstaterats beror först och främst på individuell bakgrund och kultur på institutionen.
- Ytterligare forskning i samma område behövs.



Jämställdhetsarbete på institutionsnivå vid Lunds universitet – en kartläggning

Susanne Boëthius¹, Anneli Jonstrup² & Frida Rosengren²

¹Sociologiska institutionen, Lunds universitet, ²Biologiska institutionen, Lunds universitet

Sammanfattning

Syftet med vår studie var att genomföra en kartläggning av jämställdhetsarbetet som bedrivs på institutionsnivå vid Lunds universitet och använda kunskapen som grund för en vidare diskussion kring jämställdhetsarbets utformning. Att Lunds universitet ska vara en jämställd arbetsplats framgår inte minst av universitetets jämställdhetspolicy. Trots detta finns det fortfarande könssegregering vid universitetet.

Mycket av universitetets jämställdhetsarbete blir verklighet på institutionerna och det är även på institutionerna som den enskilde doktoranden direkt tar del av det arbete som görs för att öka jämställdheten gällande doktorander och deras framtid inom akademien. Vi vände oss därför till institutionerna vid Lunds universitet för att ta reda på hur man jobbar med jämställdhet mellan könen. Vi ville även ta reda på om insatser riktade mot doktorander skiljer sig från insatser riktade mot andra grupper inom universitetet.

För att få svar på våra frågor genomförde vi en enkätundersökning där prefekter eller ansvarig för jämställdhetsarbetet fick svara på generella frågor om jämställdhetsarbete vid institutionen och mer öppna frågor kring specifika jämställdhetsinsatser. Våra resultat visar att de flesta institutionerna jobbar för att öka jämställdheten, men att de flesta insatserna riktar sig mot att förändra rekryteringsprocesser och lönesättning, något som institutionerna är skyldiga att göra enligt Lunds universitets handlingsplan för jämställda löner och anställningsvillkor. Utöver detta arbete jobbar många institutioner också aktivt för att öka medvetenheten kring jämställdhetsfrågor, till exempel genom att bjuda in föreläsare. Vi efterfrågar fler utvärderingar av jämställdhetsarbetet som bedrivs vid universitetet som ett underlag för att effektivisera jämställdhetsarbetet inom akademien.

Bakgrund

Kvinnor och män i akademien

Forskning är oumbärlig på många vis. Forskning i stort leder till en ökad, mer kritisk och öppen samhällsdebatt och erbjuder innovativa idéer och kunskapsutveckling, såväl för forskare som för samhällsmedborgare. Forskningens konsekvenser är stora för samhället och dess utveckling, inte minst teknologisk och medicinskt. Forskning fungerar även som underlag vid sociala och politiska beslut och har en stor del i arbetet med att föra ett samhälle framåt. Dess relevans är beroende av de frågor som ställs och de tolkningar som görs av de framtagna resultaten. Det är viktigt i en demokrati att människor med olika bakgrund och egenskaper är med och ställer de frågor som forskningen utgår ifrån men även att de är med när det kommer till att tolka och värdera de lösningar som framkommit. Att kvinnor och män skall kunna forska på lika villkor är av vikt för samhället i stort inte minst då det behövs

mångfald och nyskapande inom forskarvärlden för att kunna reflektera den mångfald som finns i samhället (Kvinner i forskning, 2007:6).

Under den största delen av de svenska universitetens 900-åriga historia har det varit förbjudet för kvinnor att studera och forska (Husu, 2005). I Sverige tilläts kvinnor att studera vid universitet först 1873 och det dröjde ända till 1923 innan kvinnor fick konkurrera fritt med män om tjänster vid universitetet (Gatti, 2011). Sedan dess har det hänt mycket men en horisontell och en vertikal könssegregering kvarstår vid de svenska universiteten. Den horisontella segregeringen innebär att kvinnor och män finns representerade i olika hög grad inom olika ämnesområden. Den vertikala segregeringen innebär att det finns en snedfördelning av män och kvinnor inom olika skikt i hierarkin (Husu, 2005).

I Sverige finns en stor medvetenhet om jämställdhetsproblem inom akademien. Sverige har i jämförelse med till exempel Finland satsat stora resurser för att öka jämställdheten inom universiteten, men trots detta kan man inte se några större skillnader i andelen kvinnor på högre positioner inom akademien mellan de två länderna (Husu, 2005).

År 1880 fick Lund sin första kvinnliga student²². Sedan dess har det hänt mycket och efter högskolereformen 1977 har kvinnor varit i majoritet som studenter vid svenska universitet och högskolor. Enligt högskoleverket var år 2008 60 % av studenterna vid svenska universitet och högskolor kvinnor (Högskoleverket, 2008). Det finns dock stora skillnader beroende på utbildningsinriktning. Kvinnor är högt representerade på vård- och receptarieutbildningar samt lärarutbildningar medan det finns en stor överrepresentation av män på till exempel civilingenjörsutbildningar (Högskoleverket, 2008). I forskarutbildningen är det en jämn fördelning mellan könen och år 2009 var nästan 50 % av de antagna till forskarutbildningen kvinnor (Högskoleverket, 2011). Trots att det således är en så stor del kvinnor representerade på grundnivå och forskarutbildningsnivå är det en skev fördelning mellan könen högre upp i akademien. Det är först efter forskarutbildningen som kvinnorna försvinner ur akademien (se tabell 1) och detta beskrivs inte sällan som ett läckande rör, ”leaky pipe” (Sellerberg, 2007, s.153).

Tabell 1. Könsfördelning vid svenska universitet 2009 (Högskoleverket, 2011)

	Kvinnor	Män
Doktorand	50 %	50 %
Adjunkt	56 %	44%
Annan forskande och undervisande personal	46 %	54 %
Forskarassistent	42 %	58 %
Lektor	42 %	58 %
Professor	20 %	80 %

Varför försvinner kvinnorna?

Studier visar att det verkar finnas skillnader mellan män och kvinnor gällande hur de upplever deltagande i forskarutbildningen. En studie som uppmärksammade problematiken med sjukskrivningstal hos kvinnliga doktorander genomfördes vid psykologiska institutionen vid Lunds universitet och visade på att kvinnliga doktorander var långtidssjukskrivna i högre utsträckning än sina manliga kolleger, men även att de var sjukskrivna i högre utsträckning än övriga kvinnliga och manliga kolleger på universitetet (Bachar-Hermanson & Passert, 2001).

²² Hedda Andersson

Detta leder till funderingar kring forskarutbildningens uppbyggnad och om det finns strukturella faktorer som påverkar forskarstudenter på olika sätt beroende på om man är kvinna eller man.

Inte sällan betonas avsaknaden av kvinnliga förebilder som en förstärkande orsak till varför kvinnliga doktorander får känslan av att inte kunna lyckas i universitetsvärlden. Att det finns så få kvinnliga förebilder kan följaktligen leda till att man upplever att det är väldigt speciella egenskaper som krävs för att man som kvinna skall lyckas inom akademien, det upplevs istället som en sällsynthet (Sellerberg, 2007).

Det verkar även finnas en mer eller mindre utbredd tro att kvinnor presterar sämre än män (se tex Summers, 2005; Pinker, 2005 och Lawrence, 2006) och därför tenderar kvinnors prestation att underskattas. Enligt Barres (2006) leder detta till att kvinnliga forskare diskrimineras, vilket stöds av flera studier som visar att kvinnor måste prestera betydligt bättre än sina manliga kollegor för att bedömas likvärdigt (tex Wennerås & Wold, 1997 och Budden et al. 2007). Barres menar att diskriminering av kvinnliga forskare är den främsta orsaken till att kvinnor försvinner från forskningen. Trots det växande antalet studier som påvisar diskriminering av kvinnliga forskare fortsätter många att förneka att det finns strukturella problem i forskningsvärlden. Enligt Barres är det först när man själv blir utsatt för diskriminering som man erkänner att den finns.

Jämställdhetsarbete enligt Schiebinger

Londa Schiebinger är professor i vetenskapshistoria på Stanford University och har under tjugo år arbetat med kvinnors deltagande i vetenskap, strukturen på vetenskapsinstitutioner och könandet av mänsklig kunskap. Schiebinger (2010) diskuterar tre huvudsakliga tillvägagångssätt för att öka jämställdheten inom akademien: 1) förändring av kvinnorna, 2) förändring av organisationen och 3) förändring av forskningen. Enligt Schiebinger hänger de tre tillvägagångssätten ihop eftersom det inte är möjligt att öka andelen kvinnor inom akademien utan att samtidigt förändra organisationen och forskningen.

Olika metoder hänger på så vis samman med olika målgrupper som förändringarna riktar till. Metoder för att öka kvinnors deltagande innefattar bland annat mentorsprogram som syftar till att träna kvinnor i förhandlingsteknik, att öka nätverkandet mellan kvinnor eller att ge finansiellt stöd för kvinnliga forskare. Tanken bakom den här typen av förändringsarbete är att öka kvinnors deltagande i forskningen genom att stötta deras utbildning och karriär. Den här typen av åtgärder har kritiserats för att försöka "fixa kvinnorna" så att de anpassas till den manliga normen. Enligt Schiebinger utgår metoderna från att akademien redan är könsneutral och på så sätt missar man att förändra organisationen och forskningsinnehållet (Schiebinger, 2010).

Schiebinger beskriver vidare hur organisationer inom det naturvetenskapliga och tekniska området är utformade efter västerländska män med hemmafruar, vilket har lett till att den västerländska mannen ses som norm och kvinnor missgynnas inom akademien (Schiebinger, 2010). Dessa strukturer har sedan kopierats i andra delar av världen då vetenskapliga institutioner har byggts upp. Organisationsstrukturen passar kvinnliga forskare dåligt och missgynnar således deras karriärmöjligheter. För att kunna bryta detta mönster presenterar Schiebinger det andra tillvägagångssättet som fokuserar på att förändra organisationer så att de anpassas efter både kvinnor och män. Detta kan till exempel innebära att man förändrar anställnings- och befodringsprocesser eller erbjuder möjlighet till föräldraledighet, dagis och äldreomsorg.

Det tredje tillvägagångssättet fokuserar på förändring av forskningsinnehållet. Forskning inom naturvetenskap och teknik anses ofta vara objektiv och neutral, men enligt Schiebinger är forskningsinnehållet sällan neutralt när det kommer till etnicitet och kön. Under det senaste årtiondet har genusanalyser inom naturvetenskaplig forskning fått ökad uppmärksamhet, inte minst då EU har krävt att anslagsansökningar inom naturvetenskap och teknik ska innehålla en genusanalys. Även en del statliga anslagsgivare inom EU kräver en liknande analys. Exempelvis har genusperspektivet fått en del uppmärksamhet inom medicinsk forskning eftersom förbiseende av kön kan få direkta konsekvenser för människoliv. Medicinska tester har traditionellt utförts på hanliga försöksdjur och manliga försökspersoner eftersom menstruationscykeln och risken för graviditet har ansetts vara störande. Detta har bland annat lett till att kvinnor med hjärt- och kärlsjukdomar har fått sämre vård än män eftersom de inte uppvisar typiskt manliga symptom. Även inom andra områden är genusanalyser viktiga för att utveckla forskningen.

Jämställdhetsarbete vid Lunds universitet

Vid Lunds universitet är man medveten om att det finns en snedfördelning mellan könen gällande bland annat akademisk rang och lön (Handlingsplan för jämställda löner och anställningsvillkor för perioden 2009-2010, Drn: PE 2009/448 A12). Det finns även ett antal studier som lyfter fram problematiken ur ett forskarutbildningsperspektiv (se tex. Sellerberg, 2007) och problemet med det läckande röret. Den 1:a januari 2009 kom en ny lag om jämställdhet (Diskrimineringslagen 2008:567). Enligt denna har rektor det övergripande ansvaret för jämställdhetsarbetet vid universitetet. Det direkta ansvaret för genomförandet har dekaner, områdeschefer och prefekter. Att Lunds universitet skall vara en jämställd arbetsplats fastslås inte minst i Lunds universitets årsredovisning från 2010. Lunds universitet antog 2011-09-08 även en plan för jämställdhet, likabehandling och mångfald där jämställdhet mellan könen ses som en viktig komponent (Handlingsplan för jämställdhetsarbete, 2011). I policyn refererar man till högskolelagen gällande att verksamheten skall främja och iakttäta jämställdhet mellan könen. I denna jämställdhetsplan är mål och strategier fastställda och det är främst fakulteterna som skall arbeta mångårigt för att nå dessa mål och strategier men det finns även mer universitetsgemensamma jämställdhetsmål som det arbetas med övergripande för universitetet (årsredovisning, 2010). Många av de mål och strategier som tas upp i årsredovisningen och planerna blir verklighet på institutionerna där prefekter och chefer har det yttersta ansvaret för att handlingsplanerna följs. Det är även på institutionerna som den enskilde doktoranden direkt tar del av det arbete som görs för att öka jämställdheten gällande doktorander och dess framtid inom akademien.

Vår studie – syfte och metod

Syftet med vår studie är att göra en kartläggning av det faktiska jämställdhetsarbete som bedrivs på institutionsnivå med avstamp i det som berör forskarutbildningen. Vi är intresserade av att se vilka projekt som är pågående på institutionsnivå, hur de främjar och iakttar jämställdhet mellan könen och hur stor del av dessa projekt som är direkt inriktade mot forskarutbildningen.

Med utgångspunkt i Londa Schiebingers teorier om förändringsarbetets utformning vill vi väcka en diskussion. Hur jobbar institutionerna vid Lunds universitet med jämställdhet mellan könen? Är jämställdhetsarbetet särskilt inriktat på ett av tillvägagångssätten eller

fokuserar man lika mycket på alla? Vi vill även ta reda på om insatser riktade mot doktorander skiljer sig från insatser riktade mot andra grupper inom universitet.

Frågeställningar:

- Vilka projekt rörande jämställdhet har varit aktiva på institutionsnivå vid Lunds universitet under 2011?
- Vilka av dessa projekt har varit inriktade mot forskarutbildningen?
- På vilket sätt arbetar institutionerna när det kommer till jämställdhet?

Tillvägagångsätt

Under januari 2012 skickades en enkät ut till prefekterna vid samtliga institutioner som hade forskarutbildning vid Lunds universitet (bilaga 1). Information om institutioner hämtades från Lunds universitets hemsida och enkäten skickades ut via internpost. Vid två senare tillfällen skickades påminnelser ut via mail. I medföljande instruktion uppmanades prefekten att själv fylla i enkäten eller att vidarebefordra den till institutionens jämställdhetsansvarig. Enkäten innehöll frågor om jämställdhetsarbetet i stort och om aktiva insatser under 2011.

Resultat

Utav 57 institutioner svarande 44 stycken på enkäten (77 %). 38 av dessa angav att de arbetade aktivt med jämställdhet under 2011 medan 4 angav att de inte hade arbetat med jämställdhet under året. 22 institutioner uppgav att de har en aktiv jämställdhetsgrupp och 25 avsatte ekonomiska resurser till jämställdhetsarbete under 2011.

Vad gäller jämställdhetsinsatser under 2011 specificerade 22 institutioner vad för insatser det handlar om. De flesta institutioner angav att de haft 2-3 insatser under året men antal insatser varierade mellan 0 och 4. Totalt nämndes 53 olika aktiva insatser. En del nämnde arbete med jämställdhetsplanen som en aktiv insats men då detta är lagstadgat (enligt jämställdhetslagen är varje arbetsgivare som sysselsätter tio eller fler arbetstagare skyldig att upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete) har vi inte räknat detta som en aktiv insats då vi tror att en hel del andra institutioner har arbetat med planen men inte angett det som en specifik insats under året 2011.

Deltagarna i studien har fritt fått beskriva insatserna, dess syfte och utformning, vilka i efterhand har kategoriserats in under insatserna i de tre grupper som diskuterats ovan. På så vis har vi kunnat se vilket sätt det aktiva arbetet på institutionsnivå ser ut. Det visade sig att de allra flesta insatser var inriktade på en förändring av strukturen (37), följt av insatser som gick ut på en förändring av kvinnan (14) och väldigt få var inriktade på att förändra forsknings- eller utbildningsinnehållet (2) (se tabell 2).

Tabell 2. Fördelning av jämställdhetsarbetet

Insats riktad mot:	Antal insatser:
Förändring av kvinnan	14
Förändring av struktur	37
Förändring av forskning	2

Insatser inriktade mot att förändra kvinnan

De insatser som riktar sig mot en förändring av kvinnan handlar mest om stöd och uppmuntran till kvinnliga sökande till tjänster (Se tabell 3).

Tabell 3. Insatser inriktade på förändring av kvinnan

Förändring av kvinnan:	Antal insatser:
Uppmuntran och stöd	7
Stöd i meritering	4
Ekonomiska bidrag	2
Kvinnliga nätverk	1

Uppmuntran beskrevs i form av att man håller speciella möten för kvinnliga masterstudenter inför doktorandutlysningar, att man har kvinnliga utbildningsambassadörer för att locka fler kvinnliga sökande eller att man prioriterar kvinnliga sökande till korttidsanställningar för att de skall känna sig som en del av institutionen och sedan söka tjänster där. Det finns även insatser som är riktade mot meritering, då man exempelvis medvetet väljer att anställa kvinnliga assistenter till undervisning för att de ska kunna bli en bas inför rekrytering till forskarutbildningen, att man möjliggör för sabbatsår för kvinnliga docenter så de kan förbereda befordran till professur eller att man sommaranställer kvinnor med syfte att de skall få möjlighet att ta del av forskningsmiljön och sedan bli sugna på att fortsätta inom forskningen. Övriga insatser som nämnts är att man ger ekonomiska bidrag till enskilda kvinnor eller att man startat kvinnliga nätverk.

Insatser inriktade mot att förändra strukturen

Insatser som gick ut på att förändra strukturen var den grupp flest insatser kom att kategoriseras under och som majoriteten av jämställdhetsarbetet vid universitetet visade sig vara inriktat på. I gruppen förändring av struktur fann vi två kategorier, nämligen insatser som ämnade öka medvetenheten hos personalen på institutionen och insatser som tog sig uttryck i faktiska åtgärder.

I kategorin ”ökad medvetenhet” bestod de flesta insatser i att genomföra någon form av kartläggning på institutionen, inriktad på jämställdhetsfrågor. Dessa insatser hade som avsikt att öka medvetenheten om jämställdheten på institutionen, det kunde handla om att ta reda på om det fanns löneskillnader mellan män och kvinnor, att undersöka hur könsfördelningen såg ut på grundutbildningen eller att se om obalanser gällande om studenterna har manliga eller kvinnliga lärare påverkar deras resultat. Andra insatser som kom att falla under denna kategori var om delar av personalen hade gått en kurs med syfte att öka medvetenhet kring jämställdhet eller om man hade bjudit in en föreläsare eller anordnat seminarium med syftet att öka medvetenheten kring jämställdhetsfrågor. En institution angav att en insats för dem hade varit att delta i en omfattande undersökning om jämställdhet (se tabell 4).

Tabell 4. Insatser inriktade på att öka medvetenheten – förändring av struktur

Ökad medvetenhet:	Antal insatser:
Kartläggning/Utvärdering	8
Delta i kurs/utbildning	4
Seminarie/Föreläsningar	4
Delta i undersökning	1

Den andra delen av förändring av struktur är den vi har kallat för faktiska åtgärder. Då har insatsen beskrivits som en insats som institutionen genomfört mer praktiskt för att förändra strukturen. Den största posten här handlar om rekrytering till tjänster och ledningsuppdrag. Insatserna går ut på att man skriver ut i ansökningar att man föredrar sökande från båda könen, att man kallar folk från båda könen till anställningsintervjuer samt att man medvetet fördelar ledningsuppdrag jämnt mellan kvinnor och män. Den näst största posten handlar om lönesättning. Här ingår de som aktivt arbetar med att jämna ut löneskillnader som enbart beror på kön. Vi fick även in uppgifter om insatser som handlar om att förenkla för anställda med barn, såsom att erbjuda extra förlängning av doktorandtjänster och att medvetet inte lägga möten och seminarier efter klockan 15 så att även personer som måste hämta barn på dagis kan medverka. Det fanns även ett par insatser som gick ut på att man kvoterade föredragshållare så att hälften av dessa var män och hälften kvinnor (se tabell 5).

Tabell 5. Insatser som var faktiska åtgärder – förändring av struktur

Faktiska åtgärder:	Antal insatser:
Rekrytering till tjänster och ledningsuppdrag	10
Lönesättning	6
Underlätta familjeliv	2
Kvotering av föredragshållare	2

Insatser inriktade mot att förändra forskningsinnehållet

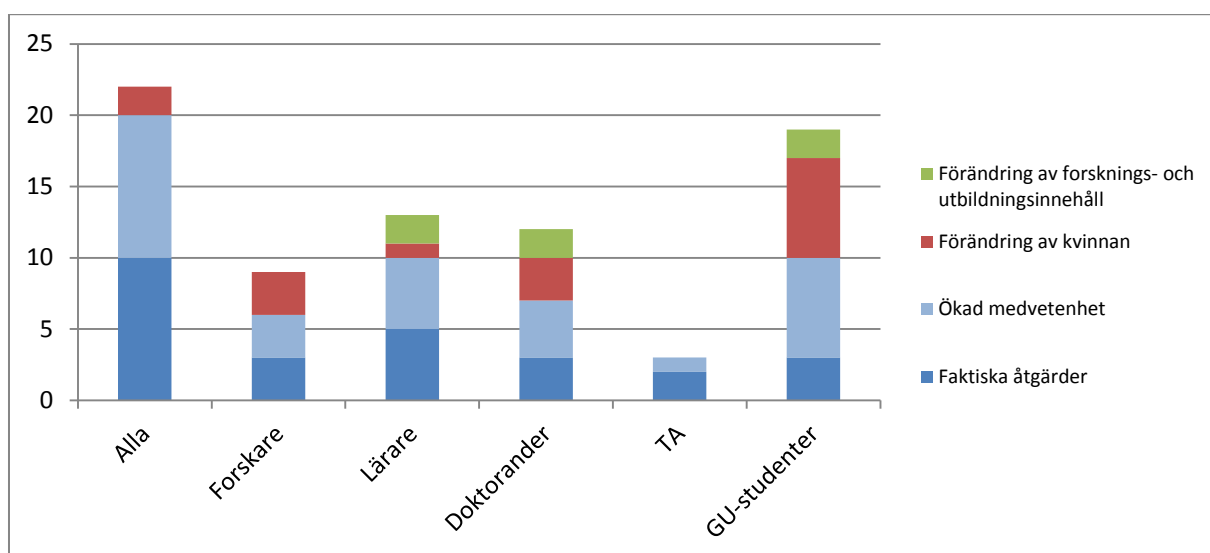
Den kategori som nästintill var obefintlig var insatser som riktade sig till att förändra forsknings- och utbildningsinnehåll. Det var två insatser som kunde räknas in i denna, och båda handlade om att aktivt arbeta med kurslitteratur så att det skulle finnas en jämnare fördelning mellan manliga och kvinnliga författare.

Tabell 6. Insatser mot förändring av forskningsinnehållet

Förändring av forskningsinnehållet:	Antal insatser:
Översyn av kurslitteratur	2

Vem riktade sig insatserna mot?

De flesta insatser inriktar sig mot alla anställda på institutionerna eller mot grundutbildningsstudenter. Insatser som inriktar sig mot förändring av strukturen är överrepresenterade i alla grupper samt ganska lika oberoende av målgrupp (se diagrammet i figur 1).



Figur 1. Målgrupp för jämställdhetsinsatser vid institutionerna på Lunds universitet.

Avslutande reflektioner

Görs det något?

För att återknyta till vår fråga "Görs det något?", kan vi nu svara: Jo, något görs det. Mer än hälften av de svarande institutionerna avsätter ekonomiska medel till jämställdhetsarbete och ungefär hälften har arbetat aktivt med jämställdhetsinsatser under 2011. Dock ser vi ett annat mönster än Schiebinger som observerade att det oftast fanns ett större fokus på att förändra individen istället för strukturen. I vår studie är det fler insatser som riktar sig på strukturnivå än individnivå, inom alla grupper. Dessa insatser handlar övervägande om att dels öka medvetenheten hos de anställda (främst i form av kartläggningar på institutionen), dels att ha en jämställdhetssyn i fråga om lönesättning och rekrytering. Kartläggningar av de anställdas löner är dock något som alla arbetsgivare inom Lunds universitet är skyldiga att göra årligen (enligt Lunds universitets Handlingsplan för jämställda löner och anställningsvillkor). Tyvärr anger inte en enda av institutionerna att de har gjort någon som helst utvärdering av denna jämställdhetssyn vid lönesättning och rekrytering för att se om det har gjort någon skillnad.

Ett flertal institutioner anger att de inte använder sig av punktinsatser utan istället arbetar kontinuerligt med jämställdhet, exempelvis anger en prefekt att hen tänker på jämställdhet i alla sammanhang²³. Då studien inte fokuserat på kontinuerligt arbete utan på punktinsatser återfinns inte detta i resultaten, vilket kan ses som missvisande för en institutions "aktivitetsgrad". Återigen ser vi dock ingen ansats hos dessa institutioner att utvärdera om detta genomsyrande jämställdhetsperspektiv har någon effekt på verksamheten.

Mycket lite fokus läggs på den tredje kategorin, granskning och förändring av forsknings- och utbildningsinnehåll. En anledning till detta kan vara att den svarande inte ser detta som en del i ett jämställdhetsarbete och har därför inte angett sådana insatser i enkäten. Man skulle också kunna föreställa sig att det finns en åsikt om att det är dåligt att gå in och

²³ "Jag försöker vara uppmärksam på jämställdhetsfrågor i allmänhet. Inte bara när det gäller lönesättning, karriärmöjligheter eller arbetsbelastning utan även när det gäller hur exempelvis lärare bemöter studenter eller arbetsmiljömässiga frågeställningar. Jag tror uppmärksamhet på eventuella missförhållanden är en förutsättning för att skapa en bra arbetsmiljö. Jag är givetvis öppen för att arrangera seminarier mm., om jämställdhet."

styra för mycket i forskningen. Vi argumenterar för att ett genusperspektiv inom forskning inte handlar om en styrning, utan om en kvalitetssäkring då det är ytterligare ett medel för att minska bias, en av forskningens grundsatser.

Jämställdhetsinsatser inriktade på forskarutbildningen

Om man jämför mellan grupperna vilken typ av insatser som görs är det ingen radikal skillnad mellan doktorander och andra vad gäller fokus på individ-, strukturnivå eller forsknings- och utbildningsinnehåll. Generellt är de flesta insatser ospecifika när det gäller målgrupp. Endast tre insatser har riktat sig specifikt till forskarutbildningsstuderande: 1) Extra förlängning av doktorandtiden vid föräldraledighet 2) Extra uppmuntran, råd och stöd till kvinnliga doktorander och 3) Varannan inbjuden föredragshållare kvinna, för att ge doktorander kvinnliga förebilder.

En skillnad man kan se är att något fler insatser görs på grundutbildningsnivå än forskarutbildningsnivå. Det är också ett större fokus på individer än struktur på grundutbildningsnivå, särskilt på mansdominerade institutioner. Detta kan dock ha inflytande på forskarutbildningen då det kan påverka rekryteringen av kvinnliga doktorander. Insatser på högre nivå kan också påverka forskarutbildningsstuderande positivt. Fler kvinnor på högre poster i universitetet ger fler förebilder för kvinnliga doktorander som ser att det är möjligt att avancera även som kvinna. Ett jämställdhetsarbete på högre nivå ger också en allmän positiv signal att man tycker att det är viktigt att behålla kvinnorna inom universitetet (och att det är ett problem att man generellt inte lyckas).

Slutsats

Det pågår aktivt jämställdhetsarbete vid institutionerna vid Lunds universitet. Frågan är på vilket sätt det främjar jämställdheten. Utan kontinuerliga utvärderingar är det svårt att veta om de resurser man lägger ner i form av tid och pengar gör någon skillnad. Kartläggningar, jämställdhetsperspektiv i lönesättning och rekrytering är alla mycket viktiga förstasteg i ett aktivt jämställdhetsarbete, men de är också just detta, förstasteg (och dessutom obligatoriska enligt Lunds universitets handlingsplan för jämställda löner och anställningsvillkor). Vi efterlyser därför fler utvärderingar av det arbete och de resurser som institutionerna lagt ner. Vi efterlyser också en mer tydlig övergripande plan, exempelvis gällande målgrupp. Tydligare målgrupper för arbetet skulle dessutom underlätta eventuella utvärderingar. Det är dags att fundera på hur vi kommer vidare.

Referenser

Bachar-Hermanson, T & Passert, A. 2001. Kvinnliga doktoranders psykosociala arbetsmiljö: ett organisationspsykologiskt perspektiv. Lund.

Barres, B. A. 2006. Does gender matter? Nature 442: 133-136

Budden, A. E. et al. 2007. Double-blind review favours increased representation of female authors. Trends in Ecology & Evolution 23: 4-6

Handlingsplan för jämställdhetsarbete 2011

http://www3.lu.se/pers/Jamstallldhet/policy_jamst-likab-mangfald.pdf

Handlingsplan för jämställda löner och anställningsvillkor för perioden 2009-2010, Drn: PE 2009/448 A12

Högskoleverket. Vilka är studenter? En undersökning av studenterna i Sverige. Rapport 2008:33 R

Högskolverket. Forskarkarriär för både kvinnor och män? Statistisk uppföljning och kunskapsöversikt. Rapport 2011:6 R

Kvinner i forskning (2007:6) från komité för integreringstiltak. <http://kvinneriforskning.no>
Lawrence, P. A. 2006. PLoS Biol. 4: 13–15

Lunds universitets Jämställdhetspolicy 2006

http://www5.lu.se/upload/regelverket/studentsocialt/jamstallldhetspolicy_060424.pdf

Lunds Universitets Årsredovisning 2010. http://www.lu.se/upload/LUPDF/Om_LU/ar10.pdf

The Science of Gender and Science. Pinker vs. Spelke: A Debate. 2005.

www.edge.org/3rd_culture/debate05/debate05_index.html

Schiebinger, L. 2010. Gender, Science and Technology (background paper EGM/ST/2010/BP.1). United Nations Division for the Advancement of Women (DAW, part of UN Women) and United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) Expert group meeting. 28 Sept- 1 Oct 2010, Paris, France.

Sellerberg, A-M. (red). 2007. Den obalanserade hierarkin. Om ett universitetsprojekt för jämställdhet. Bokbox förlag: Malmö.

Summers, L. 2005. Letter to the Faculty Regarding NBER Remarks

www.president.harvard.edu/speeches/summers/2005/facletter.html

Valian, V. 1998. Why So Slow? MIT Press, Cambridge

Wennerås, C. & Wold, A. 1997. Nature 387: 341–343

Bilaga 1



Enkät om jämställdhetsarbete på institutionsnivå

Vi är tre doktorander som arbetar med en kartläggning av pågående jämställdhetsarbete vid Lunds universitet. Resultatet av undersökningen kommer att presenteras vid en nationell jämställdhetskongress 7-8 maj 2012 i Lund (Forskarutbildning på lika villkor: Jämställda doktorander?).

Vi skulle vara tacksamma om ansvarig för jämställdhetsarbetet/prefekten vid er institution tog sig tid att fylla i följande enkät angående aktiva jämställdhetsinsatser på institutionen. Vi är intresserade av alla typer av insatser som rör jämställdhet mellan **män och kvinnor**, exempelvis föreläsningar/seminarier, kurser, förändringar/tillämpningar av policy, organisationsförändringar och sociala aktiviteter.

Vi skulle gärna vilja ha tillbaka den ifyllda enkäten senast den **15 februari** 2012 (skickas med internpost till Anneli Jonstrup, Hs 50).

Vid frågor, kontakta Susanne Boëthius på susanne.boethius@soc.lu.se eller 046-222 88 56.

Bästa hälsningar,
Susanne Boëthius (doktorand, Sociologiska inst.), Anneli Jonstrup (doktorand, Biologiska inst.) och Frida Rosengren (doktorand, Biologiska inst.).

Enkät om jämställdhetsarbete på institutionsnivå

1. Namn och befattning (på den som fyller i enkäten):

2. Institution: _____

3. Har ni forskarutbildning vid er institution?

☐ Ja ☐ Nej ☐ Vet ej

Kommentar _____

4. Om ja, hur många av era doktorander är

Män _____ st Kvinnor _____ st

Kommentar _____

5. Arbetar ni aktivt med jämställdhetsfrågor (mellan män och kvinnor) på er institution?

☐ Ja ☐ Nej ☐ Vet ej

Kommentar _____

6. Har ni någon typ av jämställdhetsgrupp som sammanträder regelbundet?

☐ Ja ☐ Nej ☐ Vet ej

Kommentar _____

7. Avsätter er institution några ekonomiska resurser för jämställdhetsinsatser?

☐ Ja ☐ Nej ☐ Vet ej

Kommentar _____

8. Hur många jämställdhetsinsatser har varit aktiva på institutionen under 2011 (inklusive de som startats och avslutats under året)? _____ st

9. Lista på följande sidor vilka jämställdhetsinsatser som varit aktiva på er institution under 2011 (inklusive de som startats och avslutats under året). Använd gärna lösblad om enkäten inte räcker för att få med alla insatser.

INSATS 1

Beskrivning av insatsen: _____

Vem riktar sig insatsen främst mot (möjligt att ange flera alternativ)?

☐ Alla anställda på institutionen ☐ Forskarstuderande (doktorander)

☐ Forskare ☐ TA-personal

☐ Lärare ☐ Studenter på grundutbildningen

☐ Övriga (ange vem): _____

Beskriv på vilket sätt denna insats främjar jämställdhet på er institution:

Bifoga gärna ytterligare material eller hänvisa till webbsida med information:

INSATS 2

Beskrivning av insatsen: _____

Vem riktar sig insatsen främst mot (möjligt att ange flera alternativ)?

- | | |
|--|--|
| ☐ Alla anställda på institutionen | ☐ Forskarstuderande (doktorander) |
| ☐ Forskare | ☐ TA-personal |
| ☐ Lärare | ☐ Studenter på grundutbildningen |
| ☐ Övriga (ange vem): _____ | |

Beskriv på vilket sätt denna insats främjar jämställdhet på er institution:

Bifoga gärna ytterligare material eller hänvisa till webbsida med information:

INSATS 3

Beskrivning av insatsen: _____

Vem riktar sig insatsen främst mot (möjligt att ange flera alternativ)?

- | | |
|--|--|
| ☐ Alla anställda på institutionen | ☐ Forskarstuderande (doktorander) |
| ☐ Forskare | ☐ TA-personal |
| ☐ Lärare | ☐ Studenter på grundutbildningen |
| ☐ Övriga (ange vem): _____ | |

Beskriv på vilket sätt denna insats främjar jämställdhet på er institution:

Bifoga gärna ytterligare material eller hänvisa till webbsida med information:

10. Övriga kommentarer: _____

Tack för er medverkan!

Avslutning: Kajsa Widén

Ansvarig för jämställdhetsarbetet vid Lunds universitet

Forskarutbildning på lika villkor:
Jämställda doktorander?
Konferens arrangerad av FonSyd
och Lunds universitet
7-8 maj 2012

Presentation och slutsummering
Kajsa Widén
Sektionen Personal
Lunds universitet



Lunds universitets policy för jämställdhet,
likabehandling och mångfald

Är inte tidsangiven utan ska vara under en längre tid. Ska vara vägledande för fakulteterna i arbetet med deras planer.

Nytt i denna policy: Ett årligt jämställdhetsboksut ska göras på fakultetsnivå.

Lunds universitets policy har 6 insatsområden:

- 1. Diskriminering
- 2. Likabehandling
- 3. Rekrytering och befordran
- 4. Ledarskap
- 5. Löner och anställningsvillkor
- 6. Genusperspektiv och intersektionellt perspektiv



Vår värdegrund

För att förmedla kunskap om jämställdhet, likabehandling och mångfald till anställda och studenter ska Lunds universitets grundläggande värderingar genomsyra all verksamhet.

Ur vår policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald:

”Inom universitetet råder nolltolerans mot kränkande särbehandling. Det krävs också ett bemötande som ger var och en möjlighet att utvecklas utifrån sina erfarenheter. Respekt och omtanke gäller i alla relationer liksom gemensamt ansvarstagande mot universitetets grundläggande värden, uppgifter och mål.”



Vad är Se Människan?

- Se Människan är en utbildning som ingår i universitetets förebyggande och aktiva åtgärdsinriktade arbete för en god arbets- och studiemiljö, fri från diskriminering.
- Utbildningen tar 2½ timmar att genomföra och vi kommer på inbjudan från chef/prefekt. Vi bjuder aldrig in oss själva.
- Vårt utbildningsmaterial delar vi ut när vi genomför Se Människan. Det är en del av vårt pedagogiska upplägg.
 - Presentation av ämnet, Diskrimineringslagen
 - Undersökningar/forskning
 - Värderingsövningar
 - Terminologi - vad känner du till?
 - Grupparbete kring cases
 - Min arbetsplats – en kort enkät som genomförs på plats
- Vi som genomför utbildningen är: professor Tomas Brage, avdelningschef Christel Berg, personalkonsult Kajsa Widén



Arbetet med att skapa likvärdiga anställningsvillkor för underrepresenterat kön fortgår.

Figures from January 2012

Category	Women	Men
• Postgraduate student	48%	52%
• Postdoctoral fellow	37%	63%
• Senior lecturer	38%	62%
• Professor	22%	78%

These figures were somewhat different in 2001:

- Postgraduate student 38% women
- Postgraduate fellow 36% women
- Senior lecturer 27% women
- Professors 11% women



Jämställdhetssatsning 2012; Inbjudan om att inkomma med ansökan till:

Gästprofessur i Hedda Anderssons namn Medfinansiering för gästprofessur

- Som ett led i satsningen för ökad andel kvinnor på högre anställningar och den betydelse de kan ha som förebilder har 1 mnkr avsatts för en gästprofessur i Hedda Anderssons namn. Till professuren knyts medel för aktiviteter och personella resurser.
- I likhet med ovan nämnda gästprofessur har högst 3,5 mnkr avsatts som medfinansiering av gästprofessorer av underrepresenterat kön efter förslag med motivering från fakulteterna. Omfattningen av medfinansieringen kommer högst att uppgå till 500 tkr.
- Det är nu fjärde året i rad vi genomför denna satsning.



Löner och anställningsvillkor

- lönesättningen följer universitetets lönepolitiska program
- fler kvinnor får anställning som professor
- tidsbegränsade anställningar bland underrepresenterat kön särskilt bevakas
- karriärplanering uppmärksammas vid utvecklingssamtal
- möjligheterna att förena föräldraskap och anställning vid Lunds universitet beaktas vid planering och förläggning av arbetet



Ledarskap

För att uppnå jämställdhet och mångfald inom ledarskap, kommer fortsatta satsningar att göras, särskilt för underrepresenterat kön.

Policyns mål är att alla nivåer arbetar aktivt för att uppnå en jämn könsfördelning i samtliga beslutande organ och på ledande befattningar. Vid tillsättning av områdesledningar inklusive verkställande utskott m.fl. ska jämställdhet och mångfald beaktas.

Personer med ledande befattningar utbildas i diskrimineringslagen och dess praxis samt får möjlighet att utveckla sin kompetens i arbetet med jämställdhet, mångfald och likabehandling vid Lunds universitet.

Exempel på pågående arbete:

- AKKA IV ledarskapsprogram
- Morgondagens forskningsledare
- Arbetsmiljöutbildning för prefekter och chefer
- Diskrimineringsskyddsutbildning

Projektet Genuscertifiering på institutionsnivå

Ett projekt som pågår vid tre institutioner inom Lunds universitet och som är finansierat av regeringens Delegation för jämställdhet i högskolan (DJ):

Fysik, Geologi och Energivetenskaper är deltagande institutioner.

Vi vill testa en modell för genuscertifiering genom att de medverkande institutionerna gör en "självdeklaration."

Vi vill testa om certifieringsmodellen ger ökad genuskunskap hos anställda och studenter.

Infiltration, information och aktiviteter som möjlighet för förändring.

Projektledare: Kajsa Widén

Projektbudget: 1,7 milj.

Projektperiod: 2010-01-01—2012-10-31



Några råd och rekommendationer från en jämställdhetsstrateg...

Aktivera dig, ta ansvar för att bli informerad – vänta inte på att andra ska bjuda in eller informera dig.

Skapa nätverk, men dessa behöver inte nödvändigtvis ha namn.

Se inte kvinnor/män som offer utan som aktivister med vilja och makt att förändra.

Fråga dig själv: Känner jag till mina rättigheter? Vad gör jag för att ge mig själv ökad makt och ökat inflytande över mitt doktorand/forskarliv?

Upplevelser ska inte negligeras!

Tillit, tid och tålamod. Kajsas 3 T behövs i denna process.



Vi vill överlämna en stafettpinne!

Lunds universitet vill gärna initiera en stafettpinne, som tas över av annat universitet eller annan högskola.

Dessa dagars dialog och diskussion kan gärna fortsätta!

Ta med dessa tankar hem till ditt universitet/din högskola.



Deltagarnas tips på länkar

”En jämställd forskarutbildning?” SFS rapport från projektet GenDr

Vid eventuella problem med länken kan den här adressen kopieras och klistras in direkt på webben:
http://issuu.com/sverigesforenadedestudentkarer/docs/sfs_rapport_en_jamstalld_forskarutbildning

Nätverket WINGS

Vid eventuella problem med länken kan den här adressen kopieras och klistras in direkt på webben:
<http://www.lu.se/wings>

Kommentar i ”Not just family matters” av Helena Filipsson, publicerat i tidskriften Nature Geoscience, 4 (6), p. 346.

Kopiera nedanstående adress och klistra in direkt på webben för att komma åt kommentaren:
<http://www.nature.com/ngeo/journal/v4/n6/full/ngeo1163.html>

Deltagarlista

Abenius, Tobias	Göteborgs universitet.....	tobias.abenius@gu.se
Abrahamsson, Tove	Lunds universitet	tove.abrahamsson@med.lu.se
Albrecht, Nina	Linnéuniversitetet	nina.albrecht@lnu.se
Almgren, Nina	Uppsala universitet	almgren.nina@gmail.com
Almgren Mason, Suzanne	Högskolan i Halmstad	suzanne.almgren_mason@hh.se
Andersson, Gerhard	Linköpings universitet	gerhard.andersson@liu.se
Areskoug Josefsson, Kristina	Lunds universitet	kristina.areskoug@telia.com
Backman, Agnieszka	Uppsala universitet	agnieszka.backman@nordiska.uu.se
Backman, Stina	Linköpings universitet	stina.backman@liu.se
Bergenzaun, Lill	Lunds universitet	lill.bergenzaun@skane.se
Bergsten, Sandra	Linnéuniversitetet	sandra.bergsten@lnu.se
Birgander, Johanna	Lunds universitet	johanna.birgander@biol.lu.se
Boëthius, Susanne	Lunds universitet	susanne.boethius@soc.lu.se
Borglund, Linda	Högskolan i Borås	linda.borglund@hb.se
Brodin, Eva	Lunds universitet	eva.brodin@psychology.lu.se
Bunkenborg, Gitte	Hvidovre hospital (Kph)	gitte.bunkenborg@hvh.regionh.dk
Carlsson, Anna-Lena	Mälardalens högskola	anna-lena.carlsson@mdh.se
Christiernin, Stefan	Högskolan Väst	stefan.christiernin@hv.se
Dahlström, Malin	Göteborgs universitet.....	malin.dahlstrom@econhist.gu.se
Drake, Anna Maria	Lunds universitet	anna_maria.drake@med.lu.se
Edén, Staffan	Göteborgs universitet.....	staffan.eden@gu.se
Ekström, Sara	Lunds universitet	sara.ekstrom@biol.lu.se
Elofsson, Cecilia	Umeå universitet.....	cecilia.elifsson@adm.umu.se
Ennerberg, Elin	Lunds universitet	elin.ennerberg@soc.lu.se
Fahlvik Svensson, Sofia	Lunds universitet	sofia.fahlvik_svensson@ftf.lth.se
Filipsson, Helena	Lunds universitet	helena.filipsson@geol.lu.se
Gatti, Anna	SULF/Uppsala universitet	agi@sulf.se
Gurdal, Sevtap	Högskolan Väst	sevtap.gurdal@hv.se
Gustafsson, Karolina	Lunds universitet	karolina.gustafsson@med.lu.se
Gustafsson, Linnea	Högskolan i Halmstad	linnea.gustafsson@hh.se
Göransson, Karin	Lunds universitet	karin.goransson@kanslik.lu.se
Götebo Johannesson, Pia	Göteborgs universitet.....	pia.gotebo-johannesson@gu.se
Hansson, Lotta	SLU i Uppsala	lotta.hansson@slu.se
Holm, Lena	Umeå universitet.....	lena.holm@adm.umu.se
Höglund, Kirsii	SULF/Uppsala universitet	kirsi.hoglund@uadm.uu.se
Irhammar, Malin	Lunds universitet	malin.irhammar@ced.lu.se
Jansdotter Samuelsson, Maria	Karlstads universitet	maria.jansdotter@kau.se
Johansson, Carina	Umeå universitet.....	carina.johansson@adm.umu.se
Johansson, Lotta	Lunds universitet	lotta.johansson@soc.lu.se
Johansson, Renzo	Lunds universitet	renzo.johansson@biochemistry.lu.se
Jonstrup, Anneli	Lunds universitet	anneli.jonstrup@biol.lu.se
Josephsson, Emelie	Lunds universitet	emelie.josephsson@med.lu.se
Karlsson, Sara	SLU i Umeå	sara.karlsson@slu.se
Klingvall, Rebecca	Mittuniversitetet	rebecca.klingvall@miun.se

Knobloch, Karin Linnéuniversitetet karin.knobloch@lnu.se

Kronsell, Annica Lunds universitet annica.kronsell@svet.lu.se

Landström, Yvonne Mittuniversitetet yvonne.landstrom@miun.se

Levin, Magnus Linnéuniversitetet magnus.levin@lnu.se

Lindberg, Leif Linnéuniversitetet leif.lindberg@lnu.se

Lindberg-Sand, Åsa Lunds universitet asa.lindberg-sand@ced.lu.se

Lindqvist, Carolina Göteborgs universitet carolina.lindqvist@econhist.gu.se

Lundqvist, Sara Lunds universitet sara.lundqvist@fek.lu.se

Lövkrona, Inger Lunds universitet inger.lovkrona@kultur.lu.se

Malmgren, Robert Uppsala universitet robert.malmgren@gmail.com

Malmquist, Anna Linköpings universitet anna.malmquist@liu.se

Malmqvist, Cecilia Linnéuniversitetet cecilia.malmqvist@lnu.se

Maltaverne, Guillaume Frankrikes ambassad guillaume.maltaverne@diplomatie.gouv.fr

Maricic, Ibolya Linnéuniversitetet ibolya.maricic@lnu.se

Maurits, Alexander Lunds universitet alexander.maurits@teol.lu.se

Meurling, Birgitta Uppsala universitet birgitta.meurling@etnologi.uu.se

Mulder, Ymke Linnéuniversitetet ymke.mulder@lnu.se

Nilsson, Frida Karolinska institutet frida.nilsson@ki.se

Norrbín, Camilla Gymnastik- och Idrottshögsk camilla.norrbín@gih.se

Nykvist, Karin Lunds universitet karin.nykvist@litt.lu.se

Olsson, Jesper Lunds universitet jesper.olsson@kansliht.lu.se

Pavlovskaia, Evgenia Lunds universitet evgenia.pavlovskaia@jur.lu.se

Persson, Inga Lunds universitet inga.persson@nek.lu.se

Petersson, Maja Lunds universitet maja.petersson@mrs.lu.se

Petrulevich, Alexandra Uppsala universitet alexandra.petrulevich@nordiska.uu.se

Pressing, Maria SLU i Alnarp maria.pressing@slu.se

Rofes Vernhes, Anna Högskolan Dalarna arv@du.se

Rosengren, Frida Lunds universitet frida.rosengren@biol.lu.se

Rosqvist, Seema Lunds universitet seema_rosqvist@hotmail.com

Rydahl, Mikael Lunds universitet mikael.rydahl@med.lu.se

Rönnberg, Jonas SLU i Alnarp jonas.ronnberg@slu.se

Schlaug, Annelie Lunds universitet/MAH annelie.schlaug@svet.lu.se

Schnaas, Ulrike Uppsala universitet ulrike.schnaas@uadm.uu.se

Sheik-Khalil, Enas Lunds universitet enas.sheik-khalil@med.lu.se

Sjögren, Jane Lunds universitet jane.sjogren@med.lu.se

Sjöö, Karolin Lunds universitet karolin.sjoo@ekh.lu.se

Snecker, Linda Linköpings universitet linda.snecker@liu.se

Sternerup, Christina Kungliga tekniska högskolan sterne@kth.se

Strand, Carina Lunds universitet carina.strand@med.lu.se

Strandviken, Teresa Lunds universitet teresa.strandviken@ling.lu.se

Strid, Catharina Lunds universitet catharina.strid@psychology.lu.se

Strömberg, Anette Mälardalens högskola anette.stromberg@mdh.se

Svensson, Helena Lunds universitet helena.svensson@chemeng.lth.se

Söderlind, Solfrid Uppsala universitet solfrid.soderlind@uadm.uu.se

Tellhed, Una Lunds universitet una.tellhed@psychology.lu.se

Tjitrowirjo, Tamara Lunds universitet tamara.tjitrowirjo@med.lu.se

Torkelson, Eva Lunds universiteteva.torkelson@psychology.lu.se
 Torstensson, Maria Mittuniversitetetmaria.torstensson@miun.se
 Wendrup, Linda Lunds universitetlinda.randsalu_wendrup@geol.lu.se
 Widén, Kajsa Lunds universitetkajsa.widen@pers.lu.se
 Wiechel, Anna Helena Göteborgs universitet.....anna-helena.wichel@econhist.gu.se
 Wrigstad, Tobias Uppsala universitettobias.wrigstad@it.uu.se
 Zetterqvist, Silja Marit Karolinska institutet.....silja.marit.zetterqvist@ki.se
 Zukauskaitė, Elena Lunds universitetelena.zukauskaitė@circle.lu.se
 Ågren, Karin Umeå universitet.....karin.agren@adm.umu.se
 Åkerblom, Ann-Mari Uppsala universitetann-mari.akerblom@uadm.uu.se
 Östensson, Malin..... Chalmers tekniska högskolamalino@chalmers.se
 Österman, Tomas Lunds universitettomas.osterman@chemphys.lu.se