

Genusperspektiv på nationalekonomi – välkommet eller motarbetat?

En fallstudie om implementeringsproblem vid policybeslut.

Alexandra Svensson

Dag Lanneskog

Abstract

Ekonomiska fakulteten vid Lunds universitet beslutade år 2013 att genusperspektiv ska ha en framträdande roll i undervisningen. Genom intervjuer med undervisande personal på Nationalekonomiska institutionen undersöker denna studie vilka möjligheter de anställda har att följa de direktiv som Ekonomiska fakulteten beslutar om. Studien analyserar universitetslärnarnas svar utifrån teorin om förstå, kan och vill, vilka är de tre egenskaper som Lundquist anser behövs för att beslut ska verkställas. Graden av uppfyllelse av Lundquists kriterier för god implementering varierar kraftigt mellan de intervjuade och det finns varierande möjligheter för de intervjuade att uppfylla policyn. Undersökningen är gjord utifrån ett traditionellt perspektiv på styrning, och arbetar med ett top-down-perspektiv vilket under arbetets gång fått utvecklas då modellen för styrningen kan diskuteras.

Nyckelord: Implementering, Lundquist, genusperspektiv, nationalekonomi, närbyråkrat

Antal ord: 10169

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Syfte och frågeställning.....	1
1.2	Bakgrund.....	2
1.2.1	Policy.....	2
1.2.2	Genus och jämställdhet.....	4
1.2.3	Genusperspektiv på nationalekonomi.....	4
2	Metod och material.....	7
2.1	Urval.....	8
2.2	Beskrivning av urval.....	10
3	Teori.....	11
3.1	Perspektiv på implementering.....	11
3.2	Top-down och bottom-up.....	12
3.3	Implementeringsproblem.....	12
3.4	Förstå, Kunna och Vilja.....	13
4	Analys.....	15
4.1	Förstå.....	15
4.2	Kunna.....	19
4.3	Vilja.....	24
4.4	Sammanfattning analys.....	29
5	Diskussion.....	31
6	Referenser.....	34
6.1	Internetkällor.....	34
7	Bilagor.....	36
7.1	Bilaga 1. Frågeformulär.....	36

1 Inledning

Denna undersökning grundar sig i en undran hur nationalekonomiska institutionen på Lunds universitet implementerar beslutet om genusperspektiv på utbildning.

Två kurser som ges på Ekonomihögskolan har i kursbeskrivningen skrivit att inget specifikt genusperspektiv läggs på innehållet. Det gäller två 30-poängskurser, både grundkursen och fortsättningskursen i nationalekonomi. (Lundagård, 2014). Lundagårds artikel om att flera kurser inom nationalekonomi saknar genusperspektiv på sin utbildning har uppmärksammats eftersom det enligt universitets policy ska finnas ett genusperspektiv på utbildningen. Ellen Hillbom, ordförande för Jämställdhets- och likabehandlingskommittén på Ekonomihögskolan, tror, enligt Lundagård (2014), att det säkerligen saknas ett genusperspektiv på en hel del kurser och inte bara är ett problem som förekommer på Ekonomihögskolan.

1.1 Syfte och frågeställning

Syftet med undersökningen är att undersöka de anställdas möjligheter att verkställa Ekonomiska fakultetens handlingsplan gällande genusperspektiv på utbildning. Genom att analysera de anställda på universitetet vill undersökningen förklara vilka förutsättningar som finns för en effektiv implementering av policybeslut enligt Lundquist teorier om att förstå, kunna och vilja.

Undersökningen kommer inte fokusera på hur väl integrerat ett genusperspektiv är i de olika kurserna utan att undersöka lärarnas möjligheter att nå de mål Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald satt upp.

Fokus har legat på Nationalekonomiska institutionen på Lunds universitet, då det finns en öppen kritik mot att flera av kurserna saknar ett genusperspektiv (Lundagård, 2014) trots att Ekonomihögskolans handlingsplan för jämställdhet,

likabehandling och mångfald säger att genusperspektiv bör ha en framträdande roll vid universitetets utbildningar.

Vår *frågeställning* är följande: Vilka förutsättningar har de anställda att verkställa Ekonomiska fakultetens handlingsplan för jämställdhet och likabehandling? - en undersökning om individens förståelse, kunskap och vilja att införa ett genusperspektiv på utbildning.

1.2 Bakgrund

1.2.1 Policy

En policy är en grundprincip som finns för en organisation. Den kan gälla antingen allmänt för hela verksamheten eller i ett specifikt avseende. Policys är således riktlinjer för hur verksamheten ska styras och för hur mål ska uppnås. Policys skiljer sig från en lag på det vis att en lag har möjlighet att förbjuda medan en policy ska vägleda i rätt riktning (Nationalencyklopedin, 2014).

Lunds universitets tidigare policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald var tidsbegränsad och gällande mellan år 2006-2010. Den nya policyn är ej tidsbegränsad och sträcker sig över sex olika områden. Diskriminering, likabehandling, rekrytering och befordran, ledarskap, löner och anställningsvillkor samt genusperspektiv och intersektionellt perspektiv. Policyn antogs 8 september år 2011 och är utformad av en, av ledningsgruppen vald, arbetsgrupp för jämställdhet och likabehandling. Det ska årligen ske en uppföljning av vad som skett på de olika insatsområdena och dessa resultat ska redovisas och presenteras i ett årligt jämställdhetsbokslut (Lunds universitet, 1).

Under punkt sex i policyn står det att ”genusperspektiv och könsmedveten pedagogik ska ha en framträdande roll i den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen” (s. 3). Samma punkt tar även upp att det utvecklingsarbete som sker ska intensifieras.

Ekonomihögskolan har låtit upprätta en handlingsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald för att uppnå de mål som Lunds universitets policy delger. Handlingsplanen för jämställdhet, likabehandling och mångfald, är

framtagen av jämställdhet- och likabehandlingskommittén och gäller från år 2013-12-18 och fram till år 2017-12-31.

Fakultetsstyrelsen har det övergripande ansvaret för arbetet med jämställdhet men ovanstående kommitté har bland annat till uppgift att sprida kunskap, inspirera och uppmuntra anställda i jämställdhetsarbetet. Ekonomihögskolans kansli har till uppgift att ge praktiskt stöd i arbetet och att ansvara för en årlig uppföljning av arbetet. Dock ansvarar institutionerna för det dagliga arbetet med jämställdhet och likabehandling.

Enligt handlingsplanen är arbetet med att främja jämställdhet, likabehandling och mångfald en förutsättning för att arbetsmiljön för de anställda samt undervisningsmiljön för studenterna ska bli bättre. Genom att integrera fler perspektiv byggs ett starkare varumärke vilket ger en ökad konkurrenskraft. Nedan följer ett utdrag ur jämställdhet- och likabehandlingsplanen för ekonomiska fakulteten. (Lunds universitet, 2)

”På ett mer generellt plan har arbetet både ett akademiskt värde samt gynnar jämställdheten i vid mening. Mer specifikt kan integrering av genusperspektiv och tillämpning av könsmedveten pedagogik vid Ekonomihögskolan bidra till att skapa en grundutbildning som ökar förståelsen och medvetenheten om värdet av mångfald vilket i sin tur kan bidra till breddad rekrytering av studenter i framtiden.

Genusperspektiv och könsmedveten pedagogik ska ingå i den högskolepedagogiska utbildningen.

Åtgärder:

- Kursplaner bör skrivas så det är möjligt att bedöma hur och på vilket sätt ett genusperspektiv finns med.
- Vid val av kurslitteratur samt besättning av undervisande lärare skall ett genusperspektiv beaktas.
- Kursvärderingar bör inkludera frågor om hur genusperspektiv integrerats i undervisningen. Institutionens pedagogiska ledning svarar för att resultatet av utvärderingarna följs upp.
- Lärare skall ges möjlighet och uppmuntras att delta i högskolepedagogiska kurser som innefattar genusperspektiv och könsmedveten pedagogik.” (s.8)

Handlingsplanen tar således upp fyra punktade åtgärder för hur arbetet ska integreras i det vardagliga arbetet inom nationalekonomi.

1.2.2 Genus och jämställdhet

För att klargöra vad skillnaden är mellan genusperspektiv och jämställdhet så citeras Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborg universitet samt Nationalencyklopedin nedan.

”Med genusperspektiv avses att man analyserar företeelser, förhållanden och processer i samhället inom politik, ekonomi, utbildning, vetenskap, kultur etc. utifrån ett perspektiv som tar hänsyn till att relationer mellan kön kan inverka även i till synes könsneutrala sammanhang. Genusperspektiv uppmärksammar även att föreställningar om kön som skapar systematisk ojämlikhet mellan könen” (Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet, 2012).

”Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämställdhet förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (...)” (Nationalencyklopedin, 2014).

1.2.3 Genusperspektiv på nationalekonomi

D. Boschini et al. gav för Högskoleverket ut en rapport om genusperspektiv på nationalekonomi i en serie om genusperspektiv inom utbildning och forskning. Enligt D. Boschini et al. (2005:7-9) har nationalekonomi ett stort inflytande på samhällsdebatten där ekonomiska analyser och rekommendationer väger tungt inom politiska åtgärder, både inom Sverige och utrikes.

Nationalekonomi kännetecknas av ett starkt och dominerande paradigm. Den så kallade neo-klassiska teorin har haft en stark överlevnadsförmåga även om samhället förändrats. Dess breda tillämpbarhet på nya ekonomiska problem har gjort att även om nationalekonomer kommer med olika rekommendationer råder det ett gemensamt tankesätt kring hur de angriper samhällsproblem. Författarna menar att en sådan vetenskap bör vara mer utsatt för inomvetenskaplig kritik av de forskare som faktiskt använder sig av ett genusperspektiv på ämnet. Genusperspektiv på nationalekonomi relativt nytt och kom först under 1990-talet.

Ännu har genusperspektiv, enligt författarna, inte fått något starkt inflytande på nationalekonomi (D. Boschini et al. 2005:7-9).

Fortsättningsvis menar de att vetenskapen är mansdominerad och det är ett lågt antal kvinnor som arbetar inom professionen. Dessutom ger utbildningen en stark socialisering in i professionen och dess värderingar och således ger ett litet utrymme för alternativa ansatser, som till exempel genusperspektiv.

Genusperspektiv kan användas inom ramen för etablerade teorier för att sedan tillämpas på nya områden där de kompletterar befintliga modeller med andra aspekter. Ett sätt att föra in genusperspektiv kan vara att ställa annorlunda frågor, göra nya tolkningar för att sedan använda nationalekonomiska verktyg för att analysera ur ett kvinno- och jämställdhetsperspektiv (D. Boschini et al. 2005:7-9).

Författarna menar att ett införande av genusperspektiv på nationalekonomi skulle öka den ekonomiska analysen och förståelsen, exempelvis hur ekonomiska teorier eller hur empirin påverkas när hänsyn tas till könsskillnader. Författarna visar på flera sätt att införa genusperspektiv inom nationalekonomi, exempelvis genom att dela upp alla statistik efter kön för att belysa skillnader, genom att välja ämnen och tillämpningar som kan öka förståelsen för vad som skapar könsskillnader, genom att se den ekonomiska politiken ur ett kvinno- och jämställdhetsperspektiv, exempelvis familjepolitik, socialförsäkring, skatter och bidrag. Något författarna tycker är extra viktigt är att se på betydelsen av det arbete som förs utanför marknaden (D. Boschini et al. 2005:9–16).

Med arbete utanför marknaden menar D. Boschini et al. (2005:11–13) att nationalekonomer behandlar betydelsen av ekonomiska faktorer där de analyserar vad som har betydelse för att skapa priser, löner, skatter, räntor men även vad som skapar vårt beteende gällande val av arbete, hemarbete och sparande. Efteråt analyserar de vad som blir resultatet av detta, om individerna har sysselsättning, blir arbetslösa eller om det gör individerna mer jämställda mellan könen. Vad som utelämnas inom ramen för en nationalekonomisk analys är vad som sker i den privata sfären, den så kallade icke-marknadssektorn. Här handlar det om familj, omsorgsarbete och annat ideellt arbete som görs utanför marknaden. D. Boschini et al. menar vidare att skillnaden på arbete i och utanför hemmet inte är så stor och talar vidare om att det finns nationalekonomiska teorier som styrker deras påstående. Var arbetet förläggs är en organisationsfråga och varierar över tid och mellan olika länder. D. Boschini (2005:11–13) menar således att ur en

nationalekonomi synvinkel finns det begränsade resurser både i och utanför hemmet, vilket betyder att en inte kan ignorera det som sker utanför marknaden. Författarna menar vidare att eftersom det oftast är kvinnor som arbetar i den privata sfären så blir det dem som blir försummade när det kommer till insatser och bidrag i de ekonomiska analyserna, vilket leder till att analyserna blir missvisande ur ett genusperspektiv men även ett samhällsligt perspektiv enligt författarna.

Författarnas huvudsakliga skäl till att införa ett genusperspektiv är ”för att förbättra den ekonomiska analysen, göra den relevant för fler, utvidga tillämpningsområdet för nationalekonomin samt tydligare klargöra effekterna av ekonomisk politik och av andra åtgärder” (D. Boschini et al. 2005:17).

2 Metod och material

Undersökningen genomfördes som en kvalitativ fallstudie med hjälp av semistrukturerade intervjuer för att samla material till analysen. En fallstudie fokuserar på ett särskilt fenomen där avsikten är att göra en djupgående redogörelse för exempelvis händelser eller processer. Metoden är vanligt förekommande vid mindre undersökningar och har ett brett tillvägagångssätt om en specifik händelse ska studeras (Denscombe, 2009:59–67). Denscombe (2009:59–67) menar att metoden lämpar sig för undersökningar som har en bestämd ram och som har ett praktiskt problem eller teoretisk fråga som ska undersökas. Självklart finns det både fördelar och nackdelar med metoden. Fördelar är exempelvis möjligheten att detaljstudera, att en fallstudie kan användas med flera olika forskningsmetoder och kan användas till teoriprovande forskning. Nackdelar är exempelvis de svårigheter som finns gällande trovärdighet i generalisering utifrån resultatet. Här bör forskaren vara öppen med likheter eller skillnader gentemot annan forskning. Även gränsdragning kan vara ett problem precis som tillträde till fallstudiens miljö (Denscombe, 2009:71–72).

Intervju användes som metod för att skapa förståelse för hur kursansvariga går till väga med arbetet under planering och genomförande av kurser. För att få objektiva svar användes semistrukturerade intervjuer med öppna frågor. Frågeformulär bifogas som bilaga. En semistrukturerad intervju innebär att den som intervjuar har en färdig lista med frågor som ska behandlas och besvaras vilket kräver en hel del flexibilitet eftersom den intervjuade ger öppna svar som hen har möjlighet att utveckla. Vidare är intervjuer är lämpliga för att undersöka åsikter, uppfattningar och erfarenheter med flera (Denscombe, 2009:231–235).

Intervjuerna hölls mellan den 29/4 och 14/5 år 2014 och transkriberades i samband med att intervjuerna avslutats. Intervjuerna gicks igenom ett flertal gånger för att en större förståelse för svaren skulle uppnås.

Undersökningen var teorikonsumerande och ska då, enligt Esaiasson et al. (2012:41–43) med hjälp av befintliga teorier och andra förklaringsfaktorer förklara det enskilda fallet.

Undersökningen var ett fall av implementeringsproblem och teorierna som valdes behandlade implementering och den styrande samt den styrdes roll för att god implementering ska vara möjlig. Den styrdes roll behandlades genom dess egenskaper som kan ge möjlighet till implementering samt två olika perspektiv att se på styrning.

Det material som insamlades gällande policys och mål för genusperspektiv på utbildning kom ifrån Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald (Lunds universitet, 1) samt Ekonomihögskolans handlingsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald (Lunds universitet, 2). Annat material, exempelvis de böcker som användes valdes på grund av tron på att institutionen hade en traditionell styrningskedja där problemet med implementering låg hos universitetslärarna. Därav skulle undersökningen behjälpas av Lundquists teori om den styrdes egenskaper och sågs således från start ur ett traditionellt perspektiv på styrning. När analysen var gjord visade det sig att Nationalekonomiska institutionen inte arbetade utifrån en traditionell styrningskedja och således behövdes ett nytt perspektiv på styrning diskuteras för att öka förståelsen för beslutande- och verkställandeprocessen på institutionen.

2.1 Urval

Undersökningen genomfördes på nationalekonomiska institutionen i Lund. Rådgivning med Nationalekonomiska studievägledaren skedde gällande vilka kurser som var relevanta att undersöka vad gällde genusperspektiv på utbildning och därefter gjordes ett strategiskt urval av intervjupersonerna. Ett strategiskt urval kan enligt Esaiasson et al. (2012:156–157) en hänvisning till teoretisk generalisering göras, vilket innebär att det är teorin som ska förklara fallet.

Antagandet om att intervjupersonerna skulle ha kunskap om det händelseförlopp som undersöktes gjorde att urvalet föll på ett antal anställda vid Nationalekonomiska institutionen i Lund. De intervjuade undervisar i de kurser

som valdes ut och urvalet kunde motiveras med det faktum att några av kursplanerna specifikt talade om att inget genusperspektiv användes medan andra kursplaner innehöll genusperspektiv på ämnet.

Urvalet av anställda mejlades med en förfrågan om intervju. Tyvärr var bortfallet relativt stort, då endast fyra av åtta önskade intervjuer ledde till en intervju.

Validiteten, eller trovärdigheten, i intervjuerna kan enligt Denscombe (2009:265–267) kontrolleras genom fyra olika metoder. En av dem är att leta efter framträdande teman i intervjumaterialet. Finns det återkommande teman så kan det indikera på att idén delas av en större grupp än de intervjuade. Detta kan stärka trovärdigheten även om antalet intervjuer inte är så många.

Undersökningen, som ovan skrivet, hade en del bortfall men även återkommande teman i de fyra intervjuer som utfördes, vilka finns presenterade i analysen. Bortfallet berodde på ledigheter hos de tillfrågade. Intervjupersonernas namn och titel var irrelevanta för undersökningen och således användes anonymisering av intervjuobjekten. I analysen benämns således intervjupersonerna som Universitetslärare 1, 2, 3 och 4.

Medvetenheten om att storleken på studien inte var tillräcklig för att skapa ett generaliserbart resultat fanns sedan start och således är medvetenheten om fortsatt replikering kan behövas för ett generaliserbart resultat (Esaiasson et al. 2012:33). En undersökning med generaliserande ambitioner skulle behöva en kartläggning av de anställdas olika roller på universitetet för att genomföra ett strategiskt urval. Således behövs intervjuer med personer med olika roller på universitetet för att få en bredare bild av institutionens arbete med att integrera genusperspektiv på utbildning. Dock gav undersökningen en bred bild över Nationalekonomiska institutionens styrningskedja vilket resulterade i att ett nytt perspektiv på styrning behövdes tillföras för att öka förståelsen för resultaten.

2.2 Beskrivning av urval

Fokus låg huvudsakligen på intervjuer med lärare som i sin kursplan inte har ett uttalat genusperspektiv på en del av sin utbildning samt lärare som har ett uttalat genusperspektiv. I kursplanen hos lärare 1 och 2 står det ”Delkursen anlägger inget specifikt genusperspektiv på innehållet” (Lunds universitet, 3). I lärare 3 och 4:s kursbeskrivning finns anges inom vilka områden kursen belyser skillnader mellan könen (Lunds universitet, 4; 5). Anmärkningsvärt är att universitetslärare 1-2 undervisade på grundnivå medan 3 och 4 undervisade på fortsättning- samt avancerad nivå.

Förutom undervisning arbetade universitetslärare 1 och 3 med forskning. Lärare 2 arbetade med ledning, administration och samordning av Nationalekonomiska institutionens kurser och program. Universitetslärare 4 var nyligen pensionerad men undervisade under en lång tid på universitetet samt arbetade med administration.

3 Teori

Här beskrivs de teorier som användes för att genomföra den empiriska undersökningen. Teoridelen är till största del hämtat ur Sannerstedt (1997), Lundquist (1987; 1992) och Lipsky (1980).

3.1 Perspektiv på implementering

För att beskriva implementeringsprocessen behövs en teoretisk modell för få struktur i diskussionen. Här skiljs det på de två aktörer som behövs för att förändring ska vara möjlig. De första är beslutsfattare och de andra är verkställare.

Sannerstedt (1997:18) beskriver flera olika statsvetenskapliga perspektiv som han urskilt ur statsvetenskapliga framställningar. Det första kallar han det *traditionella perspektivet*. Utgångspunkten är att beslutsfattarna styr och förvaltningen förväntas följa styrningen och kan därför ses som ett instrument för beslutsfattarna. Detta perspektiv kan ses som högst idealistiskt och förutsätter att styrningen har en hög precision (Sannerstedt, 1997:18). Aktörerna i studien består av ledningen som beslutsfattare och universitetslärare som verkställare.

Motsatsen till detta synsätt på förvaltning kan beskrivas av Lipsky (1980) i sin teori om Street Level Bureaucracy, eller som det översätts, *närbyråkrater*. Istället för att se på beslutsfattandet som vitt skilt från verkställandet är det närbyråkraterna som utformar politiken i sitt område. Beslutsfattarna saknar då den professionella kompetens som krävs för att kunna ta individuell hänsyn till de människorna som är mottagare av tjänsten. Närbyråkraternas arbetssätt karaktäriseras av att de måste göra prioriteringar i sitt arbete då de normalt sett har ett överskott på arbetsuppgifter.

3.2 Top-down och bottom-up

Inom den vetenskapliga litteraturen möter en två olika perspektiv på hur en kan undersöka implementering, vilka främst inte ska ses som teoretiska perspektiv utan två olika strategier för att genomföra en studie, top-down (uppifrån och ner) samt bottom-up (nedifrån och upp). Det första perspektivet, top-down, fokuserar på beslut som tagits i organisationens topp och följer sedan den så kallade styrningskedjan. Den traditionella styrningen grundar sig i ett politiskt beslut och därefter urskiljs en styrningskedja. Perspektivet tar således sin utgångspunkt i beslutsfattarnas avsikter och fokuserar på styrning och kontroll (Sannerstedt, 1997:22). I undersökningen skulle det exempelvis kunna vara, Högskolelagen - Lunds Universitets grundläggande värderingar - Ekonomiska fakultetens handlingsplan - åtgärder hos läraren. All styrning kommer således uppifrån och går nedåt, vilket i säg betyder att alla direktiv kan ses som en styrning av kommande led i styrningskedjan, från toppen ner till tillämparen.

Genom att följa den traditionella styrningen styrs de av lagar, som blir utgångspunkten för styrningen. Således går det från beslutsprocess till implementeringsprocess där beslutet ska omsättas i handling (Sannerstedt, 1997:24). En implementeringsprocess kan vara problematisk eftersom det är många aktörer som deltar och arbetar med implementering av beslutet.

Bottom-up-perspektivet utgår från tillämparnas handlande och försöker förklara varför en organisation drivs på ett särskilt vis. Detta gäller inte bara närbyråkrater utan även i mer formella strukturer. I motsats till att, som sin utgångspunkt ta auktoritativa politiska beslut, väljer forskaren istället att granska hur verksamheten drivs (Sannerstedt, 1997:22–23).

3.3 Implementeringsproblem

Problemen med implementering, eller genomförandet av politiska beslut, är både gammalt och välkänt. Statsvetare har betonat att politik och förvaltning är

två områden som inte kan hållas åtskilda eftersom förvaltningen inte ser sig själva som endast en administrativ enhet (Sannerstedt, 1997:16).

Implementeringsproblem innebär att beslutet inte verkställs som beslutfattarna avsett, alltså att styrningen följs inte av tillämparen. Sannerstedt (1997:26–27) har gjort en uppräknig av ett antal förutsättningar som bör vara uppfyllda för att implementering ska överensstämma med intentionerna av beslutet. Listan är en sammanställning av tidigare forskning och kan beskrivas som goda råd till beslutsfattarna.

- 1. Direkta styrningen är entydig! Den som skall implementera beslutet skall inte kunna missförstå beslutsfattarens intentioner.
- 2. Se till att den indirekta styrningen är lämpligt utformad. Implementeringsstrukturen bör inte vara alltför komplicerad. Det skall vara tydligt var ansvaret ligger. De som skall genomföra beslutet bör ha tillräckligt med tid och andra resurser till sitt förfogande
- 3. Se till att implementeraren gillar beslutet och är motiverad att försöka genomföra det enligt intentionerna! Ovilliga och motsträviga tillämpare är en säker indikator på att det kommer att bli brister i styrningsföljningen.
- 4. Se till att implementeringen får kontrollera! Det är viktigt att beslutsfattaren får information om hur styrningen följs.
- 5. Se till att externa aktörer inte kan försvåra tillämpningen! Andra myndigheter, fackliga organisationer, lokala intresse-grupper och andra aktörer kan ha intresse av att påverka genomförandet i en annan riktning än beslutsfattaren avsett (Sannerstedt, 1997:26–27).

3.4 Förstå, Kunna och Vilja

Eftersom undersökningen fokuserar på vilka möjligheter som finns att verkställa beslutet utgår den från Lundquist (1987:43) teori om tillämparens kriterier för att implementering ska ske. Lundquist menar att tillämparen skall

- Förstå beslutet
- Kunna genomföra beslutet
- Vilja genomföra beslutet

Det första kriteriet för att verkställa ett beslut är att tillämparen ska *förstå* beslutet. Syftet och styrningen behöver alltså vara entydig för att tillämparen inte ska kunna missförstå beslutsfattarens intentioner (Sannerstedt, 1997:27, Lundquist, 1987:42–43, Lundquist, 1992:75–76). Det innebär att den styrde ska förstå vad som krävs och vad som önskas av den styrde. Författaren menar att exempelvis lagtexter kan vara svåra att tolka vilket kan göra att det styrde inte förstår innebörden av styrningen.

Det andra villkoret *kunna* hänvisar till tillämparens möjlighet att verkställa ett beslut, om individen har de resurser som till exempel lokaler, tid, personal, utrustning med mera som krävs för att kunna genomföra beslutet (Sannerstedt, 1997:27, Lundquist, 1987:42–43, Lundquist, 1992:75–76). Även individens kunskap, inflytande och handlingsförmåga att verkställa spelar roll. I detta fall innefattar även kriteriet om att tillämparen har en kunskap om hur hen ska införa ett genusperspektiv på utbildningen samt möjligheterna att förändra innehållet på kursen. Omgivningen behöver således vara gynnsam för att förändring ska kunna ske.

Det tredje villkoret, *vilja*, handlar om aktörens mer eller mindre medvetna preferenser. Anser de att det är önskvärt med ett genusperspektiv på utbildning? Finns det skäl att inte implementera handlingsplanens beslut? Individen behöver utöver förståelse och resurser även en vilja att verkställa beslutet (Sannerstedt, 1997:27, Lundquist, 1987:42–43, Lundquist, 1992:75–76).

4 Analys

Genom att analysera intervjuerna med hjälp av Sannerstedts (1997) och Lundquists (1987; 1992) teorier ges möjligheten att kunna förklara om problemet återfinns hos den styrde eller om problemet handlar om sättet att styra eller styrningskedjan gällande varför det finns en avsaknad av genusperspektiv på nationalekonomiska kurser vid Nationalekonomiska institutionen på Lunds universitet. Sannerstedt (1997:27) menar att direkt styrning bör vara entydig för att tillämparna ska förstå, samtidigt är resurser i form av pengar, utrustning, tid, teknik och så vidare har en stor inverkan på den styrdes förmåga att verkställa. Sannerstedts förtydligande ovan gällande Lundquist teori om de tre egenskaperna gör att om det uppfylls så finns det stora möjligheter till god implementering såvida den styrde vill verkställa beslutet.

Nedan kommer en analys att göras utifrån det material som samlats in genom intervjuerna. Detta material kommer att sättas i relation till ovanstående perspektiv på implementering och är således uppdelade i de tre egenskaperna, förstå, kan och vill.

4.1 Förstå

Den första egenskapen behandlar huruvida den styrde förstår innebörden av styrningen. Förstår den styrde vad det är om önskas av hen? (Lundquist, 1992:75–77).

Tre av de fyra intervjuade var inte medvetna vad som stod i handlingsplanen men det fanns ändå en uppfattning om att det fanns en önskan från universitets sida att undersöka hur genusperspektiv behandlas i kurserna. Alla intervjuade visste att det fanns en handlingsplan medan bara en av dem hade god förståelse för vad som står med i handlingsplanen, vilken är universitetslärare 2 som är väl insatt i styrningen på institutionen.

”Vi vet att det finns [en jämställdhetsplan] men det är inget som vi har kurser eller föreläsningar i” *Universitetslärare 1.*

”Nej jag är inte medveten om hur den ser ut men jag har en uppfattning”
Universitetslärare 4.

Syftet med handlingsplanen är oklart för de intervjuade om en tolkar de intervjuades svar. För universitetslärare 3 var syftet med handlingsplanen väldigt oklart, Kommande citat visar på den låga förståelsen för vad syftet med handlingsplanen är och för hur direktiven kring införandet är klart otydliga. Universitetslärare 1 blev visad handlingsplanen och blev därefter tillfrågad om medvetenheten om punkten om genusperspektiv i handlingsplanen.

”Ja det är en stark rekommendation. Det har jag inte uppfattat att det finns. Kanske att det är önskvärt har jag uppfattat. Men som ett första steg har vi bara inventerat om det finns eller inte och sen angett det då” *Universitetslärare 1.*

”(…) det finns där som ett önskemål, allmänt från samhället, och från fakulteten”
Universitetslärare 1.

Hen har uppfattat att det inte bara är ett önskemål från fakultetens sida utan även att det finns önskemål från samhällets sida att anlägga ett genusperspektiv på nationalekonomi. Det kan innebära att fakulteten eller institutionen på något vis har tagit upp önskemålet med de anställda eller att universitetslärare 1 är mer insatt i diskussionen gällande jämställdhet som pågår i samhället.

”Ja, i någon mening så finns det väl. Man är ju medveten om att universitetet vill uppmuntra till det (...) Det har samlats in information om man har ett sådant perspektiv på sin kurs. Men inga direkta uppmaningar eller så (...)” *Universitetslärare 3.*

Universitetslärare 3 menar att hen är medveten om att det finns en uppmuntran till att genusperspektiv på utbildning men att det inte är någon som uppmanat lärarna att införa det.

Vad gäller arbetet med att införa handlingsplanen menar universitetslärare 2 att alla frågor inte är av lika hög rang. Hen menar att det är olika personer som har

ansvar för olika frågor och att det är personens engagemang som spelar roll för hur väl den arbetas med. Har den personen andra viktiga saker att ta hand om finns det en risk att frågan läggs åt sidan. Dock beror det på hur högt frågan står hos de inblandade och är det en viktig fråga är fler engagerade för att säkerställa att beslutet blir verkställt. Ett problem som återfinns med kunskap menar de är att när anställda slutar finns risken att överlämningen brister och då finns ingen som kan återge det som missats.

Universitetslärare 2, vilken har insyn i hur arbetet går till på institutionen, förstår syftet med handlingsplanen men menar på att det finns fler perspektiv som är relevanta. Det innebär att hen anser att om det är relevant så är det en självklarhet att ta upp ett genusperspektiv men om det finns andra mer relevanta perspektiv så bör inte ett genusperspektiv tryckas in bara för att policyn säger det.

”Syftet med genus, det formella: i någon mening är vi ålagda att göra det – följa regler och förordningar. Själva ämnet är relevant att lyfta men det behöver inte alltid vara skillnader i kön kan vara grupper också” *Universitetslärare 2.*

”Ja. Ett enkelt sätt hade varit att bara diktera att nu måste vi avsätta en viss del av kursen åt att prata om just specifikt de här frågorna. Det tycker jag personligen inte är en bra idé” *Universitetslärare 2.*

Det finns oklarheter hos tre av de intervjuade vad gäller verkställandet av beslutet. Om hur mycket som krävs för att få kalla det genusperspektiv och vad genusperspektiv är exakt. Handlingsplanen tar inte upp hur mycket av ett genusperspektiv som krävs för att målet ska vara uppfyllt.

”Det finns nått exempel som handlar om kvinnlig förvärvsfrekvens i min kurs. Det är inte mycket men det finns något. (...) jag vet inte riktigt hur mycket det ska finnas för att det ska vara ett genusperspektiv.(...) I teorin, det finns inget genus i den” *Universitetslärare 1.*

De intervjuade vet att det är någon som har hand om arbetet med jämställdhet och likabehandling men endast universitetslärare 2 med ledningsinsyn kunde ge en tydlig förklaring om hur arbetet går till och vem som har hand om det. Dock är hen tydlig med att säga att policyn inte är till för att trycka in ett genusperspektiv

på undervisningen, vilket förklarar universitetslärare 1:s åsikt om att det är en rekommendation att ta upp genusperspektiv på utbildningen snarare än att det måste ingå.

Således finns det hos tre av fyra en oförståelse för syftet med genusperspektiv i handlingsplanen, samtidigt som att de anser det vara oklart kring vad som gäller då inga direkta direktiv har givits från institutionsledningen. Universitetslärare 4 menar att inga riktlinjer som ska påverka arbetet finns eller har påtalats. Dock har alla fyra intervjuade en uppfattning om vad som finns i handlingsplanen samt att de uppmärksammat att det finns en önskan om att införa ett genusperspektiv på utbildningen. Samtidigt har inget syfte klargjorts och inga direkta direktiv givits dem vilket gör att förståelsen för verkställandet av handlingsplanen inte återfinns.

För att anknyta till inledningen till hela uppsatsen så skrev Lundagård (2014) att en del kurser i nationalekonomi vid Nationalekonomiska institutionen i Lund, helt saknar ett genusperspektiv. Frågan kom givetvis upp under intervjuerna för förstå varför det står skrivet i kursplanen när det finns en policy som anger att genusperspektivet ska finnas med i all utbildning.

”Den konkreta orsaken är att studierektorn har frågat om det finns eller inte och då har man sagt nej och då står de i kursplanen och då har man uppfyllt kravet”
Universitetslärare 1.

”Ja det står hur och på vilket sätt genusperspektiv ingår i utbildningen. Mycket märklig formulering. För det är inte säkert att det finns ett genusperspektiv. Det bör stå, finns det och finns det inte och finns det kan man skriva på vilket sätt. Och då står det därför i ärligheten att det inte finns på vissa”
Universitetslärare 1.

Universitetslärare 2 svarar också på frågan om varför det står utskrivet i kursplanen att det inte finns något genusperspektiv på kurserna.

”(…) Det var faktiskt institutionens jämställdhetsombud som 2006 som drev denna fråga som ett sätt att synliggöra genusperspektivet genom att istället för att bara låta bli att ha något (...) Och om man lyfter upp att, hela tiden lyfter fram om det finns eller inte finns så tvingas man i varje ny kursplan ta ställning till frågan, om det är där eller inte. Så det var det som var tanken i att explicit skriva det på detta sätt”
Universitetslärare 2.

Enligt universitetslärare 2 var det institutionens jämställdhetsombud som kom med lösningen att det skulle skrivas in i kursplanerna för att det under senare revidering av kursplanen skulle komma upp till ytan igen. Meningen var då att vid en revidering av kursplanen skulle frågan om ett genusperspektiv på kursen diskuteras och funderas över om igen för att möjligheten skulle finnas att få in perspektivet samtidigt som att det ej skulle glömmas bort. Som universitetslärare 1 säger ovan så står det i kursplanen för att vara ärlig mot studenterna. Detta visar att budskapet med styrningen gällande policyn har varit otydlig. Enligt hen har frågan om det finns eller inte finns ett genusperspektiv på kursen kommit upp och då har universitetslärarna fått svara för sin egen kurs.

Utifrån Lundquists egenskap förstå (1987:42–43, 1992:75–77) kan det alltså talas om att förståelsen för syftet med verkställandet av policyn inte återfinns hos alla intervjuade. Även om det finns en medvetenhet om vad handlingsplanen kan innebära så betyder det inte att förståelsen finns eftersom det inte tydligt klargjorts för syftet med handlingsplanen samt att inga direktiv har givits om huruvida det ska anläggas ett genusperspektiv på utbildningen.

Dock ska det tas i åtanke att det handlar om policys, som i sig inte är lag utan snarare riktlinjer och bör ses mer som vägledning. Oavsett lag eller policy så menar Sannerstedt (1997:26–27) att direkt styrning bör vara entydigt och att tydlig för att implementering ska vara möjlig. Är styrningen indirekt så bör den vara lämpligt utformad och okomplicerad för att den styrde ska kunna förstå vad som önskas.

Styrningen i de intervjuades fall verkar, genom tolkning av svaren, vara otydlig och det skulle således kunna förklara den låga förståelsen för policyn och handlingsdokumentets innehåll.

4.2 Kunna

Den andra egenskapen handlar om den styrdes förmåga att faktiskt verkställa styrningen. Har hen tillräckligt med kunskap och förståelse för att verkställa? Är hen tillräckligt kapabel till att verkställa, vad gäller inflytande, kunskap och den styrdes handlingsförmåga? Har hen tillräckliga resurser för att kunna verkställa? (Lundquist, 1992:75–77, Sannerstedt, 1997:27).

Som ovan skrivet i inledningen till analysen förstärker och förtydligar Sannerstedt (1997:27) egenskapen kan, i form av att resurserna som behövs innefattar pengar, tid, utrustning, teknik och så vidare. Inte bara kunskapen om hur de kan använda genusperspektiv så sitt ämne och deras inflytande spelar roll.

Två av de fyra intervjuade hade klart för sig hur det skulle kunna gå att anlägga ett genusperspektiv på deras utbildning. De två som hade svårigheter med vad ett genusperspektiv faktiskt är, är universitetslärare 3 och 4 som tar upp jämställdhet och genusperspektiv inom sitt ämne. Dock ville universitetslärare 3 inte kalla det för genusperspektiv eftersom hen hade svårigheter med vad ett genusperspektiv faktiskt betyder. Även universitetslärare 4 var osäker på vad ett genusperspektiv faktiskt innebär, vad som är genus och om det är någon skillnad mellan jämställdhet och genusperspektiv.

”Som jag ser det, här pratas det om genus väl, det är ni fokuserade på? Det är en sak. Att fokusera på könsskillnader det är egentligen någonting annat...? För genus bygger på... Ur ett vetenskapligt synsätt... Det är en teori? Ellerhur? Genusperspektiv är en teori.”
Universitetslärare 3.

”(...) Det beror lite på vad man menar med ett genusperspektiv. Om man menar på hur olika regelsystem kan slå olika för män och kvinnor till exempel. Är det ett genusperspektiv?” *Universitetslärare 4.*

Universitetslärare 3 och 4 saknar direkt kunskap om vad ett genusperspektiv innebär. De använder sig av jämställdhet som är ett nära besläktat perspektiv till genusperspektiv. Dock står det i universitetslärare 4:s kursbeskrivning att ”special attention is given to globalisation issues and gender perspectives” (Lunds universitet, 5). Det betyder att det står utskrivet i kursbeskrivningen att de lägger särskild vikt vid globaliseringsproblem och genusperspektiv men att universitetsläraren är osäker på vad som är ett genusperspektiv egentligen. En förklaring skulle kunna vara att det inte har funnits någon tydlig skillnad mellan jämställdhet och genusperspektiv för de anställda, vilket skulle kunna göra att de är osäkra på vad ett genusperspektiv faktiskt innebär. Således skulle det kunna förklara varför det är möjligt för dem att räkna upp exempel på exempelvis

skillnader mellan kvinnor och män och hur det kan ses ur ett nationalekonomiskt perspektiv.

Universitetslärare 1 och 2 visar på exempel där kunskapen om ett genusperspektiv finns och på vad ett sådant perspektiv skulle kunna ge studenterna.

”Men i de avseenden där den dimensionen, skillnaden mellan olika individer, grupper av individer som inte nödvändigtvis behöver vara just genus, det kan vara skillnader mellan andra grupper av individer... Det är naturligtvis relevant att ta upp och lyfta fram i kurserna för att det ger en bättre bild och förståelse för hur samhällsekonomi fungerar i olika avseenden och det är det som någonstans måste vara målet i våra kurser. Dels ge en bild av hur samhällsekonomi fungerar och ge studenter färdigheter att kunna, på ett klokt och konstruktivt sätt, analysera samhällsekonomiska och samhällsfrågor generellt från alla olika dimensioner, perspektiv och nivåer. Och då måste man ha med alla aspekter som är relevanta och då är det ju en av många dimensioner som är viktig.”
Universitetslärare 2.

”Ja just det just det och det kan ju antagligen finnas mer än vad man tänkt på (...) Jag kan tänka mig att bygga ut något kring det här, kvinnlig förvärvsfrekvens som potentiellt eller det är en väldigt viktig variabel om BNP per capita”
Universitetslärare 1.

Kunskapen om vad som tillhör ett genusperspektiv är relativt låg hos två av de intervjuade, dock är det de två personer som undervisar i ämnen där genus och jämställdhet tas upp. Samtidigt ger universitetslärare 1 och 2 goda exempel på hur ett genusperspektiv skulle kunna passa in i undervisningen, vilket visar på att kunskapen är delad, både högre och lägre hos de intervjuade.

Inflytandet hos universitetslärarna är relativt stort. Alla talar om att det finns huvudböcker för kurserna men att utöver det finns det stora möjligheter att ta till eget material.

”Det är en hel del formella saker som kursbeteckning och nivå som i praktiken jag fyller i utifrån hur det ska vara, det är bestämt från högre ort. Systemet är bestämt från högre ort. (...) Sen så skickar jag den till de eller dem lärare som är involverade i kursen. Är det en helt ny kurs och dem eller de lärare som är tänkta att ha kursen, som är specialister på området, så får de göra förslag till lärandemål och kursinnehåll och förslag på vad de tycker är lämpliga förkunskaper. (...) Sen går jag igenom det och diskuterar med berörda

lärare och därefter läggs det fram till styrelsen som fattar beslut med delegation från ekonomihögskolans styrelse om man är formell.” *Universitetslärare 2.*

”(…) det kompletterande materialet, där finns inga restriktioner, där bestämmer den som undervisar på kursen” *Universitetslärare 4.*

Dock är det större möjligheter att använda sig utav fler böcker på B- och C-nivå än på A-nivå enligt de intervjuade. Detta även för att det är lättare att hitta material till de högre nivåerna än det är till grundkursen. För att sammanfatta möjligheten att påverka genom exempelvis litteratur och undervisningsupplägg så är lärarna relativt fria, vilket universitetslärare 3 visar på nedan.

”Det har jag definitivt. Även om huvudboken ska bli godkänd har jag aldrig hört talas om att en bok inte blir godkänd ovanför A-nivån. På A-nivån kan det föregå väldigt stora diskussioner om att välja huvudbok. Men annars så har vi fria händer, även om man ska få ett okej” *Universitetslärare 3.*

”(…) om det är grundkursen är jag betydligt mer aktiv än om det är den mest avancerade masterskursen i finansiell ekonomi, där vet lärarna mycket bättre än jag vad som är rätt innehåll på kursen” *Universitetslärare 2.*

Friheten i att välja extramaterial är stor. Det som påverkar enligt universitetslärare 3 är att det extra materialet ska vara relevant och att det ska ligga när hens område.

”Det som jag tycker.. för det första det som jag tycker är relevant och saker som ligger nära det jag är duktig på, det jag forskar inom så jag kan ge en bra fördjupning. Att plocka någonting man inte är expert på, då blir det inte mycket bättre” *Universitetslärare 3.*

Universitetslärare 3 anser att val av extramaterial bör ligga nära den kunskap läraren har sedan tidigare. Vidare bör en då välja extramaterial som ligger inom universitetslärarens forskningsområde för att möjliggöra en så bra undervisning som möjligt. Med det sagt så kan svaret tolkas som att om inte genusperspektivet ligger inom ramen för lärarens forskning bör något annat perspektiv väljas istället för att inte undervisningen ska bli undermålig.

Det framgick av universitetslärare 2:s intervju att det årligen ges konferenser kring viktiga frågor och att senast det ägnades en konferens åt genusperspektiv på utbildning var år 2008. Sannerstedt och Lundquist (1992:75–77, 1997:27) menar att resurser viktigt för implementering vilket skulle kunna innebära, för institutionen, att mer utbildning behövs dels för att uppmuntra lärarna och dels för att försäkra sig om att de anställda faktiskt har tillräckligt med kunskap för att kunna införa ett genusperspektiv.

I frågan om resurser (Sannerstedt, 1997:27) är tidsaspekten en viktig del i frågan om kunskap att implementera och verkställa ett beslut.

”Utan du ska sitta och lägga tid på saker som jag inte tror vi tycker är... Ja det finns i vårt liv men måste vi sitta och sammanträda om dem? Det tar väldigt mycket tid för oss. Och dygnet har inte mer än 24 timmar här på institutionen heller. Det är vårt bekymmer tycker jag. En stark tidsrestriktion” *Universitetslärare 4.*

Universitetslärare 4 talar om meningen med att ha ett genusperspektiv som policy. Vidare menar hen att tiden är knapp som den är och att ta av den dyrbara tid som de har och lägga den på något som i sin tur inte verkar vara särskilt viktigt är onödigt.

För att sammanfatta deras kunskaper och resurser, vilket indirekt handlar om deras möjligheter att verkställa styrningen, så har undersökningen visat att de har låga resurser till att verkställa. Det ges ingen extra tid eller några utbildningar för att öka universitetslärarnas kunskap om hur genus kan användas på nationalekonomi ska öka. Som universitetslärare 4 citeras ovan vad gäller tidsaspekten menar hen också på att det inte ger de anställda någon extra kompetens utöver den de redan har.

”Det har inte med forskning att göra och det har inte att göra med att vi får spetskompetens” *Universitetslärare 4.*

Således vill hen trycka på att den snäva tid de har till att faktiskt läsa in sig på nytt material och dylikt inte bör läggas på något som inte handlar om aspekter på deras forskning eller på något som inte ger universitetslärarna något speciell kompetens.

I form av resurstillgång menar de intervjuade att inga utbildningar ges och vad gäller senast tillgängliga resurs i form av utbildning var det år 2008. Enligt de

intervjuade finns det ingen extra tid att lägga på nya saker som inte är särskilt relevanta. Universitetslärare 4 visar på vad som tar tid från exempelvis att införa ett genusperspektiv på sin utbildning.

”Ett sätt är naturligtvis att leta en bra kursbok, vilket vi lägger mycket tid på. Och när man hittat en som får duga, (...) Då funderar man över om de författarnas uppläggnings bra eller inte och så måste man leta mycket kompletterande material för att våra böcker är antingen engelska eller amerikanska och de amerikanska väljer ofta att ta upp väldigt mycket kring det amerikanska systemet naturligtvis. Men det är vi inte så intresserade av, vi kan ha det som exempel men vi vill gärna ha europeiskt eller nordiskt perspektiv.”
Universitetslärare 4.

Därför kan egenskapen *kan* tolkas, utifrån undersökningens svar, som att resurserna inte är tillräckliga och att kunskapen om vad ett genusperspektiv faktiskt innebär är för låga för att kunna verkställa styrningen. Dock, om en bortser från ordet genusperspektiv, och kan argumentera för att jämställdhet och genusperspektiv går in i varandra så finns kunskapen där eftersom de universitetslärare som innehar det på sin kursplan också behandlar det under kursens gång. De intervjuade som inte innehar ett genusperspektiv på sina kurser kan ge tydliga exempel på hur ett genusperspektiv skulle kunna anläggas på nationalekonomi. Det bör påpekas att medvetenheten om jämställdhet är hög och det kan då diskuteras huruvida institutionen möjligen använder ordet jämställdhet istället för genusperspektiv då två av de intervjuade har svårigheter att exakt arta ut vad ett genusperspektiv är trots att de använder sig av att genus och jämställdhet i undervisningen.

4.3 Vilja

Vill den styrde verkställa beslutet? Finner hen styrningen vara önskvärd eller inte? Finns det olika skäl till att den styrde väljer att inte implementera beslutet? (Lundquist, 1992:75–76). Frågan om viljan att verkställa ett beslut är väldigt individuell. Det beror för det första på att de två första egenskaperna ska vara uppfyllda, det vill säga att förståelse för styrningen och tillräckligt med kunskap och resurser finns för att kunna verkställa styrningen. Finns dessa, menar

Sannerstedt (1997:27), att beslutet kommer att kunna verkställas under förutsättning att den styrde vill verkställa. Då är frågan, är ett genusperspektiv på utbildning önskvärt? Är det något de intervjuade finner vara bra eller dåligt? Kan det finnas några skäl hos dem som gör att styrningen inte verkställs?

Frågan om det är önskvärt med ett genusperspektiv eller inte på utbildning, eller egentligen huruvida det är önskvärt att verkställa beslutet besvaras liknande av de intervjuade. I detta fall anser universitetslärare 1 att det är önskvärt så vida det finns en relevant aspekt att ta upp.

”Ja i den mån det finns resultat och forskning som man kan redovisa” *Universitetslärare 1.*

Svaret är inte uttömmande eller särskilt utvecklat men det korta och koncisa svar som gavs gör det tydligt gällande om det är önskvärt eller ej. De flesta svaren handlar om huruvida det är relevant att belysa just genusaspekten, samtidigt som det framstår som att skillnader mellan kön bara är en naturlig del inom nationalekonomi. Självklart kan det enligt de intervjuade vara olika från kurs till kurs eftersom de behandlar olika ämnen inom nationalekonomi.

”Jag tror ingen tycker det är ointressanta frågor. Däremot kan jag snarare tänka mig att en del nationalekonomer tycker att det är ju bara vanlig nationalekonomi. (...) Samtidigt som det kan finnas vissa som tänker i termer av att individens kön inte är så nödvändigt i olika typer av beteende och beslutssituationer och därför tänker att det inte behöver fokuseras på så mycket” *Universitetslärare 2.*

Diskussionen om huruvida ett genusperspektiv på nationalekonomi bör återfinnas handlar till den största delen, hos alla intervjuade, om att det som tas upp i undervisningen ska vara relevant och om ett perspektiv ska få ta plats ska det vara naturligt och inte bara för att det ska tas med för att handlingsplanen säger det.

Svaren skulle kunna tolkas som att om genusperspektivet faller sig naturligt inom den utvalda kursen så är det fullt önskvärt att använda sig av ett genusperspektiv. Skulle det vara så att det inte förefaller sig vara naturligt så är inte perspektivet önskvärt. Således är det möjligen inte perspektivet som är det stora problemet utan det faktum att någon vill anlägga ett perspektiv som inte alltid anses vara relevant för ämnet eller kommer naturligt inom disciplinen.

Utifrån svaren att döma så är ett genusperspektiv i vissa tillfällen helt ointressant eftersom det inte ger kursen något extra och därför, enligt universitetslärare 3, inte är något som ska pressas in, oavsett handlingsplan eller ej.

”Kanske en och annan tar och anlägger någon form av könsperspektiv om det kommer naturligt, säkert de som kan göra det men inte gör det. (...) På ganska många kurser är den inte aktuell. (...) Materialet blir väldigt konstigt om man har ett könsperspektiv på (...)” *Universitetslärare 3.*

”Att pressa in något som inte hör hemma i en kurs är inget bra. (...) Det är säkert så att vi på nationalekonomi hade kunnat vara bättre men det är absolut inte så illa som det förefaller (...) Så fungerar ämnet, man tar upp det som är centralt och inte sekundärt” *Universitetslärare 3.*

Vid intervjuerna har det framkommit att vid förfrågan om genusperspektiv har universitetslärarna funderat kring ämnet och på så vis kommit upp med exempel och dylikt gällande hur ett genusperspektiv skulle kunna användas inom deras område.

”Ja just det just det och det kan ju antagligen finnas mer än vad man tänkt på och det är bra att hålla frågan öppen så att säga om man tänkt igenom det igenom ordentligen. Jag kan tänka mig att bygga ut något kring det här” *Universitetslärare 1.*

På så vis har de fått fundera några gånger till och möjligen kan det ge resultat. Att, som universitetslärare 2 sa inom ramen för *kan*, kan det när frågan kommer upp om och om igen innebära att en förändring kan komma att ske. Genom att få fundera några varv till gällande frågan kan det innebära att åtminstone en liten del genusperspektiv anläggs på området. Det kan innebära att den informella, mer indirekta styrningen som ledningen använt sig, av fungerar.

Vad gäller motstånd mot ett genusperspektiv på nationalekonomi kan det råda delade meningar. Universitetslärare 2 menar i citatet nedan att hen inte stött på något specifikt motstånd, dock tror hen att det beror på att inte universitets policy och fakultetens handlingsplan dikterats till de anställda.

”Inte starkt motstånd, men det har väl också framgått av intervjun att vi inte har kört ner det i halsen på dem. Det har inte varit så starka diktat utan det har varit mer

uppmuntrande slaget. (...) I den händelse det funnits ett motstånd, vilket vi inte vet eftersom vi inte har drivit det så har det inte väckts. Så jag skulle säga att frågan är öppen. (...) Traditionellt sett har spridningen av denna typ av frågor varit mindre än i andra typer av samhällsvetenskaper och därför bör det finnas lärare som tänker att det här är inte för mig en central del” *Universitetslärare 2.*

Vid den sista intervjun, med universitetslärare 4, framkom det en form av motstånd mot genusvetenskap som akademisk disciplin. Det var den enda av fyra intervjuer som inte uppskattade genusvetenskap som ett vetenskapligt synsätt. Vad hen menade med det utvecklades tyvärr inte men nedanstående citat ger en god bild av huruvida hen anser det vara önskvärt inom akademien över lag.

”Nej men deras sätt, det imponerar inte. Tvärt om blir man ganska förfärad av att det kallas en akademisk disciplin. Det imponerar inte. Nej det jag har sett. Men jag är inte djupt insatt i det. Men jag var med i starten för forum av kvinnliga forskare och där fanns en hel del sådant som gjorde att jag inte gick på fler möten” *Universitetslärare 4.*

Arbetet kring att ta fram jämställdhetsplaner och arbeta med utveckling av arbetsplatser generellt var tidsödslande då hen inte såg någon vinning med detta.

”Ja det kan det nog göra. Det blir väldigt mycket olika grupper som ska sitta och fundera på saker som inte har med akademien att göra. Det har inte med forskning att göra och det har inte att göra med att vi får spetskompetens. Det har inte att göra med att vi ska skriva spännande papper till en konferens. Utan du ska sitta och lägga tid på saker som jag inte tror vi tycker är... Ja det finns i vårt liv men måste vi sitta och sammanträda om dem?” *Universitetslärare 4.*

Hen menar vidare när hen får frågan om det finns en vinning med att verkställa styrningen gällande ett genusperspektiv på nationalekonomi att,

”Jag får avstå från att svara. Jag vet faktiskt inte, det är en väldigt svår fråga” *Universitetslärare 4.*

Efter visst resonering kring nyttan av att belysa olika aspekter för att få en mer heltäckande bild kan hen se ett visst värde i att belysa skillnader mellan kön, men inte för att något direktiv säger det.

”Att belysa olika aspekter är viktigt, men detta är en av flera olika viktiga aspekter att ta upp” *Universitetslärare 4.*

”Jag har inte lyft fram det så specifikt men det är en ganska självklar indelning. Det är ganska självklart likt att man tar andra socioekonomiska grupper. Folk med mycket pengar, lite pengar. Kvinnor män, folk som har arbete och folk som inte har och inte har arbete. I huvudtaget socioekonomiska grupper är ofta väldigt viktigt i vår undervisning” *Universitetslärare 4.*

Att inte ge studenterna möjligheten att se problemet ur flera olika perspektiv menar universitetslärare 2 kan vara ett problem. På grundkurserna och några av kurserna på fortsättningsnivån finns inte möjligheten att göra några större utlägg om andra perspektiv, vilket hen menar kan påverka studenternas förmåga att tillämpa modellerna på större perspektiv.

”(...) de enkla exemplen blir rätt så avskalade och (...) då uppfattas det av studenterna som att det här är det är. Av pedagogiska skäl, för man kan inte börja med det komplexa för då blir det alldeles för svårt. Så många studenter ser inte att man kan tillämpa de här modellerna eller tankarna i ett lite större perspektiv” *Universitetslärare 2.*

”Däremot tycker jag vi brister med att man kan generalisera på det här sättet och föra in många andra element. Det kan ju bli att vi når ut till en liten del och sen finns det alltid en grupp som är tentaorienterad och tänker att jo det är ju trevligt om man kan det men nu är det som kommer på tentan som gäller så det är det man tänker på” *Universitetslärare 2.*

Det är svårt att avgöra om egenskapen vilja uppfylls hos de intervjuade. Eftersom universitetslärare 2 har påtalat flera gånger att genusperspektivet på utbildning inte ska tvingas in i undervisningen, att det alltså inte finns någon direkt styrning, gör att det är svårt att tolka svaren. Vill de intervjuade inte eller vill de, bara det är relevant?

Eftersom styrningen inte är direkt betyder det att universitetslärarna kan göra lite som de själva vill angående att föra in ett genusperspektiv på sin utbildning. Det gör det således svårt att urskilja om det handlar om ovilja gentemot styrningen eller om de faktiskt vill men inte har hittat något relevant material, vilket har gjort att de inte fört in ett genusperspektiv. Universitetslärare 3 och 4 använder sig av jämställdhet och könsskillnader inom sitt ämne men kallar inte det för genus. De

två första egenskaperna påverkar den tredje och sista, vilket betyder att om de förstå och kan inte är uppfyllda blir vilja inte heller uppfylld. Om en ser till universitetslärare 3 som inte var på det klara med vad ett genusperspektiv egentligen innebär kan det betyda att det finns en avsaknad av vilja för att förståelsen och kunskaperna inte är tillräckliga. Dock så finns det en form av motstånd hos universitetslärare 4 mot genus som vetenskaplig disciplin vilket kan påverka hens vilja att verkställa styrningen, oavsett om de andra egenskaperna uppfylls eller ej.

Universitetslärare 1 saknar också till stor del både förståelse för handlingsplanen och syftet med den samtidigt som det inte finns tillräckligt med kunskap, vilket enligt Sannerstedt (1997:27) betyder att styrningen inte kan komma att verkställas. Alla intervjuade är överens om att det är viktigt att belysa olika aspekter men att genusperspektiv bara är en av flera viktiga perspektiv att belysa.

4.4 Sammanfattning analys

Sammanfattningsvis kan en tolka undersökningen som att förståelsen för policyn inte verkar ha någon påverkan på om policyn efterföljs eller ej. Av de fyra personer som deltog i studien var de två mest kunniga om policyn de som inte hade följt direktivet och skrivit på sin kursplan hur genusperspektivet kommer användas på undervisningen. Det saknades ingen vilja att belysa skillnader mellan kvinnor och män samt att aktivt införa mer material som hade en tydlig koppling till genusperspektiv, även om det under några tillfällen visades tecken på motstånd mot genusvetenskap som disciplin samt användandet av ordet genusperspektiv. Detta kan bero på att det saknas en förståelse av universitetslärarna kring vad det innebär att anlägga ett genusperspektiv på utbildningen. När detta hade resonerats om visade alla lärare att det fanns en stark vilja att belysa problem ur flera perspektiv för att ge en bredare bild men att det således inte var tvunget att det skulle vara genusproblem som belyses utan att det finns fler perspektiv som bör tas upp.

För de kurser som tagit ett genusperspektiv i beaktande i kursplanen berodde detta enligt lärarna på att det var en central roll att använda sig av olika grupper i samhället, varav kvinnor och män var en del. En möjlig förklaring till deras problematik till att kalla denna del för genusperspektiv var att detta var något centralt för ämnet och därför inte på något sätt behandlades annorlunda än övrig undervisning. Hos de två lärare som inte anlagt ett genusperspektiv berodde det enligt dem på att det inte var möjligt att införa på kurserna på grundnivå. Även om det var önskvärt att integrera fler perspektiv för en mer verklighetsanknytande undervisning var modellerna som används på grundnivå förenklade till den grad att de var oanvändbara på verkligt material. Därav var det enligt lärarna omöjligt att belysa skillnader mellan könen eller diskutera något som jämställdhet.

5 Diskussion

Eftersom syftet med undersökningen var att undersöka lärarnas möjligheter att verkställa beslut utifrån deras egna möjligheter så dras slutsatsen att de teorierna inte själva är fullgoda att förklara fallet. Utifrån förstå, kan och vill, kan slutsatsen dras utifrån att styrningen ej var tillräcklig för att de styrda skulle få en fullgod förståelse för verkställandet. De kunde ej heller genomföra styrningen eftersom att deras kunskaper och resurser ej var tillräckliga för att kunna verkställa. Således är det bara viljan kvar och eftersom de andra två villkoren inte är uppfyllda bådardet inte för att viljan ska finnas där. Det fanns en vilja så länge som de ansåg ett genusperspektiv vara relevant för undervisningen.

Under intervjuerna klargjordes det att arbetet på institutionen inte bör beskrivas med det traditionella synsättet på implementering. Eftersom jämställdhets- och likabehandlingskommittén, som presenterat och producerat policyn för styrelsen på ekonomiska fakulteten, representeras av anställda på de olika institutionerna så är det faktum att ledningen inte dikterat att beslut ska verkställas en orsak till att det inte införts trots att Ekonomiska fakultetens handlingsplan säger att ”Genusperspektiv och könsmedveten pedagogik ska ingå i den högskolepedagogiska utbildningen” samt att ” Kursplaner bör skrivas så det är möjligt att bedöma hur och på vilket sätt ett genusperspektiv finns med” (Lunds universitet, 2). Universitetslärarnas stora självbestämmande gör att en undersökning ur ett top-down perspektiv behöver kompletteras med en diskussion om lärarnas möjligheter att införa genus ur ett bottom-up-perspektiv.

När en analys genomförs ur ett bottom-up-perspektiv undersöks det om direktivet över huvud taget har någon styrande inverkan. Finns inte något sådant inflytande är den oviktig för tillämpningens faktiska utformning och kan tas ut ur analysen (Sannerstedt, 1997:23). Skillnaden mot ett top-down-perspektiv är att bottom-up-perspektivet tar hänsyn till tillämparens handling istället för beslutsfattarens avsikter. Det betyder att den faktiska verksamheten bör analyseras och inte det politiska beslutet (Sannerstedt, 1997:22–24).

Eftersom det råder stor brist i förståelse för policyn bland de intervjuade verkar det inte ha någon betydelse om genusperspektiv tas i beaktande vid planering av kurser eller inte. Således kan lärarnas stora självbestämmande göra att de kan beskrivas som närbyråkrater snarare än verkställare av beslut. Närbyråkraterna är inte okontrollerade av regler, förordningar och direktiv men deras stora handlingsfrihet gör att de själva skapar ”de allmännas politik” (Sannerstedt, 1997:23). Det innebär att de bestämmer hur det dagliga arbetet ska utföras.

Universitetslärare 2, som arbetar med samordning av kurser och program, säger att kunskapen om vad som är bäst att undervisa om inte ligger hos beslutsfattarna utan lärarna som undervisar i kurserna besitter den kunskapen. Därför har organisationen valt att inte bestämma innehållet på utbildningen och denna bild av styrningen bekräftas av övriga intervjuer när deras möjligheter att påverka kursinnehållet tas upp.

Även om närbyråkrater inte styrs av förordningar måste de ta hänsyn flera olika omständigheter när planering av kurserna görs. De lärare som intervjuats talar om restriktioner mot sin valfrihet. Dels är mycket av materialet på engelska, dels är ämnet relativt standardiserat mot en internationell målgrupp vilket gör att lärarna får arbeta med att föra in ett europeiskt, nordiskt och svenskt perspektiv på kurserna. Det finns även önskemål om att andra perspektiv ska integreras, som exempelvis miljöperspektiv, vilket betyder att det råder tidsrestriktioner för hur mycket av kursen som kan fokusera på andra perspektiv. Även om det inte finns en självklar önskan hos kursansvariga att prioritera ett genusperspektiv över andra perspektiv anser flera att det är av akademisk vikt att flera olika perspektiv tas upp under kurserna för att ge en bredare kunskap om nationalekonomi.

Dock finns det olika syn på en närbyråkrats betydelse och Lipskys teori (1980:15) antyder att närbyråkraternas arbete hade försämrats om handlingsfriheten hade minskat. Detta eftersom närbyråkraten ofta arbetar i situationer som är för komplicerade för att kunna följa strukturerade program. Dessutom vill samhället att närbyråkraten ska vara flexibel, ta hänsyn till särskilda omständigheter och möta medborgarnas behov.

Om man tar hänsyn till lärarnas stora handlingsfrihet blir det svårt att ge ett generellt svar på hur arbetet med att integrera genusperspektiv kommer fortgå. Vi har visat att lärare har delade uppfattningar på hur mycket av kurser som bör läggas på att belysa skillnader mellan kön samt att det finns många kurser där

genus inte anses höra hemma. Detta gör att, givet att handlingsfriheten är så pass stor som vi tror oss veta, mängden genusperspektiv och hur de kommer användas kommer variera kraftigt på de olika delarna som skapar ämnet nationalekonomi.

Ett återkommande svar vi fick var att universitetslärarna ansåg att det viktigaste var att ta upp det som är relevant för kursen. Nationalekonomi kan ses som ett samhällsvetenskapligt ämne vilket gör att de ämnen som prioriteras är de som återspeglas i samhällsdebatten. En ökad förståelse och önskan från politiker och näringsliv att arbeta med jämställdhetsfrågor bör därför även förändra prioriteringarna för vilka perspektiv som ska belysas under utbildningen.

Undersökningen utgick från en traditionell styrningskedja där besluten kommer från toppen och går ner i organisationen men efter undersökningens gång insåg vi att det perspektivet inte var tillräckligt för att våra resultat. Således skulle det kunna innebära att vid vidare undersökning av implementeringsproblemet kan det vara en fördel att ha en större kunskap om hur organisationen styrs.

Eftersom urvalet var ganska litet och att det var 50 % bortfall så bör undersökningar av detta problem i fortsättningen, om de utgår från samma eller liknande teorier, göra ett större urval för att försäkra sig om att svaren blir representativa för de anställda på institutionen. Undersökningen har visat att förståelsen, kunskapen och viljan har varierat kraftigt bland de anställda, vilket delvis kan bero på de olika arbetsuppgifter de har. Därför bör även en kartläggning av de anställdas olika arbetsuppgifter genomföras för att bättre kunna dra slutsatser gällande populationen.

Avslutningsvis har det varit en intressant lärandeprocess som resulterat i att undersökningen behövdes ses ur ett kompletterande perspektiv för att möjliggöra samt öka förståelsen för de resultat som framkommit i analysen.

6 Referenser

- Denscombe, Martyn., 2009. *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.
- Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik och Lena Wängnerud., 2012. *Metodpraktikan – konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts juridik.
- Intervju 1, med universitetslärare 1, 29 april år 2014.
- Intervju 2, med universitetslärare 2, 30 april år 2014.
- Intervju 3, men universitetslärare 3, 6 maj år 2014.
- Intervju 4, med universitetslärare 4, 14 maj år 2014.
- Lipsky, Michael., 1980. *STREET-LEVEL BUREAUCRACY. Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russel Sage Foundation.
- Lundquist, Lennart., 1987. *Implementation Steering, An actor-structure Approach*. Lund: Studentlitteratur.
- Lundquist, Lennart., 1992. *Förvaltning, stats och samhälle*. Lund: Studentlitteratur.
- Sannerstedt, Anders., 1997. ”Implementering – hur politiska beslut genomförs i praktiken” i Bo Rothstein (red.) *Politik som organisation – Förvaltningspolitikens grundproblem*. Stockholm: SNS Förlag.

6.1 Internetkällor

- D. Boschini, Anne, Jonung, Christina och Inga Persson., 2005. ”Genusperspektiv på nationalekonomi”, Högskoleverket. [Elektronisk].
http://www.genus.se/digitalAssets/1279/1279785_nationalekonomi.pdf.
Hämtdatum: 2014-05-19.

- Lundagård, Universitet struntar i genuspolicyn. [Elektronisk] Tillgänglig:
<http://lundagard.se/2014/02/05/universitetet-struntar-i-sin-egen-genuspolicy/>.
Hämtdatum: 2014-05-19.
- Lunds universitet 1, Policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald.
[Elektronisk] Tillgänglig: http://www3.lu.se/pers/Jamstalldhet/policy_jamst-likab-mangfald.pdf. Hämtdatum: 2014-05-19.
- Lunds universitet 2, Ekonomiska fakultetens handlingsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald vid Ekonomihögskolan. [Elektronisk]
Tillgänglig: <http://www.ehl.lu.se/media/ehl/dokumentarkiv/organisation-och-forvaltning/handlingsplaner-och-policybeslut/handlingsplan-jamstalldhet-likabehandling-mangfald.pdf>. Hämtdatum: 2014-05-19.
- Lunds universitet 3, Grundkurs Nationalekonomi. [Elektronisk] Tillgänglig:
<https://liveatlund.lu.se/intranets/LUSEM/NEK/foradmin/Kursplaner%20%20Litteratur/neka12.pdf>. Hämtdatum: 2014-05-19.
- Lunds universitet 4, Arbetsmarknadsekonomi. [Elektronisk] Tillgänglig:
<http://www.lu.se/lubas/i-uoh-lu-NEKH61>. Hämtdatum: 2014-05-19.
- Lunds universitet 5, Offentlig ekonomi. [Elektronisk] Tillgänglig:
<http://www.lu.se/lubas/i-uoh-lu-NEKG51>. Hämtdatum: 2014-05-19.
- Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet,
Genusperspektiv. [Elektronisk] Tillgänglig:
<http://www.genus.se/meromgenus/ordlista/#genusperspektiv>. Hämtdatum:
2014-05-16.
- Nationalencyklopedin, Jämställdhet. [Elektronisk] Tillgänglig:
<http://www.ne.se/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet>. Hämtdatum: 2014-05-16.
- Nationalencyklopedin, Policy. [Elektronisk] Tillgänglig:
<http://www.ne.se/sok?q=policy>. Hämtdatum: 2014-05-21

7 Bilagor

7.1 Bilaga 1. Frågeformulär

Vilken är din anställning på institutionen?

Hur länge har du arbetat här?

Vilka kurser har ni undervisat i?

Hur länge har ni undervisat i kurserna?

Hur går ni tillväga när ni tar fram kursplaner?

Hur är era möjligheter att påverka innehållet i en kurs?

- Till exempel vad som tas upp på föreläsningarna, litteratur, gästföreläsare, teman

Hur insatt är ni i fakultetens arbete för jämställdhet- och likabehandling?

- Hur införstådda är ni om delen med genusperspektiv på utbildning?

Vilken information har ni fått om dessa riktlinjer?

- Syfte och förhållningssätt till genusperspektiv
- Uppmuntras ni att arbeta med genusperspektiv i undervisningen?

Hur uppfattar ni genusvetenskap?

Hur anser du möjligheterna är att införa ett genusperspektiv på din kurs?

Anser du att det finns en plats för ett genusperspektiv inom nationalekonomi?

- Finns det motsättningar mellan genusvetenskap och nationalekonomi?