



LUNDS UNIVERSITET

New Public Management ur ett genusperspektiv
- En studie av representerade diskurser vid Lunds universitet

Julia Pavlova 9002162643

Peter Olsson 8705171216

Abstract

Titel: New Public Management ur ett genusperspektiv - En studie av representerade diskurser vid Lunds universitet

Ämne/kurs: STVA22, Makt och förvaltning, 12 poäng

Författare:

Julia Pavlova 900216-2643

Peter Olsson 870517-1216

Handledare: Niklas Altemark

Antal ord: 10 600

Nyckelord: New Public Management, genus, ledarskap, diskursanalys

Syfte: Vi ämnar undersöka vilka diskurser som finns representerade kring genus, ledarskap och NPM vid Lunds universitet idag.

Metod: Med hjälp av diskursanalys kommer vi analysera intervjuer genomförda med fem prefekter vid olika institutioner vid Lunds universitet.

Teoretiska perspektiv: Vårt teoriavsnitt kommer behandla diverse teorier kring diskursanalys. Ytterligare teorier som används är New Public Management-teorin för att se i vilken grad organisationsförändringarna vid universitetet liknar dessa idéers ideal, diverse ledarskapsteorier samt genusteorier med fokus på sociala konstruktioner.

Empiri: Vi vill undersöka diskursiva formationer som gör sig synliga bland prefekter vid Lunds universitet, hur personerna ser på organisationsförändringarna som skett samt dess påverkan på deras roll som ledare. Dessutom vill vi se ifall NPM har haft influens på vilken sorts ledarskap lyfts fram inom universitetet. Här vill vi även se huruvida strävan efter effektivitet och det kvantifierbara utgör begränsningar baserade på kön.

Resultat: Undersökningen visade att prefekterna märkt av NPMs inflytande på akademien och var, oavsett kön, delade i frågan huruvida förändringarna som skett kan benämnas som positiva eller negativa. Ur ett genusperspektiv har de senaste decennierna inneburit positiv utveckling, men detta har troligen mest att göra med allmänna förändringar i samhället, som bland annat lett till att fler kvinnor studerar och därmed når högre positioner. Proportionerligt sett är kvinnor fortfarande i underläge när det kommer till högre positioner, då många väljer att inte forska vidare och ta ledande poster vid universitetet jämfört med representanter av det manliga könet.

Innehållsförteckning

1 Inledning	4
1.1 Syfte och frågeställning.....	5
2 Teori	5
2.1 New Public Management	5
2.2 Ledarskap	7
2.3 Genus och ledarskap.....	9
3. Diskursanalys	11
3.1 Intervjuer som analysmaterial.....	13
3.2 Källkritik	15
3.3 Diskursanalysmetodik.....	15
4. Analys	17
4.1 Genus.....	17
4.2 New Public Management	24
4.3 Ledarskap	28
5. Slutsatser	30
5.1 Vidare forskning.....	31
6. Källförteckning	32

1 Inledning

De senaste två decennierna har olika nya styrsätt varit i fokus. Framförallt har de som förespråkar en företagsorienterad modell uppmärksammats, där strävan efter fria marknader, valmöjligheter och individualism beskrivs som nödvändiga. Ett samlingsnamn för ett antal av dessa organisationsidéer är New Public Management (kommer förkortas som NPM härnäst) som betonar vikten av införandet av moderniseringsidéer i offentliga verksamheter. Idealen hämtade ur den privata sektorn har haft stort genomslagskraft i vårt samhälle (Rövik, 2007, 27). Framförallt handlar det om att effektivisera och pressa ner kostnader. Detta har lett till att ledarskap ses på ett nytt sätt och anställda inom den offentliga sektorn har behövt strukturera om sitt sätt att tänka och arbeta. I och med förändringar i samhället i stort och därmed organisationer har innehavare av ledarskapspositioner fått nya roller och arbetsuppgifter. Vi ämnar undersöka vad introduceringen av NPM har inneburit för chefer vid Lunds universitet och huruvida de nya idealen har påverkat funktion som ledare. Detta vill vi se på med koppling till genusperspektiv.

Utgångspunkten i denna uppsats är att kön är socialt konstruerat och att ledarskapsidealerna beskrivs ofta med hjälp av egenskaper av traditionellt manlig karaktär, vilket kan medföra att kvinnor inte känner sig inkluderade i retoriken och symboliken existerande kring fenomenet samt på arbetsplatser. Införandet av NPM har inneburit högre press och begränsningar i förhållande till privatliv, vilket i dagens läge är mer negativt för kvinnor, då de förväntas att ta hand om hushållet i större utsträckning än män. Samtidigt kan det ses som att NPM är en könsneutral modell, då den som lyckas uppnå vissa resultat och mål är den som befordras och belönas - oavsett kön. Därav vill vi titta på huruvida kvinnor gagnas av NPM eller ej genom att se hur diskurserna kring ledarskap och NPM ser ut inom Lunds universitet. För att undersöka hur dessa formas kommer vi att genomföra en fallstudie baserad på intervjuer med fem prefekter verksamma vid lärosätet, tre kvinnor och två män. Därefter, i strävan efter att se huruvida skillnader i svar och språkbruk kring nämnda företeelser förekommer och reproducerar strukturer, kommer vi att analysera uttalanden med hjälp av diskursanalytiskt verktyg. Vi vill även se huruvida prefekterna anser att ledarskapsrollen har förändrats inom organisationen, ifall de upplever förändringen som närvarande i sin vardag och vilken bild av organisationsförändringar avslöjas i deras utsagor.

1.1 Syfte och frågeställning

Vi ämnar undersöka hur NPM har påverkat ledarskapsrollen vid universitetet ur ett genusperspektiv och främst hur kvinnor i ledarpositioner upplever organisationsförändringarna samt beskriver dess betydelse i förhållande till sin karriär. Detta gör vi genom att intervjua både manliga och kvinnliga prefekter vid Lunds universitet för att se huruvida diskurserna skiljer sig åt mellan könen. Vi ämnar ej att generalisera hur diskurserna ser ut, utan vårt mål är att tolka dessa och förhoppningsvis väcka frågeställningar som kommer leda till vidare forskning.

”Vilka diskurser finns representerade bland prefekter verksamma vid Lunds universitet i förhållande till genusperspektivet?”

”Kan New Public Management medföra begränsningar för kvinnor i konkurrens om ledande positioner?”

2 Teori

2.1 New Public Management

New Public Management är ett samlingsnamn på ett antal organisationsidéer som växt fram de senaste två decennierna. Davies och Thomas menar att NPMs motiv har varit att introducera nya sätt att se på ledarskap baserat på entreprenörskap samt innovation snarare än professionellt eller tekniskt kunnande (2002). Idéerna har främst tagits ur den privata sektorn och därefter flyttats till den offentliga sektorn (Rövik, 2008, 27).

Lundquist menar att introduktionen av ekonomismen i den offentliga sektorn hotar demokrativärdena och inverkan av detta på vårt offentliga etos då endast ekonomiska värden lyfts fram i NPM (1998, 136). Maskuliniteten kommer in i form av ökad konkurrens och minskad kollegialitet, privata intressen tar över i och med ständig kontroll på personliga prestationer. Även mellan avdelningar har samarbeten minskat i och med konkurrensen om samma knappa resurser. Arbetsbördan däremot har ökat betydligt samtidigt som man tar allt mindre ledigt för att inte halka efter de andra prestationsmässigt. Inom den offentliga sektorn

ses starkt engagemang för sitt jobb som självklart, där man arbetar övertid och extra när det behövs. Detta har dock gått från att ha skett ibland, vid behov, till att ha blivit en norm – man ska alltid arbeta övertid eller ta med sig arbetet hem. Individen står i centrum och motivation sker genom att belöna i förhållande till faktiska insatser (Rövik, 2008, 28). Healy beskriver hur regeringar har blivit köpare istället för säljare av social välfärd, vilket gäller Australien som Sverige (2009).

Organisationer är socialt konstruerade där olika diskurser dominerar beroende på organisation. Davies och Thomas anser att den moderna organisationen traditionellt har tenderat att favorisera män och kallar organisationer för ”en mans värld” där allt ska vara effektivt och målstyrt (2002). Män tillskrivs attribut såsom rationalitet, logik och resonlighet medan kvinnor ses som mer emotionella, omhändertagande och stödjande. NPM kan samtidigt ses som könlöst då allt som betyder något är slutresultatet, oavsett vem som når fram till det eller hur det går till. När man ser på värderingarna som står högst i kurs visar de sig dock ofta vara just sådana som kan ses som maskulina, där till exempel arbetet ska gå före privatlivet och organisationen är allt. Samtidigt menar vissa att NPM leder till plattare struktur där kvinnliga diskurser så som att som chef vara bra på att lyssna, motivera och stödja är att föredra (Davies – Thomas, 2002).

Universitetssfären har enligt Davies och Thomas tvingats att anpassa sin agenda efter managerialismens logik samt förändringar observerade i de institutioner berörda av denna organisationskultur (2002). I praktiken innebär det att alltmer större fokus läggs på formaliserade moment, som exempelvis adaptation av rutiner, som möjliggör behandling av ett större antal kunder. Detta sker självklart på bekostnad av den professionella autonomi och begränsar den enskilde handläggarens reella möjligheter till individuellt bemötande (Lundquist, 1998).

Davies och Thomas kallar förändringar iakttagna de senaste fyrtio åren för McDonaldisering av högre utbildning (2002). Det innebär ständig strävan efter lägre kostnader, högre effektivitet, ökad kontroll och prioritering av det kvantitativt mätbara. Den autonomi som det akademiska yrket tidigare nödvändigt innehav utmanas av ekonomismens essens och bidrar till schablonisering av verksamheten. Den anmärkningsvärda ökningen av antalet studerande i förhållande till utbildningens minskande prestige, som bottnar i kamp om knappa resurser, skapar nya sätt av både förmedling och utvärdering av kunskap. Liknande funderingar kan vi spåra hos Lundquist, i förhållande till förvaltningssfären, som nådd av ekonomismens logik

ständigt prioriterar effektivitet (Lundquist 1998). Även i studien av det akademiska finns tecken på förändring i det språkliga som framhäver ekonomismens hegemoniska kraft (Røvik, 2007). Studenter ses i alltmer större utsträckning som kunder, vilket tyder på skifte i förhållande till krav, ansvar och rättigheter. De anställda Davies och Thomas intervjuat poängterar alltmer påtaglig stress på sina arbetsplatser i relation till de tidigare nämnda kvantitativa kraven, som sällan inverkar positivt på de yrkesmässiga ambitionerna som antas primära (2002). Många intervjuade som i sin vardag ägnar sig åt lärande upplever exempelvis att den personliga kontakten och vägledningen av studenterna med hänsyn till dagens förhållande är en omöjlighet och deras yrkesroll begränsas i generellt sett till utvärdering. Forskningsobjekten i form av verksamma, kvinnliga akademiker påpekar att deras professionella tillvaro präglas av utanförskap grundat på ständigt närvarande maskulinitet, gestaltad i ritualer och retorik. Många kvinnor upplever att stereotypa premisser för deras kompetens och talanger antagna av deras chefer, bidrar till den förtryckande fördelningen av arbetsuppgifter. De förutsätts helt enkelt att stödja och vägleda unga studenter på ett mer tillfredställande sätt än deras manliga kollegor och därför tilldelas uppdrag relaterade till de områdena (Davies – Thomas, 2002).

NPMs inre logik grundas på konkurrens, vilket också har inverkan på kvinnors reella möjligheter i dagens organisationskultur. Utifrån genuskontraktet har kvinnan, till skillnad från mannen som enbart förväntas att förverkligas på det professionella planet, ytterligare en arbetsplats att ta hand om – hemmet. I praktiken menar Alvesson och Billing att det innebär begränsad möjlighet till ofta nödvändiga, även i universitetssektorn, övertider och limiterad flexibilitet orsakad av potentiell föräldraledighet och ledighet i samband med barnets sjukdom (2011). Dessa faktorer, i samband med förlegad kvinnoosyn och expanderade effektivitetskrav, gör kvinnan till mindre attraktiv på arbetsmarknaden. Valet mellan familj och karriär är för kvinnor lika aktuellt här som i de tidigare nämnda scenarierna och för att kunna nå önskade positioner i arbetslivet avsäger de sig i hög utsträckning det förstnämnda (Alvesson – Billing, 2011).

2.2 Ledarskap

Ledarskapsteori är ett väldigt stort område där vi kommer försöka avgränsa oss till det som kan bidra till vår analys, vilket är att urskilja de diskurser som används för att definiera en ledare. Yukl menar att ledarskap fascinerar då det dels kan ses som en mystisk process där

man kan ifrågasätta hur historiska ledare kom att inneha så pass mycket makt, dels därför att det påverkar egentligen alla aspekter i livet (2010, 19). Ledarskap handlar om det sociala samspelet mellan människor och ser olika ut i olika situationer (Christensen et al, 2011, 18). Enligt NE är ledarskap ”det faktiska utövandet av ledningsuppgifter” där ledaren ofta personifierar organisationen. Det finns en skiljelinje mellan ledarskap och chefskap, där det senare ofta handlar om mer rent administrativa uppgifter medan en ledare har mer sociala uppgifter såsom att synas för medarbetarna och vara ansiktet utåt för organisationen (Nationalencyklopedin). Christensen et al anser att ledarskap handlar om att framförallt påverka och förändra organisationen i önskvärd riktning genom användandet av olika maktaspekter (2011, 110). Makt är enligt Yukl är förmågan att kunna influera folks attityder och beteende i önskad riktning, vilket är viktigt att ledaren i en organisation gör (2010, 232). Yukls definitioner av ledarskap är många, då han menar att ledarskap betyder så många olika saker för olika personer. Trots detta anser han kunna sig säga att ledarskap är ett fenomen som är viktigt för organisationers effektivitet (2010, 21). Detta då chefsarbete ofta är hektiskt, varierat och ofta helt ostrukturerat då det handlar om att ständigt reagera på ny information och nya skeenden (Yukl, 2010, 101).

Machiavellis *Il Principe* beskrivs ofta som den första manualen för ledarskap och ligger till grund för mycket av den ledarskapslitteratur som skrivits. I boken beskrivs hur man får makt, hur man behåller denna samt hur man använder den (Constantine, 2007). Om man ska ta Machiavellis värderingar och placera dem i dagens organisationer handlar det snarare om att utnyttja sina kontaktnät samt de mer subtila sätten att bibehålla sin maktposition, framförallt att behålla folkets (i det här fallet de anställdas) välvilja.

Doig och Hargrove kommer fram till ett antal ledarskapsegenskaper de anser vara viktiga för att nå framgång (1987). Deras forskning är genomförd i slutet av 80-talet, och de analyserar främst ledare som var aktiva strax efter andra världskriget fram till då boken är skriven, alltså innan NPM slog igenom ”på riktigt”. Genom att använda sig av suggestiva symboler och språk skapas något som kan kallas retoriskt ledarskap, som nyttjas vid till exempel omorganisation eller introduceringen av något mer revolutionerande inom ett område. En annan viktig egenskap att ha som ledare är, liksom Machiavelli menade, att kunna bygga kontaktnät och koalitioner. Några andra attribut som tas upp är kompromisslöshet, ständig närvaro och kontroll, auktoritet, energi och entusiasm, förmåga att kunna dela med sig av framgångar som uppnåtts av hela organisationen samt god administrationsförmåga.

Yukl använder ofta uttrycket ledarskapseffektivitet och visar genom det på influenser av NPM (2010). Exempel på saker som mäts för att se hur effektivt ledarskapet är är till exempel försäljning, vinst, vinstmarginal, marknadsandelar, produktivitet med mera. Även de anställdas attityd och uppfattningar om ledaren är mått på effektivitet. Liksom hur stort engagemang ledaren ger till de anställdas ansträngningar, huruvida ledaren stöttar och förstärker de anställdas förmåga att samarbeta och självförtroende (ibid). En forskningsaspekt Yukl behandlar är den som undersöker vilka karaktärsdrag som förekommer hos ”naturliga ledare”. Dessa var bland annat; stresstolerans, självförtroende, emotionell mogenhet samt integritet. Dessutom behöver en ledare ha goda interpersonella, kognitiva samt tekniska förmågor för att nå framgång. För att bibehålla sin maktposition som ledare är den personliga makten viktigare än den positionella makten som kommer med titeln menar Yukl (2010, 232). Där gäller det att hålla sig undan från maktutövande som är arrogant, manipulativt och dominerande och istället hålla sig till mer subtilt ledarskapsutövande (ibid).

2.3 Genus och ledarskap

Liksom ledarskapsteorin är genusforskningen ett stort område varav vi även här kommer fokusera på de delar som kan hjälpa oss att analysera vårt material senare, därför kommer fokus främst ligga på teori som behandlar kvinnor i ledande positioner.

Social konstruktion innebär att vissa handlingar och uppfattningar vi har är socialt konstruerade av samhället vi lever i (Wenneberg, 2010). Kön kan ses som en social konstruktion, Pateman menar att patriarkala föreställningar bygger upp samhällets struktur där kvinnans medborgerliga status är långt ifrån den män innehar (Hallberg et al, 260, 2009). Genus är alltså ”socialt skapade åtskillnader mellan kvinnligt och manligt, mellan feminint och maskulint” (Acker, 250, 1992). Nyberg och Sundin menar att det finns en skillnad mellan kvinnliga ledare och kvinnligt ledarskap, där män kan utöva det senare (1998). De menar att skillnaden mellan könen sätt att leda har varit svår att fastslå, speciellt som ledarskap betyder olika saker i olika arbetsmiljöer (ibid). Alvesson och Billing argumenterar för att könsdiskriminering leder till ineffektivt utnyttjande av mänskliga resurser, samt missar att utnyttja mångfalden olika perspektiv och erfarenheter kan ge en organisation (2011, 14).

Antalet kvinnor i chefspositioner är fortfarande lågt, även om det ökat de senaste åren, och distributionen av makt och pengar är fortfarande ojämlik. Anledningarna till detta är olika,

delvis på grund av det så kallade ”glastaket” som gör att kvinnor blir kvar på lägre positioner inom organisationer (Alvesson – Billing, 2011, 210). NPM har inneburit att många mellanchefspositioner har försvunnit, vilket gjort det ännu svårare för kvinnor att gå igenom glastaket. Ökad arbetsbörda och minskade resurser har inneburit svårigheter för både män och kvinnor, men när arbetet ska komma först är det främst kvinnorna som påverkas då de ofta ansvarar för hemmet (Alvesson – Billing, 2011, 213-215). Vissa kvinnor väljer bort en befordran då de anser att denna kommer innebära en ökad arbetsbörda som gör att de inte kan ha ett privatliv, speciellt om de har barn. Andelen kvinnliga chefer med barn var även signifikant lägre än andelen män i samma position i undersökningen, vilket visar på att kvinnor tenderar att behöva prioritera antingen familj eller karriär, något män inte verkar behöva göra.

Kvinnor identifierade sig i Davies och Thomas undersökning som ”de andra”, vilket visar på att organisationerna favoriserar manliga ideal som kvinnorna inte känner sig hemma i. Kvinnor är de som är avvikande från den manliga normen om vad ”normalt” ledarskap är (Nyberg och Sundin, 1998). Alltså bildas ett utanförskap vilket kan ses som en av anledningarna till att fler kvinnor inte strävar efter att bli ledare. För att få den respekt män i samma positioner har, behöver de kvinnliga cheferna arbeta dubbelt så hårt för att bli accepterade som en i ledargruppen, oftast bestående av män (Alvesson – Billing, 2011, 225). Trots detta menar Davies och Thomas att NPM trots allt kan ha lyckats med att bryta barriären för kvinnor att klättra i karriären i och med ökad tolerans, jämlikhet och rättvisare befordringssystem. Personen som är bäst på arbetet får befordran, oavsett om det är en man eller en kvinna. Kvinnorna i undersökningen var även mer positiva än män av effekten NPM hade på deras karriärmöjligheter samt ansåg att deras möjlighet att avancera inom organisationen hade ökat.

3 Diskursanalys

Introduktionen av NPM på universitetet har inneburit en förändring av attityder och språkbruk över tid vilket gör att det är lämpligt att utföra en diskursanalys på våra intervjuer. Diskursanalys bygger på en idé om att text, tal och andra kommunikativa uttryckssätt formar verkligheten. Termen diskurs syftar på en icke-essentiell och dynamisk process som kan identifieras genom observation av återkommande uppsättningar av tecken och dess inverkan på reproduktion av ramverk för sociala praktiker. Våra utsagor följer språkliga mönster som på ett ofta oreflekterat sätt dikterar villkor för handlande och tänkande. Språket är en representation av verkligheten som ständigt (re)producerar vår omvärld och formar våra identiteter. Socialt normaliserade föreställningar som bildas i kommunikativa interaktioner kan exempelvis göra vissa sorter av agerande till något naturligt och fullständigt accepterat medan annat till otänkbart. Sociala praktiker fungerar tack vare normer, där ord som exempelvis chef hjälper människor att orientera sig i hierarkins struktur och definierar individens position samt passande beteende. Kulturella ramar uppstår genom kommunikation och är en reflektion av språket (Bergström – Boréus, 2012:305)

Kunskap är en produkt av kategoriseringar av omvärlden där parter kämpar om vad som är sant och falskt, enas kring gemensamma sanningar i sociala processer och skapar regler för adekvat handlande. Vår verklighetsbild formas av benämningar som under en viss tidsepok och inom ett givet fält uppfattas som aktuella och meningsfulla. I vårt arbete väljer vi att ansluta oss till den foucauldianska diskurssynen och menar att kunskap legitimeras av auktoritet. Olika maktregimer kämpar om hegemoni genom etablering av uttryckssätt som låser kommunikativa möjligheter kring givna företeelser och därmed formar samt begränsar berördas associationsbanor (Jørgensen – Phillips, 2000).

Det är inte enbart det empiriska i maktens första dimension som är av intresse här. Det innebär även spekulationer kring existens av det outtalade eller onormala. Många maktdimensioner finns närvarande i diskursiva kamper och är lämpliga att studera. Utsagor inom olika sektorer tenderar att vara repetitiva eftersom historiskt förankrade, diskursiva regler utpekar det betydelsefulla i våra sociala interaktioner. Maktaspekten i diskursanalysen kan därmed delvis beskrivas som en produktiv kraft. Makt skapar och ger mening. Därmed är makt även begränsande, då vissa sanningar inte accepteras och sorteras bort genom exempelvis klassificering som avvikande (Jørgensen – Phillips, 2000). Det är inte lönsamt att

tala här om vad som är och inte är sant utifrån absoluta värden, utan snarare om socialt uttalad acceptans mot ett visst fenomen.

Diskursanalytiska metoder bygger på likartade teoretiska grunder, men deras angreppssätt för vidare analys skiljer sig åt. Därför bör man göra en avvägning i vad som passar det konkreta fallet bäst. Vår metodologiska utgångspunkt är inspirerad av olika diskursanalytiska traditioner. En kombination av metoder i syfte att skapa en egen ram för en specifik studie uppmuntras av bland annat Winther Jørgensen och Phillips (2000). Likt Foucault vill vi kartlägga diskurser aktuella inom det utvalda området och se hur dessa inverkar på subjektskapande. I enighet med nutid syn på det diskursanalytiska verktyget motsätter vi oss monologism förekommande i teoretikerns resonemang, som bygger på sökande efter identifikation av en kunskapsregim i en given epok. Sanning skapas genom kamp mellan parallellt existerande diskurser som definierar och omformar varandra i kommunikativa situationer (Jørgensen – Phillips, 2000). Vår ambition är att i en mängd diskurser stridande om tolkningsföreträde identifiera de diskurserna som främst inverkar på villkor för tillvaro i det utvalda området och till störst del avspeglas i sociala praktiker.

Syftet är att problematisera de neutraliserade sanningar som uppstår genom kulturellt och historiskt praxis och producerar en viss typ av yttranden och handlingar. Sociala processers regelverk förhandlas genom interaktioner som bringar fram gemensamma sanningar. Detta innebär att vi i vår undersökning, genom att studera svaren vi får i intervjuerna, kan ta del av hur verkligheten konstitueras och påvisa grunder till reproduktion. Därefter kommer vi genom intervjuerna att se vilka diskurser som finns representerade i området och huruvida uppfattningar kring dessa skiljer sig mellan män och kvinnor och skapar femininiteter och maskuliniteter.

Begreppen som organisation och genus är i en kontinuerlig omformningsprocess. Könets betydelse har varierat i olika tidsepoker, men den kollektiva uppfattningen av begreppet har haft tydliga effekter på möjligheter till individuella val och påverkat hierarkier. Det är inte fruktbart att utifrån essentialistiska antaganden erkänna biologiskt förankrad dualism mellan könen och tillskriva män och kvinnor egenskaper och talanger. Däremot finner vi som värdefullt att tala om strukturellt förankrade företeelser som söker sin grund i socialisationsprocesser på mikronivå och diskutera dess makro- relevans samt följder.

3.1 Intervjuer som analysmaterial

Undersökningen bestod av semistrukturerade intervjuer med fem prefekter vid Lunds universitet, av hänsyn till deras anonymitet kommer vi ej redovisa vilka institutioner de är verksamma vid. Under intervjun ställdes bland annat frågor om hur prefekterna uppfattade de organisationsförändringar som skett inom universitetet och hur dessa påverkat ledarskapet. Vi valde att intervjua prefekter då de i sin arbetsroll hanterar många av de ekonomiska beslut som tas vid institutionerna samt personalbeslut, en roll som har blivit allt mer administrativ under de senaste åren. Samtalsintervjuer är ett sätt att se hur människor själva uppfattar sin värld, och det är detta vi vill ta reda på för att kunna se vilka diskurser som dominerar (Esaiasson et al, 2004, 281).

Urvalet kom att handla delvis om det som Bryman och Bell (2005) beskriver som access, vill säga vi intervjuade de personer som faktiskt tackade ja. En av anledningarna till valet av fokus på universitetet var delvis den access vi som studenter faktiskt har till de anställda på universitetet. Av dem som tackade ja önskade de flesta vara anonyma, därför valde vi att anonymisera både personer och institutioner i uppsatsen då antalet prefekter vid Lunds universitet inte är överväldigande stort. Det kan påverka trovärdigheten då källan inte angetts, dock kan anonymiteten samtidigt ha varit en fördel för intervjuerna då prefekterna möjligen öppnade upp mer och var mer ärliga i sina svar då de visste att varken deras eller institutionens namn skulle förekomma i arbetet. Av de som tackade nej hade personerna i fråga oftast inte varit på universitetet en längre tid och tyckte sig därmed inte kunna upplysa oss om skillnader i organisationen från tidigare.

En av begränsningarna är att vi inte har fler intervjuer, men då detta arbete varit såpass tidsbegränsat blev det fem intervjuer ur vilka vi tycker oss kunna dra vissa slutsatser. Tanken var från början att ha jämnt antal män och kvinnor, men då en av dem vi skulle intervjua hoppade av relativt sent blev det ojämnt antal. Detta spelar dock mindre roll då detta är en fallstudie som ämnar belysa de olika diskurser som förekommer snarare än kvantifiera och generalisera resultat. Detta är en fallstudie som belyser området NPM samt hur kvinnor och ledarskap har påverkats av organisationsförändringar och detta arbete lägger grund till vidare och mer extensiv forskning på området. Vi tycker oss kunna göra vissa jämförelser och generaliseringar utifrån de utförda intervjuerna då vissa diskurser överlappade.

Semistrukturerade intervjuer valdes då dessa är att föredra i kvalitativ forskning, eftersom det är en fördel om intervjun rör sig i olika riktningar som den gör då den inte följer ett

intervjuschema till punkt och pricka. Olika individer ser enligt Bryman och Bell (2005) olika saker som relevanta och viktiga vilket är av intresse för empirin och även leder till att resultaten av intervjuerna blir olika. Därav får frågorna inte vara för ledande eller slutna då det skulle motverkat det Kvale (2009) menar är målet med intervjun - att framkalla spontana svar. För att kunna gå tillbaka till empirin och ta direkta citat spelades intervjuerna in, detta med respondenternas tillåtelse. En nackdel med att vi spelade in kan ha varit att den intervjuade var alltför medveten om att allt den sa spelades in. Detta kan ha gett upphov till slutna och mindre intressanta svar, vilket i sådana fall inte har gagnat författarna. Samtidigt bidrog detta till att vi kunde ha en mer öppen och levande diskussion då vi inte var tvungna att pausa för att ta anteckningar och fråga om frågor där svaret var otydligt. Vissa av respondenterna ville även ha intervjufrågorna i förväg vilket inte gagnade vårt ändamål, varför ett urval av frågorna som skulle förekomma lämnades ut.

Intervjuerna genomfördes på respektive respondenters kontor i Lund. Vissa av intervjuerna var längre, beroende på hur mycket som fanns att säga samt beroende på vilken tidspress som fanns hos de intervjuade, ju mer tid de hade desto längre och utförligare svar gavs. Enligt Kvale (2009) kan detta ha berott på hur olika individer är som intervjuobjekt, samt vår egen kompetens som intervjuare. Detta då vi lärde oss att ställa rätt frågor på rätt sätt såsom Ahrne och Svensson (2011) beskriver samt att vårt fokus på undersökningen blev mer klart. Då det empiriska materialet från de två första intervjuerna inte visade sig tillräckligt gjordes kompletterande intervjuer på dessa.

Tolkning av intervjusvar ske på olika sätt, vi författare kan enligt Bryman och Bell (2005) tolka svaren på olika sätt på grund av olika yttre omständigheter. Något Esaiasson et al (2012) varnar för är även intervjuareffekten, att svaren kan bli olika beroende på vem som ställer frågorna. Vi som studenter kan få andra svar än en renommerad forskare inom statsvetenskap då vi inte har samma legitimitet.

3.2 Källkritik

I en intervju går det inte att vara helt källkritisk, då det faktiskt är det som respondenterna säger som är intressant. Även om intervjuvaret är starkt påverkat av till exempel ledande frågor, så säger det något om respondenten, och därmed även det som är av intresse för oss. Det finns inget sant eller falskt, vår roll som intervjuare kommer att vara att utläsa vad personens verkliga tankar är, menar Esaiasson et al (2012).

För att stärka den externa validiteten, det vill säga huruvida vi kan generalisera resultaten av vår undersökning, är det viktigt med ett representativt urval. Detta tenderar dock i kvalitativ forskning att vara ett problem då fallstudier med begränsat urval används (leCompte och Goetz, 1982). Vi valde att intervjua fem prefekter från olika institutioner för att få en uppfattning om de dominerande ledarskapsdiskurserna samt huruvida någon skillnad i uppfattningen om dessa fanns mellan män och kvinnor vid Lund universitet.

3.3 Diskursanalysmetodik

Diskursanalys är ett unikt verktyg som möjliggör undersökning av intersektionella konstruktioner. Sociala praktiker är inte enbart resultat av förändringar i exempelvis det ekonomiska systemet utan även av sociologiska, psykologiska och politiska aspekter. Det som sker i vår omgivning kan inte alltid reduceras till påvisning av kausala samband mellan isolerade variabler, utan skapas genom samspel av flertal processer. Det är genom artikulering som åtskilda element binds samman, finner bärare, sprids och bildar strukturer. Meningsskapande sker på språklig nivå och därför bör just språket ligga i grund för analyser i studier av komplexa, samhälliga fenomen (Bergström – Boréus, 2012, 318). Läsaren bör acceptera konstruktivistisk syn på språk, som inte reducerar kommunikation till en neutral representation av verkligheten utan tillskriver den en konstituerande effekt (Bergström – Boréus, 2012, 326).

Det finns ingen strikt och given metodinriktning för diskursanalys. Vikten ligger vid motiverade tolkningar av termer förekommande i materialet. Subjeksposition som i det fallet roll som prefekt medför möjligheter och begränsningar (Bergström – Boréus, 2012, 356). De intervjuades synsätt på ledarskap, nutida organisationskultur och genus avspeglas i institutioners vardagliga verksamhet, påverkar berörda individer och skapar strukturella ramar på makronivå. I analysen kommer vi att använda oss av flertal citat för att öka studiens

genomskinlighet. Vi kommer att presentera de, enligt oss, mest adekvata tolkningar av svaren samt söka förklaringar till dessa baserade på våra teoretiska utgångspunkter. Ledarskap, NPM och genus är som tidigare nämnt de centrala termerna som behandlas i denna studie och analysen är strukturerad utifrån de punkterna. Det huvudsakliga syftet är att väcka läsarens intresse kring språkets formade verkan samt redovisning av våra funderingar kring grunder för existerande sociala praktiker i det givna sociala sammanhanget. Till begränsningar hör möjligheten till att positionera sig utanför diskursen för att kunna synliggöra det förgivettagna. NPM beskrivs ofta som en hegemonisk kraft och den har definitivt påverkat vår syn på organisation. Vi är även produkter av könsspecifik socialisation, vilket skapar svårighet kring kritiskt tänkande i förhållande till aspekten. Exotisering av det självklara är den största utmaningen samtidigt som det är studiens huvudsakliga ambition. Den metodologiska ansatsens elastiska karaktär erbjuder användaren icke tvingande ramar för studiens utformning, vilket skapar en viss problematik kring validitets- och reliabilitetsfrågor. Graden av uppnådd intersubjektivitet är ett relevant och diskuterbart ämne vid användning av diskursanalys (Bergström – Boréus, 2012, 352).

4 Analys

Analysen av intervjuerna kommer liksom teorin vara uppdelad i delarna genus, NPM och ledarskap.

4.1 Genus

Vetenskaper som av historiska skäl anses vara ett manligt område karaktäriseras även idag av en ojämn fördelning mellan könen på ledande positioner.

”Ena anledningen är att ämnet är mer mansdominerat så det finns mer män att välja mellan”
– Kvinnlig prefekt 1

De ämnena kännetecknas av hög social status och därmed höga löner. Konkurrensen om platserna är hård och höga betyg krävs, vilket resulterar i att majoriteten av studenterna är av kvinnligt kön då dessa idag ofta går ut med högre gymnasiebetyg. Uppfattningen om att dessa ämnen domineras kvantitativt av män är alltså något förlegad idag. Däremot har tanken en historisk relevans som till en viss del legitimerar manlig majoritet bland ledare. Frågan är i vilken utsträckning?

”Nu förändras ju det. Det finns fler kvinnor på lägre nivåer och fler kvinnor går vidare till doktorandstudier. Det är en process innan det blir mer utjämnat” - Kvinnlig prefekt 1

Det finns fakulteter där antalet manliga och kvinnliga prefekter är jämnt, vilket enbart utifrån siffrorna kan uppfattas som ett tillfredställande resultat och skapa positiva associationer kring den angivna processen. Detta ser vi dock som missledande, då antalet kvinnor på högre positioner bör relateras till antalet kvinnliga studenter inom samma ämne. De institutioner som vid första ögonkastet ser jämställda ut tenderar att ha en betydande överrepresentation av kvinnliga studenter. Detta är dock något som kan komma att utjämnas allt eftersom, men samtidigt framkommer det i de flesta intervjuer att få kvinnor faktiskt väljer att forska vidare, vilket kan leda till att snedfördelningen bibehålls.

”Nu har jag inga siffror men jag vet att när det gäller studenter så är det en rätt kraftigt ökande andel kvinnliga studenter. (...) Gapet bara ökar hela tiden. Det beror förmodligen på flera olika faktorer, men en är säker. Det krävs väldigt höga betyg för att komma in och kvinnliga gymnasieelever tenderar väl totalt sett att ha högre betyg än manliga. Det lär vara precis på samma sätt på juristlinjen, läkarlinjen, psykologlinjen – alla linjer där det är svårt att komma in och de flesta andra linjer också” - Manlig prefekt 1

När vi undersöker könsfördelning bland prefekter på en av fakulteterna, det citatet ovan är hämtad ifrån, hamnar antalet kvinnor på tjugo procent. Intervjupersonen i fråga hade ingen riktig förklaring till varför såpass relativt få kvinnor sedan valde att studera vidare, men verkade se det som att det skulle komma en förändring i könsfördelning på högre positioner om ungefär 15 år.

”På högre nivåer – professorer och så, är det ganska få kvinnor fortfarande. Det finns inte så många kvinnor och de kvinnorna som finns är ganska hårt belastade för de är så få och ska vara med i allting. Därför tackar de kanske inte riktigt ja till ledarskap” - Kvinnlig prefekt 1

Hög arbetsbörda utpekas här som en av orsakerna till fördelningen. Högre än vad män i samma positioner ställs inför. Belastningen kan bestå av outtalade arbetsuppgifter grundade på förväntningar från både anställda och arbetsgivare.

”Jag skulle ju ändå tro att det inte skulle vara någon nackdel att vara kvinna. Man borde ha lika goda möjligheter att bli vald och man borde ha precis lika goda möjligheter att fungera i den ordningen – givet om omgivningen skulle reagera” - Manlig prefekt 1

Detta svar ges av en manlig prefekt på frågan angående den ojämna fördelningen bland prefekter på fakulteten. Den sistnämnda, något oklara frasen i citatet väcker intresse. I svaret finns en viss antydning till att val av en kvinnlig prefekt väcker reaktioner. Det är högst osannolikt att val av en manlig prefekt i en mansdominerad miljö skulle vara förvånande. En möjlig tolkning av uttalandet är att det manliga inte väcker reaktioner och därmed kan ses som något normaliserat (Wendt Höjer - Åse, 1999).

En diskussion som är högst relevant idag rör olika typer av positiv särbehandling, som exempelvis kvotering, vars syfte är att påskynda utvecklingen mot jämställdhet. Ett av svaren gällande synen på den typen av åtgärder lyder:

”Där tror jag mer att man måste jobba underifrån och få upp fler. Sedan när det finns ett större urval tror jag inte att det behöver vara ett problem” - Kvinnlig prefekt 1

Andra utsagor representerar liknande åsikt. Vi märker en tendens till negativitet kring könsbaserad särbehandling. Fenomenet verkar av många och däribland de intervjuade uppfattas som något oönskat, både bland män och bland kvinnor. Låt oss fundera djupare på just urvalet. Idag dominerar kvinnor mängdmässigt de flesta genrer inom högre utbildningsfären. Samtidigt ser vi färre kvinnor än män på högre positioner. En rimlig

slutsats utifrån observationen skulle kunna vara att det manliga könet ligger i grund för den befintliga fördelningen. Skillnaden är att könsbaserad särbehandling av det manliga könet sker på ett outtalat sätt (Wendt Höjer - Åse, 1999). Viljan nämns som en essentiell faktor i strävan efter en ledande position. Om vi går tillbaka till uttalandet som indikerar på att arbetsbördan för kvinnliga ledare är högre än för deras manliga kollegor i dagens läge, bör vi ställa oss frågan: är kvinnor beredda att hysa lika stark vilja till att ta på sig en större mängd arbetsuppgifter än männen för samma lön?

När vi frågar en manlig prefekt om könsfördelningen på högre akademiska nivåer får vi svar:

”Jag tror att är man professor så har man varit i gamet tio, femton, tjugo år” - Manlig prefekt
1

Angående fördelning bland prefekter svarar personen:

”Man behöver inte ha varit i gamet lika länge (...) Om man tittar på den generationen som är aktuell för prefektuppdrag så är det ändå en generation som har varit i gamet ett tag. Går vi tillbaka lite grann – fem, tio år, så var det fler män som disputerade än kvinnor. En viss sådan inverkan tror jag finns, men den borde inte vara så tydlig bland prefekter som bland professorer”

Vi riktar vårt intresse mot benämningen game som används av personen synonymt med sysselsättning. I vilka andra miljöer nyttjas begreppet frekvent? Våra associationsbanor leder oss spontant till sfärer som sport, hip-hopmusik och datorspel. Det gemensamma för dessa är att alla är kraftigt överrepresenterade av det manliga könet. Tidigare har vi nämnt maskulinitet närvarande i symbolik och retorik på arbetsplatser som tillskrivs exkluderande effekt. Det kan röra sig om användning av uttryck som exempelvis broderskap som benämning för personal eller som i det fallet uttrycket game som betecknar arbete (Freidenvall - Jansson, 2011). Denna högst subjektiva tolkning kan självklart bagatelliseras, men det tänkvärda här är reflexion kring följder av användning av uttryck som starkt förknippas med det ena könet. Vilka ingår i gamet? Kan det i sin tur påverka val av deltagarna, fördelning av arbetsuppgifter och förväntningar på de deltagande? Vi har tidigare problematiserat ett citat som tyder på att kvinnlig närvaro inom traditionellt manliga sfärer väcker reaktioner. Användning av uttryck med en exkluderande laddning avspeglar fältets nutida utformning, men enligt vår uppfattning bidrar även till reproduktion av strukturellt förankrade fördelningar. Tesen bekräftas av en annan manlig prefekt:

”Som doktorand tänkte jag på det några gånger i just seminarsammanhang och så... Att det är någonting... Jag sa till en doktorandkollega att ibland är glad för att jag spelade rätt mycket fotboll när jag var yngre, för man känner igen kulturen från omklädningsrummet. Det handlar om att hantera en jargong och det handlar om att kunna stå på sig på ett sätt som ibland påminner om att vara i ett fotbollslag. Man måste bevaka sin position (...) Det är lite av en manlig sfär... En manlig värld” - Manlig prefekt 2

Det finns föreställningar gällande inbyggd maskulinitet i förhållande till den rådande organisationskulturen. En av de kvinnliga prefekterna upplever att detta är påtagligt på vissa delar av universitetet. I teoridelen beskriver vi hur kvinnor i en konkurrenspräglad miljö begränsas av den privata sfären. Möjliga skillnader i uppfattningar utifrån ett manligt och kvinnligt perspektiv kan illustreras med hjälp av kommande citat. En manlig prefekt menar att

”De kvinnor som jobbar här... Det är rätt självständiga, karriärmedvetna kvinnor, så att de skulle leva i väldigt traditionella relationer där de får ta en avsevärt större del av hemjobbet än deras män (...) Det har jag svårt att tänka mig (...) De manliga kollegorna som får barn tar rätt stort ansvar upplever jag (...) Man kan ju sitta hemma och jobba” - Manlig prefekt 1

Detta vill vi kontrastera mot ett uttalande från en kvinnlig prefekt som säger att

”Det är kvinnan som är gravid och man är hemma per definition under tiden man ammar så är det jobbigare då, för man blir trött och så. Som man påverkas man inte fysiskt av det hela. Det är lättare. Männen kan liksom mer bara köra på. Som kvinna kanske man måste gå ner i tid. Det är skillnad” - Kvinnlig prefekt 1

De intervjuade är överens om att den statistiskt synliga övergången från kvinnlig majoritet till minoritet sker på en högre akademisk nivå och börjar bli märkbar bland doktorander. Det är även ungefär vid den tidpunkten som många bestämmer sig för att bilda familj. Prefekten som citeras ovan nämnde även att en universitetsanställning kan ses som något osäker jämfört med om man är till exempel offentligt anställd. Detta kan vara en faktor till att kvinnor inte väljer att göra karriär inom universitetet. Detta sätt att se på kvinnors karriärsväl visar på att de ses som mindre risktagande samt även möjligen på en gammaldags syn på att kvinnan inte bör utsätta familjen för ”fara”, utan vara en stabil punkt i hemmasfären (Wendt Höjer - Åse, 1999).

”Jag uppfattar att det finns väldigt många, betraktade som grupp när man handleder c-uppsatser och masteruppsatser, så finns det jättemånga duktiga tjejer. De tenderar att välja något annat spår.” - Manlig prefekt 2

Potentiell kausalitet mellan variablerna a) föräldraskap och b) minskning i antalet av kvinnliga akademiker av högre grad gör sig påtaglig.

”Det är ingen miljö som kanske lämpar sig på lång sikt för familjeliv” - Manlig prefekt 2

Alla kvinnor bestämmer sig inte för att bilda familj eller i samma utsträckning begränsas av det privata. En sådan generalisering skulle vara orättvis då alla faktiskt är individer. I många studier påpekas däremot ett val mellan karriär och familj som kvinnor i större utsträckning än män tvingas till (Nyberg- Sundin, 1997, 106).

”Vi kan trots allt inte komma ifrån att vi fortfarande inte heller har jämn fördelning i vem som tar bördan den dagen som det blir barn i en familj till exempel. Det är lättare för en kille fortfarande att kunna satsa på sin karriär” - Kvinnlig prefekt 2

Hemmet är inte det enda som förtjänar uppmärksamhet när vi spekulerar kring uteslutningsmekanismer.

”Det kanske inte är arbetsfördelning inom familjen som förklarar prestationsskillnaden mellan män och kvinnor. Det kanske är saker som är mer knutna till organisation. Saker som är mer knutna till naturen av vårt jobb. Bara det här med att man måste satsa så mycket tid kan vara problematiskt. Det krävs en viss socialförmåga, att man kommer in i rätt gäng, satsar sin tid på att komma till afterwork för att få veta vad som sker på fakulteten... Det är också någonting som leder till att kvinnor inte är med. Kvinnor vill inte göra det. Jag gör det, men jag är inte upplevd av mina kollegor som en kvinnlig professor. Jag är någon slags... en icke kvinnlig, icke manlig grej” - Kvinnlig prefekt 3

Den kvinnliga prefekten som citeras här tar upp att hon inte ser sig själv riktigt som en kvinna, eller snarare som en kvinnlig stereotyp. Ett liknande svar fick vi av en annan kvinnlig prefekt som nämnde att hon skulle bli förolämpad av att bli kallad för omhändertagande, vänskaplig eller liknande uttryck som ses som kvinnliga attribut. Dessa kvinnliga ledarskapsattribut har diskuterats fram och tillbaka av forskningen huruvida de faktiskt existerar eller ej (Alvesson – Billing, 2009, 218). Bägge dessa prefekter tog även upp det faktum att män har lättare att umgås naturligt med varandra efter jobbet och att kvinnor är

mindre bra på att stötta varandra. Frågan är hur detta kommer sig. Att gå på en afterwork torde vara något alla kan göra utan problem, oavsett kön. Det kan då snarare komma att handla om miljöerna de sker i, ofta sportpubar där kvinnor kanske känner att de har mindre att hända. Eller helt enkelt att de män som tar initiativ till dessa sammankomster efter arbetet, omedvetet eller ej, exkluderar kvinnor. Eller slutligen anledningen som framkommer i citatet, att kvinnor helt enkelt inte vill vara med, att de inte vill vara med i gänget. Denna självexkludering har vi dock svårt att se att såpass många kvinnor aktivt skulle göra.

Det erbjuds vissa former av särbehandling för kvinnliga lektorer som vill docentmeritera sig, som exempelvis något förlängd inlämningsperiod av examinationsuppgifter och befrielse från undervisning.

”Steget från universitetslektor till docent... Det är ett steg som våra kvinnliga kollegor tenderar att ta väsentligt sällan i sin karriär – eller aldrig” - Manlig prefekt 1

Det tyder på existens av faktorer som begränsar kvinnor i den akademiska karriären. Grupp-specifika aspekter som exempelvis tidigare poängterad graviditet, som under en period orsakar nedsättning i arbetsförmågan uppmärksammas. Den manliga prefekten har en positiv syn på den beskrivna typen av avlastning som ges kvinnliga akademiker av högre rang och motiverar sin ståndpunkt genom att påpeka aspekten av att man vill snabba på utvecklingsprocessen.

”Man vill skynda på processen. Den processen som naturligen sker efterhand” - Manlig prefekt 1

Det är också den enda åtgärden som nämns när det kommer till kampen om jämställdhet vid den fakulteten. Är det tillräckligt? Och hur uppfattas den av de anställda, framförallt männen som kan se det som en orättvis fördel? Åtgärden är även kommen ”nerifrån stan”, det är alltså inget som universitetet valt att själv införa utan order uppifrån. Något som även det kan ses som negativt av vissa anställda som tycker att universitetet kan sköta sig självt utan inblandning av sådana som inte vet hur organisationskulturen eller strukturen ser ut. Det kan även ifrågasättas huruvida processen hade skett ”naturligen” som det nämns eller om kvinnorna helt enkelt hade blivit kvar på samma position utan den positiva särbehandlingen.

”Jag tror att problemet för oss och hela universitetet, skulle jag kunna tänka mig, är lite svårare att åtgärda. Det är en djupt kulturellt förankrad grej som vi inte alltid är så medvetna om... Om hur vi organiserar arbetet, vad vi förväntas att göra... Som utesluter vissa och inkluderar andra.” – Kvinnlig prefekt 3

Tillfrågad om hur synen på institutionen och i samhället i övrigt är på positiva särbehandlingar av underrepresenterade grupper svarar prefekten

”Det fanns ju tidigare skrivningar om att om man hade likvärdiga meriter skulle man ta den kandidat som var av underrepresenterat kön. Det var väldigt mycket bråk om det, när det infördes. (...) Kraven sänktes så att hon lyckades snubbla sig över ribban. Det fanns ju andra kandidater som kanske var lika bra. Det skulle innebära att den personen visserligen fick professorstitel men inte fick något status i professorskollektivet (...) Man måste vara lite försiktig. Jag tror att inrätta någon sorts gräddfil in till en professor, till exempel, tror jag att riskerar leda till att man får... kanske egentligen inte var riktigt meriterna” - Manlig prefekt 1

I frågan om just docenter fortsätter personen

”När man väl blir docent så är man liksom en fullvärdig docent och inte någon som glidit in på någon räkmacka, för att man har rätt kön”

Dessa citat illustrerar kärnan i den antagonistiska stämningen kring könsbaserad särbehandling i vårt samhälle. Prefektens uttalande kan tolkas som att positiv särbehandling är en åtgärd som ger en person av underrepresenterat kön större möjligheter till anställning trots sämre meriter. I början av svaret handlar det om likvärdiga erfarenheter, men omvandlas sedan till sänkta krav och illustreras slutligen med hjälp av ordspråket glida in på räkmacka. Vi vill diskutera uttrycket rätt kön som i det fallet som tolkat utifrån kontexten betecknar kvinnligt kön. Vid anställning av en ung kvinna är tanken på potentiell graviditet relevant. Därefter medföljer föräldraledighet som kvinnor i större utsträckning än män tar ut i dagens läge. Samma trend observeras senare vid frånvaro från jobb på grund av barnets sjukdom. Dessa aspekter gör kvinnan per automatik mindre attraktiv på arbetsmarknaden. Det rätta könet gällande företräde vid anställning, sett ur det nutida perspektivet och inte framtida spekulationer, är otvivelaktigt det manliga könet. Det är något provocerande när särbehandling beskrivs som ett generöst privilegium snarare än självklar rättighet. Ett problem som nämns och kan uppstå är att kvinnan som kommit in genom kvotering blir sedd som värdig sin titel och blir utfrysad, inte bara av sina manliga kolleger utan även av de kvinnliga.

Som en annan prefekt nämnde är kvinnor inte så bra på att stötta varandra. Detta kan även leda till att färre kvinnor faktiskt vill bli inkvoterade, utan väljer att vänta eller helt enkelt struntar i det, för att inte förlora till exempel vänner.

”Strukturer – de förändrar du inte så lätt. Vi måste vara medvetna och se att det som reproducerar sig själv när vi reproducerar ett manligt ledarskap, det är också en typ av särbehandling. Men den tillhör det som vi anser är normaliserat. För att kunna gå in och förändra i de här nätverkarna och kretsarna så tror jag ibland att du måste göra det – ibland måste du kvotera, du måste få in människor med andra erfarenheter för att kunna förändra de här nätverken. Vi har en tendens, tycker jag, till att normalisera detta för mycket – att det skulle vara något oskyldigt på något sätt som försiggår här och det är inget oskyldigt. Det är i högsta grad bevarande av egen status och egna strukturer” - Kvinnlig prefekt 2

Konstaterar en kvinnlig prefekt.

”Jag kan inte riktigt se att det skulle finnas några strukturella eller andra hinder för en kvinna att bli prefekt” - Manlig prefekt 1

Hur kan två människor i samma position på ett och samma lärosäte ha så diametralt olika uppfattningar? Den manlige prefekten konstaterade dock själv att han inte riktigt hade koll på hela sin institution men även att dolda strukturer är just dolda. Dock kan det ifrågasättas hur det kommer sig att den kvinnliga prefekten kan ”se” dessa. Det kan vara så enkelt att det handlar om de olika ämnen prefekterna är utbildade i, men mest troligt handlar det om olika erfarenheter baserade på könstillhörighet. Som tidigare tagits upp har män lättare att socialisera efter jobbet och bilda grupper som hänger ihop även på jobbet. Här kan det spekuleras att man umgås över positionsgränserna, det vill säga chefer och anställda. Det blir därmed naturligare för chefen som umgått i gruppen att lyfta upp andra män i denna när det är dags för någon att bli befördrad, och därmed bildas ett reproducerande manligt ledarskap.

4.2 New Public Management

”Den hårda konkurrensen appellerar till machismo i forskningsvärlden. Vi tycker om att kunna stoltera mot varandra och prata om hur lång publikationslista vi har och hur mycket pengar vi har dragit in” - Kvinnlig prefekt 3

NPM har genomsyrat Lunds universitets organisation under ett antal år. I intervjuerna framkommer det att en hel del har förändrats sedan prefekterna började studera och arbeta vid universitetet. Främst har prestationskraven ökat, framförallt de som kan mätas och kvantifieras. Kommentarererna har bland annat handlat om hur fokus flyttats från utbildningen som just en lärandefas till att bara vara en utslussning för en framtida karriär. Detta har märkts både från studenter som ofta enbart undrar vad de kan bli efter utbildningen och av företag som försöker lägga sig i hur utbildningar bör struktureras upp, något även Davies och Thomas upptäckt i sin forskning (2002). Konkurrensen om resurser är stor, både mellan institutioner som mellan kollegor.

”Vi behöver inte publicera så många artiklar som möjligt, leverera hela tiden” - Kvinnlig prefekt 1

Citatet ovan kommer från en av prefekterna vid en mindre institution och visar på den rådande diskursen som finns inom universitetet där det finns en press på att leverera ett visst antal artiklar. Samtidigt ska personen föreläsa och i prefekternas fall även sköta det arbetet, som till stor del består av kvantifierbara variabler som ekonomiska resultat och antal anställda.

När frågan om huruvida de intervjuade förväntas arbeta utanför sin vanliga arbetsdag ställdes svarade de flesta på liknande sätt som följande prefekt:

”Det händer absolut att jag gör det. Jag skulle säga så här... Jag skulle vända på det. Det är sällan som jag bara jobbar inom ramarna för en vanlig arbetsdag” - Manlig prefekt 2

Detta förklarade prefekterna dock ofta med att det handlar om ett frivilligt val, att de vill arbeta extra. Av det som kommit fram i intervjuerna verkar detta legitimt, då forskare ofta styrs av passion för sitt ämne och därmed vill arbeta extra. Samtidigt har NPM i och med sin kvantitativa karaktär tagit lite död på lusten att forska, då kvalitén blivit lidande menar ett par av prefekterna.

”Vi ställs inför massa utvärderingar. Vi ställs inför hela tiden att leva upp till olika typer av administrativa mätinstrument som jag kallar dem, av olika slag, och det akademiska har åsidosatts” - Kvinnlig prefekt 2

Skillnaden mellan den privata sektorn och universitetet har blivit mindre vilket sågs som negativt av de flesta. Medan en del menade att det faktiskt kommit vissa fördelar i och med förändringarna. Dessa interna utvärderingar verkar dock inte ge mycket förutom att skapa

stress bland anställda och prefekter. Utomstående utvärderingar dock, speciellt internationella var dock nödvändiga vid vissa institutioner för att bibehålla sin attraktionskraft, främst internationellt sett. I och med globaliseringen kan det ses som naturligt att konkurrensen ökar allt mer, och kraven blir allt högre, utan att det faktiskt har med NPM att göra.

Att vara konkurrenskraftig var också väldigt viktigt, det gäller att attrahera nya studenter hela tiden, både inhemska och utländska. Dels för att få pengar och dels för att få status som en stark institution/utbildning/universitet. Som tidigare nämnts har även forskningen kvantifierats, vilket leder till problem då:

”Ibland är styrning inte så lyckad på grund av att de som styr har ingen insyn i det de styr. Staten styr forskning lite som en blind man som vill beskriva en elefant” - Kvinnlig prefekt 3

”Det har från att vara en verksamhet som jag uppfattade som relativt fri inom myndighetens ramar till att bli en myndighet som i mycket högre utsträckning är föremål för olika typer av kvalitetsvärderingar och mätningar. Den förändringen är tydlig” - Manlig prefekt 2

De som inte forskar vet helt enkelt inte hur det går till, men försöker samtidigt sätta upp effektivitetsmått på hur den ska mätas, antal publikationer och citeringar till exempel. Detta för dock vissa problem med sig som en prefekt nämnde, att är det någon som faktiskt läser det som publiceras? Prefekten i fråga var även den enda som var öppet kritisk mot NPM när frågan ställdes, de andra var mer neutralt inställda och det framkom skillnader mellan institutioner.

”Jag har märkt förändringar i flera olika led (...) Verksamheten var mindre styrd. Den här påsen pengar - medel helt enkelt, som fanns på institutionen, fördelades på ett friare sätt. Nu är vi ganska mycket mer styrda” - Manlig prefekt 2

Förut fanns det mindre kontroll på var pengarna gick, vilket kan ses som både negativt och positivt. Men om man tittar på tidigare citat apropå att styrningen sker av personer som inte vet vad forskarna gör kan det även leda till att de som är mindre bra på att sälja sin forskning och idéer får mindre pengar. Samtidigt skapar mer kontroll en större transparens och minskar det godtyckliga utdelandet av pengar till personer som fick det ”bara för att” istället för att få pengar för att de förtjänade dem vilket ses som positivt. Även frihetsaspekten kom upp under intervjuerna, att friheten allmänt hade minskat. Det hade blivit ökad styrning, vilket sågs som

negativt då den kreativa process forskning trots allt ofta är blir hämmad då allt fokus ska ligga på det slutgiltiga resultatet – som dessutom helst ska ge någon sorts vinst.

”Givet att man accepterar de mått för effektivitet som man har lagt på verksamheten så är verksamheten effektivare. Det är den. Om man ifrågasätter de måtten, vilket jag och många andra gör, så kan man diskutera huruvida det är mer effektivt och framförallt för vem det är mer effektivt” - Manlig prefekt 2

”Vi sätter kvantitet någonstans före kvalitét och det är frågan om det är det vi ska syssla med egentligen” - Kvinnlig prefekt 2

Vad är effektivitet? Det kan vara antalet helårsstudenter, antalet personer som tar ut sin examen och hur många artiklar som publiceras av en viss forskare. Prefekten som citeras ovan ställer sig den frågan, vilken är väldigt intressant. Effektivt för vem? I och med att NPM främst handlar om att skapa vinster skulle det då vara universitetet som ska tjäna pengar. Samtidigt är universitetet en offentlig myndighet som har ett ansvar att leverera god utbildning till de studerande, vilket kanske inte sker får om effektiviteten innebär att tjäna pengar. Något en av prefekterna sa att han ibland var tvungen att i beaktning – var huruvida han skulle publicera en artikel som två – bara för att på så sätt få en extra publicering, vara mer effektiv. Dock kommenterade en annan prefekt att pendeln är på väg att svänga tillbaka i och med all kritik privatisering och effektivisering fått på senare år, då främst inom vården.

”Jag tror väl egentligen att den här utvecklingen som har varit mot den här målstyrningen, mot beställare och utförare som vi har sysslat med i offentlig verksamhet pendlar på väg tillbaks. Det slår liksom. Kritiken börjar komma upp på ett helt annat sätt” - Kvinnlig prefekt 2

Frågan om huruvida NPM kanske står för något mer manligt eller är könlöst ställdes inte till alla de intervjuade, men de som den ställdes till kom efter en viss betänketid fram till att det nog fanns en viss inbyggd logik i NPM som premierade det manliga:

”Idén om NPM är ju en management idé och hela managementperspektivet, hela managementspåret emanerar... Var kommer det ifrån? Det kommer ju knappast från miljöer och kontexter som huvudsakligen har befolkats från kvinnor, när de idéerna uppkommer och formas och så. Det finns något manligt grepp i hela det greppet... Nu ska vi hitta det kvantifierbara, det tydliga, det mätbara, som man kan mäta resultat med. Det finns någon

sådan militärisk logik där under som är allt annat än traditionellt kvinnlig. Man kan åtminstone inte säga att NPM kommer med något tungt kvinnligt inkodat om man säger så, utan diskursen känns traditionellt manlig” - Manlig prefekt 2

Användandet av ordet militärisk när NPM beskrivs tyder på en starkt manligt kopplad diskurs då militären ofta ses som ett av de manligaste yrkena. NPMs ursprung kom också upp, idéerna är tagna ur den privata sektorn där ekonomiska värden regerar och mer humana värden som kan ses som kvinnliga åsidosätts. Som Lundquist menar har vårt offentliga etos blivit svagare i och med den ständiga jakten på effektivitet (1997). De grundläggande värderingar som finns historiskt sett inom universitetet kan komma att glömmas bort när ekonomivärdena hamnar allt mer i fokus. En av de manliga prefekterna kommenterade även att så gott som all litteratur inom ämnet var skriven av män, vilket påverkar både lärare och studenter.

4.3 Ledarskap

Prefektrollen verkar inte vara särskilt eftertraktad på de institutioner de vi intervjuade arbetar. Många kommenterade sin position med att de inte direkt hade något val när de tog den, att konkurrensen om den inte var speciellt stor och att i slutändan vill de flesta forskare faktiskt forska och inte arbeta med administrativa uppgifter. Samtidigt sågs det som viktigt att någon som faktiskt arbetade inom universitetet hade ledarskapsrollen, det var viktigt att den som leder ska ha koll på hur universitetet är uppbyggt och fungerar. Det dög inte att ta in vilken chef som helst utifrån för att leda.

”Jag har svårt att se hur man skulle kunna rekrytera in chefer hit med allmänna chefegenskaper från andra verksamheter (...) Det tror jag inte på. Den här verksamheten har sina specifika sätt att vara och sin specifika historia. Dimensionen av kollegialitet som än så länge finns kvar i ledningsuppdraget är jätteviktigt” - Manlig prefekt 2

Här beskrivs hur viktiga de grundläggande värderingar som finns inom universitetet är, att det finns en organisationskultur som inte kan massproduceras och dit vem som helst kan komma in. Här har NPM inte kommit in helt kan det ses som eftersom alla kugghjul i maskineriet inte är utbytbara. Något som alla prefekter håller med om är att det krävs en akademiker för att leda andra akademiker.

”Jag är inte helt säker på att det krävs en människa för att leda det här, för en apa som kan skriva skulle kunna göra jobbet betydligt bättre” - Kvinnlig prefekt 3

Det här citatet stod ut väldigt mycket från det vi annars kom fram till i intervjuerna. Men förklaringen var att i positionen som prefekt arbetar man mycket med forskare som ska styras. Vilket kan vara svårt när man som forskare själv vet bäst hur man ska arbeta, och inblandning utifrån oftast bara ses som negativt.

”Man skapar lite buffert och låter lärarna och forskarna vara ifred och jobba med det de ska jobba med” - Manlig prefekt 1

Liknande argument, men i mildare form, hördes från ett par andra prefekter som menade att man kan inte styra allt universitetsarbete utan att ta död på kreativiteten. En av prefekterna hade lockats till universitetet som arbetsplats just för att det handlade om relativt stor frihet under ansvar. Istället för styrning yrkades det på ökad ledning, där man skulle arbeta med gemensamma mål, men att dessa kunde nås på olika sätt beroende på individ.

”Det ska vara roligt att leda” - Kvinnlig prefekt 1

För att vara chef måste man vara intresserad av det sa prefekten som citeras ovan. Detta står i kontrast mot vad som beskrevs av de andra prefekterna som bland annat benämnde prefektskapet som en sorts värnplikt, något som måste göras. Samtidigt trivdes nästan alla, förutom prefekten i föregående stycke, väl på sin post och lyfte fram hur viktigt det var att synas bland de anställda och vara där för dem. Samtidigt ska chefen fungera som en buffert, en av prefekterna tog upp hur det ständigt kom krav uppifrån på att allt skulle redovisas till minsta detalj, vilket han ansåg att de anställda inte skulle behöva besväras av att göra.

”Det kommer alla möjliga krav och önskemål uppifrån – en det ena och en det andra ska redovisas in ner till minsta öre eller minuter och det skapar irritation ute i organisationen. Då får man ibland konstatera att ok, nu vill de ha in en konstig rapport här igen” - Manlig prefekt 1

Irritationen med den ständiga kontrollen känner vi igen då NPM diskuteras, och prefekten som citeras här konstaterade att det var nog med styrning uppifrån som redan var påtaglig, därför gällde det att sälla. Det är även viktigt att backa sina anställda, ta ett beslut och stå på deras sida. Ledarskapsstilen som beskrivs känns igen som den Yukl förespråkar (2010), mer personlig och i och med hur universitetet numera är organiserat – effektivitetsstyd.

”Du får fler arbetsuppgifter och du får betydligt mer splittrad roll också och en splittrad roll ger att du känner dig väldigt otillfredsställd med väldigt många olika saker du gör. Jag tycker

framförallt att ibland rullar det så snabbt så man hinner inte riktigt tänka efter. Det tycker jag är en viktig del i det jobbet också – att tänka, hinna reflektera och grunna på saker” -
Kvinnlig prefekt 2

När ledarrollen skulle beskrivas var det många som sa att det var väldigt svårt, då de flesta prefekter inte satt heltid på sina positioner var det rätt splittrande ibland. Dessutom var arbetsuppgifterna ytterst varierande att det inte gick att beskriva en vanlig arbetsdag, något som känns igen ur ledarskapslitteraturen som beskrivs i teoridelen där ledning innebär många olika saker.

Slutdiskussion

Vi har kommit fram till en hel del intressanta insikter i detta arbete. Det finns en tendens till att uppfatta genusaspekten som ett problematiskt och framförallt känsligt område och det har varit märkbart i intervjuerna. Detta är varit särskilt påtagligt i diskussionen kring den låga kvinnorepresentationen på högre nivåer inom akademien. Aspekten berör en fundamental orättvisa i vårt samhälle där ingen vill pekas ut som skyldig, okunnig eller som en part som bidrar till reproduktionen av det strukturella förtrycket. Trots att ingen av de kvinnliga intervjuade uppfattar sig själv ha blivit avsevärt hindrad i sin karriär på grund av sitt kön, vilket bör betraktas med hänsyn till att vårt urval fokuserar på prefekter, påpekas att det finns andra kvinnor inom sfären som har det. Två av kvinnorna tog dessutom avstånd från den allmänna uppfattningen om kvinnlighet och benämnde sig som individer eller objekt av obestämt kön i relation till den professionella sfären. Vi vill definitivt inte motsätta oss den självbilden som personerna har, men samtidigt har vi uppmärksammat en viss negativitet kring de attributen som förknippas med det kvinnliga könet. En av de manliga prefekterna ansåg inte att det finns några hinder för att kvinnor skulle kunna komma till ledande positioner, men hade inte riktigt någon uppfattning om varför den ojämna könsfördelningen såg ut som den gjorde på institutionen. Manlig prefekt 2 hade mer insikt i problematiken gällande den aktuella situationen, men även där har resonemanget kring fenomenet varit annorlunda – mindre nyanserat än den som vi har fått ta del av vid intervjuer med de kvinnliga prefekterna.

Det finns åtgärder på universitetet vars syfte är att påskynda utvecklingsprocessen mot jämställdhet, men de krävs mer radikala medel för att förändra den kulturellt förankrade synen på kön i relation till ledarskap. Män tenderar att inte se problematiken då de helt enkelt saknar erfarenhet av att vara kvinna och eftersom tematiken är något tabubelagd, men samtidigt är

det de som för kvinnors talan i frågan. Kvotering bör därför betraktas som ett nödvändigt medel för att kunna förändra de dolda maktstrukturerna som gör det manliga i relation till ledning till norm. Män utpekades enligt de intervjuade som bättre på att umgås utanför jobbet och skapar därmed grupperingar där kvinnor tenderar att bli exkluderade. Vi tror att det till en stor del beror på att det oftare är just män som bestämmer över utbudet och utformning av aktiviteter och sociala sammanhang inom sfären. Det resulterar även i närvaro av en manlig retorik och symbolik i fältet. Kön hör till en social konstruktion och vår identitet bör ses som en produkt av socialiseringsprocesser som reproducerar det manliga och det kvinnliga. Av hänsyn till mänsklighetens historia är det manliga i förhållande till ledning normaliserat. Om vi jämför med hur situationen såg ut för tio- femton år sedan har antalet kvinnor med högre poster/status på universitetet ökat. Antalet kvinnliga studenter på utbildningar som anses vara prestigefyllda växer, men när vi observerar hur det ser ut på ledande positioner ökar inte mängden proportionerligt. Kvinnor, i större utsträckning än män, väljer att inte fortsätta studierna och/eller att forska. Orsaken till detta kan vara den privata sfären och nämnda socialiseringsprocesser som skapar kulturella ramar som i dagens läge inte kan beskrivas som annat än begränsande för kvinnor. När vi diskuterar NPM- modellen med prefekterna benämns delar av dennas inneboende logik som machokultur, manlig diskurs och militärstyrkt fält. De effektivitetskraven som beskrivs som oerhört påtagliga kan även försvåra anställning av personer som möjligtvis kommer att ta en paus och försvinna från arbetslivet ett tag, alltså i större utsträckning kvinnor. Samtidigt är det något oklart vad uttrycket effektivitet egentligen innebär och i förhållande till vem/vad. Ledarskapsstilen påverkas självklart av både allmänna förändringar i samhället som av NPM. Då det kom till ledarskapsbegreppet allmänt avvek inte åsikterna avsevärt mellan män och kvinnor. Däremot ser vi tydliga strukturer som ständigt gör män till ledare.

Vidare forskning

Denna uppsats ämnar inte kvantifiera eller generalisera resultaten. Det är en fallstudie av fem prefekter där alla har egna uppfattningar om diskurser som finns närvarande i förhållande till positionen. Dock har vi tyckt oss kunna se element i de intervjuades utsagor som är gemensamma och skulle kunna vara objekt för vidare forskning. Vi hoppas att denna uppsats kan vara ett bra underlag för studier kring diskurser representerade vid Lunds universitet då det kommer till genus, NPM samt ledarskap. En jämförande studie med ett annat lärosäte hade även varit av intresse.

Källförteckning

Litteratur

Acker, J. 1992. *Gendering organizational theory. Gendering Organizational Analysis*. London: Sage.

Ahrnre, G. Svensson, P. 2011. *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber

Alvesson, Mats – Due Billing, Yvonne, 2011. *Kön och organisation*. (2:a uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Bergström, Göran - Boréus, Kristina 2012: *Textens mening och makt. Metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. Lund: Studentlitteratur.

Barlebo Wenneberg, Sören. 2000. *Socialkonstruktivism – positioner, problem och perspektiv*. Samfundslitteratur

Christensen, S. Jensen, P E. Lindkvist, L. 2011. *Makt, beslut, ledarskap. Märkbar och obemärkt makt*. Stockholm: SNS Förlag

Constantine, Peter. 2007. *The essential writings of Machiavelli*. Random House, Inc.

Doig, Jameson W. Hargrove, Erwin C. 1987. *Leadership and Innovation: Entrepreneurs in Government*. The Johns Hopkins University Press

Esaiasson, P. Gilljam, M. Oscarsson, H. Wängnerud, L. (2012). *Metodpraktikan. Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Norstedts Juridik. Visby.

Freidenvall, Lenita – Jansson, Maria, 2011. *Politik och kritik; En feministisk guide till statsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.

Hallberg, Peter. Jansson, Maria. Mörkenstam, Ulf. 2009. *Tretton texter I politisk teori*. Liber AB

Jørgensen, M. Phillips, L. 2000. *Discourse analysis as theory and method*. London: Sage

Lundquist, Lennart, 1998. *Demokratins väktare*. Lund: Studentlitteratur

Nyberg, A. Sundin, E. 1997. *Ledare, makt och kön*. Statens offentliga utredningar, 1997:135. Stockholm: Gotab

Røvik, Kjell Arne, 2008. *Managementsamhället: Trender och idéer på 2000-talet*. Malmö: Liber.

Wendt Höjer, Maria & Åse, Cecilia (1999), *Politikens paradoxer. En introduktion till feministisk politisk teori*. 2:a uppl. Academia Adacta

Wennerberg, M. 2010. *Socialkonstruktivism: positioner, problem och perspektiv*. 2:a uppl, Malmö: Liber

Yukl, Gary. 2010. *Leadership in Organizations*. 7th edition. Pearson Education Inc.

Artiklar

Davies, Annette – Thomas, Robyn. Public Management Review, 2002, Vol. 4. *Gendering and gender in public organizations – changing professional identities under new public management*

Davies, Annette – Thomas, Robyn. *Gender, Work and Organization*, 2002, Vol. 9 No. 4 August. Gender and New Public Management: Reconstituting Academic Subjectivities.

Healy, Karen. Journal of Sociology, 2009, Vol. 45(4). *A case of mistaken identity - The social welfare professions and New Public Management*.

LeCompte, M & Goetz, J (1982) *Problems of Reliability and Validity in Ethnographic Research*. 1982 52: 31 Review of educational reserach. Sage Publications

Intervjuer

Kvinnlig prefekt 1 29-04-2013

Kvinnlig prefekt 2 07-05-2013

Kvinnlig prefekt 3 08-05-2013

Manlig prefekt 1 03-05-2013

Manlig prefekt 2 08-05-2013