

Lunds universitet
Sociologiska institutionen

Doktorand på lika villkor?

- En kvalitativ intervjustudie om kvinnliga doktoranders upplevelse av sin forskarutbildning och den akademiska miljön

Författare: Amanda Remsö
Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp
Höstterminen 2020
Handledare: Bo Isenberg

Abstrakt

Författare: Amanda Remsö

Titel: Doktorand på lika villkor? - En kvalitativ intervjustudie om kvinnliga doktoranders upplevelse av sin forskarutbildning och den akademiska miljön

Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp

Handledare: Bo Isenberg

Sociologiska institutionen, höstterminen 2020

Syftet med denna studie var att undersöka hur kvinnliga doktorander upplever sin forskarutbildning med fokus på att vara kvinna i en akademisk miljö. Vidare undersöktes frågeställningarna om hur den kvinnliga doktoranden upplevde inträdet till forskarutbildningen och dennes motiv, upplevelsen av forskarutbildningen och den akademiska miljön i nutid samt hur doktoranden ser på tiden efter examen och en framtid inom akademin. Studien utgick från en kvalitativ ansats med syfte att undersöka doktorandernas upplevelser utifrån deras perspektiv. Den insamlade empirin består av fyra semistrukturerade intervjuer med kvinnliga doktorander, anställda eller nyligen anställda vid Lunds universitet. De tillämpade teorierna som har använts vid analys, är teorier om doktorandens socialisationsprocess i den akademiska miljön, rollstressteorin och rollexpansionsteorin, samt Bourdieus kultursociologiska teorier om fält, kapital och habitus. Intervjupersonerna har påvisat en generellt positiv upplevelse av sin forskarutbildning och den akademiska miljön. Samtliga intervjupersoner upplevde antagningsprocessen till forskarutbildningen som positiv, oavsett om den skedde internt eller i öppen konkurrens. Motiv som personlig utveckling och ett brinnande ämnesintresse förenar intervjupersonerna. Gemensamt för intervjupersonerna är även det stöd de upplever från handledare och kollegor. Samtliga intervjupersoner beskrev sig kunna kombinera doktorandtjänsten med ett privatliv. Ingen av intervjupersonerna vittnar om hierarki eller särbehandling, de beskrev snarare den akademiska miljön som öppen och trevlig. Samtliga intervjupersoner ser sig potentiellt ha en framtid inom akademin, men intresset för en framtida akademisk karriär skiljer sig dock mellan dem.

Nyckelord: doktorander, akademisk miljö, multipla sociala roller, habitus, socialisationsprocess

Innehåll

1. Inledning	1
1.1 Problemformulering	2
1.2 Syfte och frågeställningar	2
1.3 Avgränsningar	2
1.4 Begreppsbestämning	2
2. Metod	3
2.1 Metodansats	3
2.2 Förförståelse	3
2.3 Urval	3
2.4 Genomförande	4
2.5 Validitet och reliabilitet	5
2.6 Forskningsetiska krav	5
3. Tidigare forskning	6
3.1 Inträdet till forskarutbildningen	6
3.2 Upplevelsen av forskarutbildningen	6
3.3 Efter doktorexamen	7
4. Teoretiska utgångspunkter	8
4.1 Doktorandens socialisationsprocess	8
4.2 Rollstressteorin och rollexpansionsteorin	9
4.3 Bourdieu - fält, kapital och habitus	10
5. Analys	11
5.1 Intervjupersonerna	11
5.2 Innan forskarutbildningen	11
5.2.1 Upplevelsen av inträdet till forskarutbildningen	11
5.2.2 Motivation bakom forskarutbildningen	13
5.3 Under forskarutbildningen	14
5.3.1 Praktiskt och emotionellt stöd	14
5.3.2 Kvinna i en akademisk miljö	15
5.3.3 Doktorandens roll inom och utanför akademien	18
5.4 Efter forskarutbildningen	19
5.4.1 En framtid inom akademien?	19
6. Sammanfattning	22
6.1 Sammanfattning och reflektion	22
6.2 Förslag till framtida forskning	24
7. Referenslista	25

Bilaga

Intervjuguide

1. Inledning

De studenter som påbörjade en forskarutbildning år 2019 i Sverige, bestod för första gången någonsin av fler kvinnor än män (SCB, 2020). Kvinnor har varit i majoritet bland landets universitetsstudenter på de lägre nivåerna sedan 1977, och andelen kvinnor på postdoktornivå är ungefär lika stor som andelen män. Trots den numerära jämställdheten på högskolesektorns lägre nivåer, består landets professorer idag av 70 procent män (Universitetskanslersämbetet, 2019).

Första gången en kvinna skrevs in vid ett svenskt universitet var år 1871 efter dispens från kungen. Kvinnor fick sedan tillträde att studera vid landets universitet år 1873, men möjligheten för kvinnor att göra karriär inom akademien var uteslutet enligt grundlagen. Beslutet om kvinnans tillträde till universitetet utmanade traditionella föreställningar om kvinnans plats i hemmet, och den traditionella synen att män var intellektuellt överlägsna kvinnor. Det skulle dröja fram till år 1883 innan en kvinna i Sverige erhöll doktorsgraden, och först år 1889 fick Sverige sin första kvinnliga professor (Universitetskanslersämbetet, 2017).

Idag år 2021, cirka 150 år efter det att Sverige fick sin första kvinnliga universitetsstudent, är alla de formella hindren borta som tidigare begränsade kvinnans deltagande inom akademien. Landets statliga lärosäten genomsyras nu sedan år 2016 av ett jämställdhetsperspektiv på uppdrag av regeringen, både som arbetsgivare och som utbildningsanordnare (Jämställdhetsmyndigheten, 2019). Den svenska högskolesektorn har således gjort framsteg när det gäller jämställdhet och representation av kvinnor inom akademien. Hur kan det då komma sig att så få kvinnor tar sig till toppen? Avsaknaden av kvinnor på de högre positionerna inom akademien brukar förklaras med liknelsen av ett glastak. Glastaket syftar till de hinder som kvinnor i den akademiska miljön ”slår i”, och de faktorer som leder till att många kvinnor inte kan, eller inte vill, klättra i den akademiska karriären. En första inblick i den akademiska miljön får den student som bestämmer sig för att påbörja en forskarutbildning. Studenten, numera doktoranden, skolas därmed in i forskarkollektivet och en vardag som universitetsanställd. Doktorandens fortsatta karriär inom eller utanför akademien tar avstamp och formas under dessa år, och den upplevelse doktoranden skaffar sig av den akademiska miljön kan antas ha stor betydelse för dennes framtid.

1.1 Problemformulering

Representationen av kvinnor inom akademien är stor förutom när det kommer till de högre positionerna där akademins historia som manlig arena i stället gör sig påmind. Det verkar finnas faktorer i den akademiska miljön som leder till att färre kvinnor än män kan, eller vill, klättra i den akademiska karriären. Den akademiska miljön som universitetsanställd upplevs för första gången av den student som väljer att påbörja en forskarutbildning som anställd doktorand. Doktoranden socialiseras in, eller inte, i den akademiska miljön. Den upplevelse doktoranden får kan påverka dennes framtid i och utanför akademien. Tidigare forskning (Fackförbundet ST, 2012; Universitetskanslersämbetet, 2016), har visat att upplevelsen av forskarutbildningen och den akademiska miljön till viss del skiljer sig åt mellan manliga och kvinnliga doktorander. Kvinnor uppger bland annat i högre grad än män en sämre upplevelse av psykosocial arbetsmiljö, handledning, stöttning från institutionen och medinflytande. Tidigare forskning har även visat att intresset för en framtida akademisk karriär, i högre grad minskar bland kvinnliga doktorander än bland manliga doktorander i slutet av forskarutbildningen (Bergenzaun et al., 2012).

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka hur kvinnliga doktorander upplever sin forskarutbildning med fokus på att vara kvinna i en akademisk miljö.

- Hur upplevde doktoranden inträdet till forskarutbildningen och vad motiverades denne av?
- Hur upplever doktoranden sin forskarutbildning och den akademiska miljön i nutid?
- Hur ser doktoranden på tiden efter examen och en framtid inom akademien?

1.3 Avgränsningar

Studien syftar till att undersöka de personer som identifierar sig själv som kvinna, och som är anställd eller nyligen anställd som doktorand vid Lunds universitet.

1.4 Begreppsbestämning

Doktorandanställning: En anställning som doktorand innebär främst att doktoranden ägnar sig åt sin egen utbildning. Anställningen kan även bestå av högst 20 procent arbete med utbildning, forskning, konstnärlig forskning och administration (Högskoleförordningen, 2014).

2. Metod

2.1 Metodansats

Studien använde sig av en kvalitativ ansats då den upplevelse hos kvinnliga doktorander som studien syftar till att undersöka, bäst förklaras och förstås med ord och inte siffror. Den kvalitativa ansatsen möjliggjorde för att undersöka intervjupersonernas livsvärld och den mening de tillskriver sin omgivning, vilket är i linje med studiens syfte och frågeställningar. Vidare var studien intresserad av att undersöka intervjupersonernas detaljerade beskrivningar och förklaringar av deras upplevelser. För att förstå intervjupersonernas upplevelser krävs en förståelse av deras sociala kontext, vilket återficks genom de detaljerade beskrivningarna under intervjuerna (Bryman, 2013, s. 363–364). Då syftet med studien är av explorativ karaktär, valdes den semistrukturerade intervjuformen. De semistrukturerade intervjuerna möjliggjorde att utgå från det förbestämda syftet, samtidigt som intervjupersonerna i viss mån styrde intervjuerna och därmed upptäcktes också oväntade perspektiv och teman. De resultat som återfinns i studien bör betraktas som en produkt av intervjuerna, då denna typ av metodansats både redogör för och skapar kunskap i det sociala samspelet mellan intervjuare och intervjuperson (Kvale & Brinkmann, 2014). Tillämpning av teorier skedde under tiden som empirin samlades in och analyserades. Detta gjorde så att tillämpningen av teori och analys växte fram i en växelverkan. Tillämpningen av teorierna som växte fram under analysen kunde på så sätt använda sig av empiri utan att riskera att viktiga data gick förlorad. Växelverkan mellan teorierna och analysen bidrog till att teorierna inte styrde allt för mycket över empirin, utan att relevansen av empirin först avgjordes i jämförelsen med övrig empiri (Bryman, 2013, s. 513–519).

2.2 Förförståelse

Min förförståelse som forskare har i denna studie, precis som i andra studier, haft en påverkan på genomförande och resultat. Det innebär att studien är utformad efter det jag som forskare definierar vara värt att forska om, vilket grundar sig i min förförståelse om problemet (Bryman, 2013). Jag har under studiens gång aktivt arbetat för att belysa min förförståelse och ifrågasatt mina föreställningar, en sådan föreställning är till exempel de resultat som visat sig i tidigare forskning om doktorandens bristande psykosociala arbetsmiljö (Fackförbundet ST, 2012). Bortsett från den litteratur jag har läst under studiens gång, hade jag sedan tidigare ingen insikt i den akademiska miljön på doktorandnivå.

2.3 Urval

I denna studie har ett målstyrt urval använts, då intervjupersonerna är utvalda med direkt hänvisning till studiens syfte och frågeställningar. Vidare användes strategin av ett homogent urval med syfte

att beskriva en subgrupp på djupet (Patton, 1990, s. 109). Urvalet består av subgruppen kvinnliga doktorander som är anställda eller nyligen anställda vid en av fakulteterna vid Lunds universitet. Vilken fakultet som doktoranderna är anställda eller nyligen anställda vid kommer inte att skrivas ut för att säkra intervjupersonernas konfidentialitet. Lunds universitet valdes då det är det universitet i Sverige med flest doktorander år 2019 (SCB, 2020). Urvalet består av fyra personer som identifierar sig själv som kvinna för att kunna undersöka den kvinnliga doktorandens upplevelse av sin forskarutbildning och den akademiska miljön. Studiens fyra intervjupersoner rekryterades via ett slumpmässigt meningsfullt urval (Patton, 1990, s. 114). E-post skickades till cirka trettio slumpmässigt utvalda doktorander i subgruppen, de fyra personer som sedan besvarade e-posten är också de som deltog i studien. En bedömning gjordes vid fyra intervjupersoner att ytterliga data inte skulle tillföra ny information som skilde sig väsentligt från den redan insamlade empirin. I vissa avseenden uppstod teoretisk mättnad (Bryman, 2013, s. 516) vid fyra intervjupersoner, då deras upplevelser genererade liknande mönster. Samtidigt fanns det skillnader mellan intervjupersonernas upplevelser som inte tyder på teoretisk mättnad. Antalet avgränsades då till fyra personer på grund av tillgänglighet av intervjupersoner samt tid. Urvalet är i åldrarna 30–40 år, samtliga är födda i Sverige och samtliga uppger sig komma från en akademisk bakgrund. Då studien inte syftar till att uppnå generaliserbarhet är de fyra intervjupersonerna inte ett representativt urval för övriga kvinnliga doktorander vid medicinska fakulteten, Lunds universitet.

2.4 Genomförande

Intervjupersonerna kontaktades via e-post, därefter bestämdes tid då intervjun skulle äga rum. Samtliga intervjuer skedde via Zoom (en nättjänst för online-möten), på grund av rådande pandemi. Intervjuerna varade i cirka 60 minuter och spelades in via Zoom efter intervjupersonernas tillåtelse. Intervjun utgick från en semistrukturerad intervjuguide bestående av fyra delar med tillhörande frågor. De olika delarna är till viss del uppdelade efter studiens frågeställningar, men det finns även överlappningar. Intervjuns första del, bakgrund, syftade till att konceptualisera urvalet i form av ålder, socioekonomisk bakgrund, civilstånd, etnisk tillhörighet och utbildning/arbetserfarenheter. Nästa del, inträdet till forskarutbildningen, undersökte frågeställningarna om doktorandens upplevelse av inträdet till utbildningen samt doktorandens motiv. Intervjuguidens tredje del, upplevelsen av forskarutbildningen, undersökte frågeställningen om hur doktoranden upplever sin forskarutbildning och den akademiska miljön i nutid. Doktorandens upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön, handledning och arbetsbelastning var några av de områden som undersöktes. Den sista delen, tiden efter doktorsexamen, syftade till att undersöka frågeställningen om hur doktoranden ser på tiden efter doktorsexamen och en fortsatt karriär inom akademien. Intervjuerna avslutades med en avstämning där intervjupersonen fick möjlighet att föra fram tillägg och frågor. De inspelade intervjuerna transkriberades och lästes igenom noggrant flera gånger. Vid analys av empirin skedde

analysen parallellt med insamling av data. Den insamlade empirin kodades i kategorier och begrepp, vilka allt eftersom reviderades. Den insamlade empirin jämfördes för att undersöka vilken av den insamlade empirin som var relevant för den teori som växte fram under analysen. Detta gjorde så att relevant data inte försvann på vägen, då relevansen först avgjordes i jämförelsen med ytterligare empiri (Bryman, 2013, s. 513–519).

2.5 Validitet och reliabilitet

Studien påvisar pålitlighet, reliabilitet, genom att i metodavsnittet kommunicera val av urval, datainsamlingsmetod, analysprocess samt en beskrivning av forskarens förförståelse. Den externa reliabiliteten, det vill säga i vilken utsträckning som studien kan replikeras, går inte att applicera på denna studie då den sociala miljön som undersöks är föränderlig. Inte heller går det att applicera interbedömarreliabilitet då jag som ensam forskare har tolkat studiens resultat (Bryman, 2013). Samtliga intervjupersoner gav utförliga och till synes ärliga berättelser om sina upplevelser, vilket möjliggjorde att besvara studiens syfte och frågeställningar. Jag som forskare upplevde samtliga intervjupersoner som ärliga och avslappnade vilket stärker validiteten. Studiens användning av online-intervjuer kan ha försvagat validiteten, då denna typ av metod bidrar med vissa begränsningar. Online-intervjuerna försvårade för mig som forskare att till exempel studera intervjupersonernas kroppsspråk, vilket kan ha lett till missförstånd eller andra svårigheter. I det stora hela fungerade dock online-intervjuerna bra trots att fysiska intervjuer hade varit att föredra. Det finns även en överensstämmelse mellan den insamlade empirin och de teoretiska idéer som har tillämpats, det vill säga intern validitet. Den externa validiteten går inte att tillämpa på denna studie på grund av ett begränsat urval. Resultatet kan därmed inte generaliseras till andra situationer vilket heller inte är syftet med studien (Bryman, 2013).

2.6 Forskningsetiska krav

Intervjupersonernas deltagande i studien är utformat efter Vetenskapsrådets fyra forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning (Vetenskapsrådet, 2002).

I den utskickade e-posten informerades intervjupersonerna om studien, dess syfte och vilka rättigheter de har som deltagare. Liknande information upprepades i början av respektive intervju i linje med informationskravet. Samtyckeskravet uppfylldes då intervjupersonerna aktivt valde att besvara den utskickade e-posten. Intervjupersonernas deltagande kunde när som helst avbrytas, och intervjupersonernas villighet att delta i studien har inte påverkats av mig som forskare, till exempel genom mutor. De uppgifter som har samlats in om intervjupersonerna behandlas konfidentiellt och obehöriga kan därmed inte ta del av empirin enligt konfidentialitetskravet. Slutligen kommer den insamlade empirin uteslutande att användas i denna kandidatuppsats, i linje med nyttjandekravet.

3. Tidigare forskning

3.1 Inträdet till forskarutbildningen

Andelen kvinnliga nya doktorander år 2019 i Sverige, var för första gången större i jämförelse med andelen män. Kvinnliga doktorander har ökat kraftigt de senaste 30 åren, i början av 1990-talet utgjorde andelen kvinnor som påbörjade en forskarutbildning endast en tredjedel. 2000-talets ökning av kvinnliga doktorander kan delvis förklaras i de jämställdhetsmål som landets lärosäten numera strävar efter. I Lunds universitets jämställdhetspolicy (2011), beskrivs ett insatsområde vara en prioritering av ett systematiskt och målmedvetet arbete för att öka jämställdhet och mångfald vid rekrytering och mottagning av studenter. I ett annat insatsområde beskrivs hur kompetens ska ligga till grund för rekrytering och befordran, vilket innebär strategisk personalplanering med aktiva jämställdhetsmål. Hur väl universiteten följer dessa jämställdhetsmål vid rekrytering av doktorander har undersökts av bland annat Boëthius et al. (2012) vid Lunds universitet. I studien angav 38 av de 44 deltagande prefekterna att de på institutionen aktivt arbetade för att öka jämställdheten med insatser riktade mot förändringar av rekryteringsprocesser. Insatserna bestod bland annat av att uppmuntra kvinnor att söka doktorandtjänster. Trots en prioritering av jämställdhet och mångfald vid rekrytering av doktorander, påvisas mönster i vilka det är som påbörjar forskarstudier. Högskoleverket (2006) fann till exempel att barn till föräldrar som hade avlagt en licentiat- eller doktorsexamen ofta själv började doktorera. Föräldrarnas klasstillhörighet ansågs enligt studien inte påverka steget från grundexamen till forskarutbildning. Den sociala snedrekryteringen som finns inom forskarutbildningen uppstår enligt studien i stället tidigare i utbildningssystemet.

Inträdet till forskarutbildningen har i tidigare forskning beskrivits av doktorander som godtycklig, då personliga kontakter upplevdes avgörande vilket resulterat i internrekryteringar (Björnermark et al., 2010). Varför en student väljer att påbörja en forskarutbildning har i tidigare forskning beskrivits påverka dennes val av avhandlingsämne, som i sin tur ofta har betydelse för fortsatt forskarutbildning och karriärmöjligheter. Personlig utveckling har visat sig vara ett vanligt motiv bland forskarstudenter (Dellgran & Höjer, 2017), likaså det egna ämnesintresset (Universitetskanslersämbetet, 2016).

3.2 Upplevelsen av forskarutbildningen

Åtskilliga studier har påvisat brister i doktorandens psykosociala arbetsmiljö, där vissa faktorer har visat sig skilja mellan män och kvinnor. I en studie bestående av 600 medverkande doktorander, angav 47 procent av kvinnorna och 37 procent av männen att de ganska ofta kände sig så stressade att de inte kunde tänka på något annat än arbetet. De doktorander i studien som hade känt sig kränkta på arbetsplatsen någon gång de senaste tolv månaderna, utgjordes av 29 procent av

kvinnorna och 14 procent av männen. De doktorander som upplevde hot på sin arbetsplats var särskilt kvinnor i åldersgruppen 30–34 år (Fackförbundet ST, 2012). En orsak till varför yngre kvinnliga doktorander påvisar en större upplevelse av kränkningar och hot, kan finnas i Universitetskanslersämbetets enkätstudie (2016). Studien fann att män i högre grad än kvinnor upplevde sig bli särbehandlade med grund i etnisk tillhörighet och religion. Kvinnor upplevde sig i stället i högre grad än män bli särbehandlade med grund i kön och ålder.

Hur doktoranden upplever sin forskarutbildning kan även påverkas av dennes handledning/handledare. I Universitetskanslersämbetets (2016) studie angav 27 procent av doktoranderna att brister i deras handledning hade varit ett hinder i deras avhandling. I en annan studie (Björnermark et al., 2010), angav 29 procent av doktoranderna att brister i deras handledning hade varit ett hinder i forskningsarbetet, och 44 procent av doktoranderna angav att de tyckte att det var svårt att veta vilka krav som ställdes på dem från handledaren. Björnermark et al. fann även att nästan 30 procent av doktoranderna upplevde att arbetsbelastningen var för hög, och den psykosociala miljön bedömdes av var fjärde doktorand ha varit ett hinder i forskningsarbetet det senaste året. Doktorandens roll på institutionen kan även antas ha betydelse för hur denne upplever sin arbetsmiljö. I Universitetskanslersämbetets studie (2016) angav 70 procent av doktoranderna att de inte hade medinflytande på institutionen. Andelen kvinnor som upplevde sig ha medinflytande var mindre än andelen män. I Fackförbundet ST:s (2012) studie, angav lite mer än en tredjedel av doktoranderna att de alltid eller ganska ofta drog sig för att föra fram kritiska synpunkter på sin arbetsplats, cirka 40 procent av kvinnorna och 30 procent av männen.

3.3 Efter doktorsexamen

Den låga examensfrekvensen bland forskarstudenter i Sverige har historiskt sätt varit ett problem. Av de studenter som år 1980 påbörjade en forskarutbildning var det åtta år senare 36 procent som hade avlagt examen. Av de studenter som år 2000 påbörjade en forskarutbildning var det åtta år senare 69 procent som hade fullföljt examen (Högskoleverket, 2012). Trots en förbättring av examensfrekvensen bland forskarstudenter är det ändå en stor andel som inte fullföljer examen. I Högskoleverkets studie (2012), angav 35 procent att de hade avbrutit forskarstudierna på grund av sociala skäl, 43 procent av kvinnorna och 28 procent av männen. Ytterligare orsaker till övervägande att inte fullfölja doktorsexamen har visat sig vara stress, något som var vanligare för kvinnor än för män (Areskoug et al., 2012).

Det mest åtråvärda yrket efter doktorsexamen bland doktorander, har i tidigare forskning visat sig vara forskning både inom och utanför akademien (Bergenzaun et al., 2012). Män lockades i hög grad av den akademiska miljön och forskningsämnet med en karriär inom akademien. Kvinnor angav i stället i högre utsträckning än män den akademiska miljön som en faktor till

minskat intresse för en karriär inom akademien. De orsaker som både kvinnliga och manliga doktorander angav bakom ett minskat intresse för fortsatt karriär inom akademien, var svårigheter att få relevanta jobb, ekonomiska skäl och dåliga karriärmöjligheter. Studien fann att ett ökat intresse för en karriär inom akademien under forskarutbildningen uppvisades av både män och kvinnor i samma grad, men under slutet av utbildningen angav fler kvinnor än män att deras intresse för en framtid inom akademien hade minskat (Bergenzaun et al., 2012). I Universitetskanslersämbetets studie (2016), angav manliga doktorander i högre grad än kvinnliga, att de upplevde stöd från institutionen för en framtida forskarkarriär. Studien visade också att kvinnor i lägre grad än män upplevde sig accepterade av forskarkollektivet, och kvinnor uppvisade även en högre oro än män för att bli arbetslösa efter utbildningen.

4. Teoretiska utgångspunkter

Till en början beskrivs två teorier om doktorandens socialisationsprocess i den akademiska miljön, vilket är teorier med smalt tillämpningsområde. Syftet med tillämpningen av dessa smala teorier är att förstå den väldigt specifika upplevelsen av att vara doktorand. Vidare beskrivs rollexpansionsteorin och rollstressteorin med ett något bredare tillämpningsområde, då dessa teorier även kan tillämpas på doktorandens övriga liv. Slutligen beskrivs Bourdieus kultursociologiska begrepp fält, kapital och habitus. Bourdieus begrepp har hög abstraktionsnivå och tillämpades för att förstå den komplexa kontext som doktoranderna rör sig i (Bryman, 2013, s. 22).

4.1 Doktorandens socialisationsprocess

Doktorandens socialisationsprocess är enligt Brodin, Lindén, Sonesson, och Lindberg-Sand (2016), viktig för att doktoranden ska skapa sig en akademisk identitet och därmed bli en del av den akademiska miljön. Med hjälp av socialisationsprocessen lär sig doktoranden att identifiera, acceptera och använda sig av det normativa ramverk som finns inom respektive forskningsmiljö. Doktorander som inte lär sig de normativa ramverken kan uppleva svårigheter att samarbeta med kollegor vilket kan hindra denne från att bli tagen seriöst av andra forskare (Brodin et al., 2016). Doktorandens socialisationsprocess och skapandet av den akademiska identiteten anses Brodin et al. påverkas av dennes bakgrund. Doktorander från akademiska hem beskrivs ha ett försprång då dessa inte behöver lära sig att knäcka akademiska koder. Vägen till att påbörja en forskarutbildning är dessutom ofta enklare och mer naturlig för doktorander från akademiska hem. För att doktoranden framgångsrikt ska socialiseras in i den akademiska miljön behöver denne bli sedd, uppskattad och accepterad av handledare och seniora forskare. De doktorander som upplever att de inte blir erkända riskerar att tvivla på sig själv och sin plats i den akademiska miljön, vilken ofta upplevs som ensam

och hård (Brodin et al., 2016, s. 128–132). Ytterligare en faktor som påverkar framgångsgraden av doktorandens socialisation, är möjligheter att till exempel undervisa och arbeta med administrativa uppgifter. Arbete med annat än endast doktorandens avhandling leder till att doktoranden skapar band med övriga delar av samhället, vilket breddar den akademiska identiteten. En bredare akademisk identitet är en förutsättning för yrken inom och utanför akademien (Brodin et al., 2016, s. 127).

Weidman, Twale och Steain (2001) beskriver doktorandens socialisationsprocess i fyra steg. De olika stegen sker inte alltid i kronologisk ordning under doktorandens utbildning, utan stegen kan också överlappa. Det första steget, "the anticipatory stage", rör den nya doktoranden som ofta har en övergripande förståelse för institutionen och forskningsmiljön, men generellt är ganska osäker på vad som förväntas av denne och därför håller en låg profil. Det andra steget, "the formal stage", sker då doktoranden har skaffat sig en uppfattning om vad som förväntas av denne och börjar då även härma de mer erfarna forskarna. När doktoranden börjar att ingå i det vardagliga livet utanför forskningen övergår socialisationsprocessen till "the informal stage". Doktoranden börjar då att agera utefter de normer som finns bland kollegor och i doktorandgruppen. De doktorander som inte tar del av det sociala utanför forskningen riskerar att få det svårare att socialiseras in i akademien och känner sig därför mer isolerade och ensamma. Det fjärde steget, "the personal stage", sker då doktorandens identitet utvecklas, och den akademiska personligheten blir en del av individens personlighet. Den akademiska identitetens utveckling kräver att doktoranden skapar sig en unik position i forskningsmiljön, och för att det ska ske behöver doktoranden befria sig från handledarens och andra forskares traditionella mallar som tidigare har reglerat doktoranden (Weidman et al., 2001).

4.2 Rollstressteorin och rollexpansionsteorin

En individ besitter ofta multipla sociala roller, till exempel i form av doktorand, mamma och fru. De multipla sociala rollerna medför olika typer av förväntningar på hur individen bör agera. De resultat som har funnits i studier ämnade att undersöka hur multipla sociala roller påverkar individen kan delas in i två kategorier, rollstressteorin och rollexpansionsteorin (Nordenmark, 2004).

Rollstressteorin menar att multipla sociala roller medför en risk för rollkonflikter, vilket innebär att individen inte kan hantera alla de krav som ställs på denne. När individen måste välja mellan roller, till exempel att jobba över eller gå hem till sina barn, kan det uppstå rollkonflikter som kan leda till stressrelaterade syndrom (Nordenmark, 2004).

I relation till rollstressteorin står rollexpansionsteorin som i stället menar att multipla sociala roller påverkar individen positivt (Nordenmark, 2004). Teorin argumenterar för att individer som både är engagerade i ett familjeliv och i ett arbetsliv, upplever välmående. En individ med multipla sociala

roller har ofta ett större socialt sammanhang och därmed fler möjligheter att få stöd och uppmuntran, vilket många gånger kan förebygga ohälsa. Multipla sociala roller ger individen större möjlighet att påverka dennes livssituation, till exempel familjeliv och ekonomi. Tidigare forskning har visat att multipla sociala roller upplevs som mer positivt när individens arbetsbelastning inte är för stor, och när individens ansvar för små och/eller för många barn inte är överväldigande. Individer med sämre psykosocial arbetsmiljö upplever även multipla sociala roller som mer negativt, samt det upplevs svårare att kombinera arbetsliv och familjeliv när arbetet består av dåliga relationer till överordnade och osäkerheter på arbetsplatsen (Nordenmark, 2004, s. 164–165).

4.3 Bourdieu - fält, kapital och habitus

Den akademiska miljön kan förstås med hjälp av Pierre Bourdieus kultursociologiska teorier om fält, kapital och habitus. Ett fält är enligt Bourdieu ett slags socialt rum bestående av en grupp människor som förenas genom liknande intressen. Inom fält uppstår maktstrider och konkurrens bland deltagare för att uppnå positioner och därmed få auktoritet och inflytande på fältet (Bourdieu, 1994). Deltagare inom fält använder sig av olika typer av tillgångar för att uppnå makt och inflytande, vilket Bourdieu kallar för kapital. Kapitalbegreppet är från början hämtat från Karl Marx, men i stället för att endast belysa begreppets ekonomiska innebörd använder sig Bourdieu av kapitalbegreppet även för att beskriva andra aspekter av klass, så som kulturella och sociala (Nordmark, 2014). På det akademiska fältet kan det sociala kapitalet vara av värde, vilket innefattar bland annat sociala nätverk, grupp tillhörigheter och kontakter (Broady, 1998). Det sociala kapitalet kan till exempel bestå av värdefulla relationer till andra forskare. Det kulturella kapitalet kan även vara av värde på det akademiska fältet, vilket består av bland annat utbildning, kunskap om kultur och språkfärdigheter (Broady, 1998). För att förstå vad som anses vara av värde inom olika fält, använder sig Bourdieu av begreppet symboliskt kapital. Det symboliska kapitalet är inget kapital i sig, utan ett kapital blir symboliskt när det anses vara av värde av deltagarna på fältet (Broady, 1998). Det symboliska kapitalet på det akademiska fältet kan till exempel vara utbildning och titlar/tjänsteformer.

Med hjälp av Bourdieus kapitalbegrepp synliggörs hur klasser reproduceras och/eller förändras genom handlingar och kulturella aspekter. Det samhällsliga statussystemet uttrycks enligt Bourdieu med hjälp av handlingar grundade i ”subjektiva” uppfattningar. Dessa uppfattningar menar Bourdieu grundar sig i vad han kallar för habitus, vilket inte är så subjektivt som man kan tro. Habitus fungerar som en avgränsning i hur människor tillåts tänka, handla och orientera sig i den sociala världen. Habitus upplevs därför ofta av individen själv som sanningar om hur denne bör agera och förhålla sig till sin omvärld. Habitus styr även det som Bourdieu kallar för smak, där smaken avspeglar individens position i termer av klass, politik och yrke (Bourdieu, 1994, s. 17, 20).

Habitus existerar även på gruppnivå (Broady, 1991, s. 227), och individer som befinner sig i fält där deras bakgrundshabitus överensstämmer med fältets habitus, kommer i högre grad känna sig hemma. Enligt Bourdieu går det inte att skilja på aktör och struktur vilket innebär att habitus är ett resultat av interaktionen med den sociala världen. Individens sociala position och klasstillhörighet utgörs av ett samspel mellan dennes olika typer av kapitalformer inom de fält som denne är verksam inom (Nordmark, 2014).

5. Analys

I detta kapitel redovisas och analyseras den insamlade empirin med hjälp av de tillämpade teorierna. Analysen är uppdelad i tre delar där varje del syftar till att besvara en av studiens tre frågeställningar. Analysens första del analyserar hur intervjupersonerna upplevde inträdet till forskarutbildningen och vad de motiverades av. Del två av analysen undersöker intervjupersonernas upplevelse av sin forskarutbildning och den akademiska miljön i nutid. Analysens sista del analyserar hur intervjupersonerna ser på tiden efter examen och en eventuell framtid inom akademin.

5.1 Intervjupersonerna

IP1: Ca 30 år, gift, heltidsanställd som doktorand i ca tre år, akademisk bakgrund.

IP2: Ca 30 år, gift, två barn, disputerade i mitten av 2020, akademisk bakgrund.

IP3: Ca 40 år, gift, heltidsanställd som doktorand sedan ca två månader, akademisk bakgrund.

IP4: Ca 30 år, sambo, heltidsanställd som doktorand i ca tre år, akademisk bakgrund.

5.2 Innan forskarutbildningen

5.2.1 Upplevelsen av inträdet till forskarutbildningen

Den betydelse av personliga kontakter vid inträdet till forskarutbildningen som visat sig i tidigare forskning (Björnermark et al., 2010), återfinns även i intervjupersonernas upplevelser. Samtliga intervjupersoner förutom IP3 beskriver sin antagningsprocess som intern, vilket kan tyda på att det sociala kapitalet (Broady, 1998) i form av personliga kontakter har varit en nödvändig resurs vid antagningen. IP1 och IP2 menar att det ansågs värdefullt av handledaren att denne innan rekrytering hade en uppfattning om den blivande doktoranden, vilket tyder på att det symboliska kapitalet (Broady, 1998) på det akademiska fältet kan vara gruppstillhörighet. Det verkar som att IP1:s och IP2:s handledare värderade att anställa en doktorand som de visste skulle passa in i gruppen. *”/.../ så då tyckte han väl att det passade då för att när man har en personlig kontakt så vet ju hon vem jag är /.../”* (Intervju med IP1). Ovanstående citat om IP1:s rekrytering är ett exempel på betydelsen av det sociala kapitalet i form av personliga kontakter. Citatet visar även på betydelsen av det symboliska kapitalet då IP1 beskriver att handledaren tyckte det passade att anställa henne då hon var igenkänd sedan innan. Doktorander som sedan innan ”känner” sin handledare, får det troligtvis lättare att komma in

i gruppen då de på grund av det symboliska kapitalet, det vill säga känd av handledaren, tillskrivs mer status redan från början. Denna typ av rekrytering till forskarutbildningar kan även gynna de studenter som har läst sin tidigare utbildning på samma universitet som de söker en forskartjänst. Samtliga intervjupersoner har studerat sin tidigare utbildning vid Lunds universitet, det vill säga samma universitet som de numera doktorerar/har doktorerat vid. *”/.../ så då skrev jag min master med en handledare som just då skulle starta upp en forskargrupp så då fick jag frågan om att bli en av hennes doktorander, så därför blev ju intagningen till det väldigt lätt för mig för jag bara hade tur där och glida in på ett bananskal eftersom jag hade henne som handledare /.../”* (Intervju med IP2).

IP3 beskrev till skillnad från övriga intervjupersoner att hennes antagningsprocess skedde i öppen konkurrens. Ingen av intervjupersonerna berättar om sin antagningsprocess i negativa termer, i stället uppvisade samtliga en positiv inställning till rekryteringen. I intervjupersonernas fall verkar det inte vara av betydelse om rekryteringen skedde internt eller inte för hur de upplevde inträdet till forskarutbildningen. Samtliga menar att det framför allt var deras kompetens och kvalifikationer som låg till grund för rekrytering, oavsett om den var intern eller inte.

IP1 beskriver att den akademiska banan var en ”naturlig” väg att gå, vilket kan förstås med Brodin et al. (2016) teori som menar att vägen till att påbörja en forskarutbildning ofta är enklare och mer naturlig för doktorander från akademiska hem. IP1:s mamma är professor, och IP1 beskriver att ”plugg-grejen” har funnits lite i hennes blod. Tidigare forskning har visat att barn till föräldrar som har avlagt en licentiat- eller doktorsexamen ofta själv började doktorera (Högskoleverket, 2016). IP1 tror dock inte att hennes akademiska bakgrund har varit en fördel under doktorandtiden, utan att fördelarna i stället visade sig under tidigare skolgång. IP1:s upplevelse är i linje med tidigare forskning som visat att föräldrarnas klasstillhörighet inte påverkar steget från grundexamen till forskarutbildningen. Den sociala snedrekryteringen som finns inom forskarutbildningen uppstår i stället tidigare i utbildningssystemet (Högskoleverket, 2016). IP4 tror precis som IP1 att hennes akademiska bakgrund har påverkat henne indirekt att välja den akademiska banan, framför allt när det kommer till hennes forskningsintressen. Även IP2 och IP3 kommer från akademiska hem, men de upplever i stället att deras bakgrund inte har påverkat dem att välja den akademiska vägen. Det habitus (Bourdieu, 1994) som har internaliserats i intervjupersonerna under deras akademiska bakgrund kan ha bidragit till vissa tanke- och tolkningsmönster som intervjupersonerna själva inte är medvetna om, då habitus ofta upplevs som sanningar för individen. Vidare kan intervjupersonernas habitus ha påverkat dem att ”välja” den akademiska vägen, oavsett om de upplevde det som så eller inte. De individer med habitus som är format i en icke-akademisk bakgrund kan troligtvis uppleva den akademiska vägen som svårare och mer onaturlig.

/.../ asså tror jag inte att jag har en stor fördel med det kanske tror jag inte (paus), men som sagt fördelen låg mycket i

hela min skolgång att man kände, asså att där, liksom var det jag visste hur man skulle plugga, man tog upp boken och så läste man liksom (skratt), man får bra med hjälp och hela den biten, det gick ju in i att själva läsandet och pluggandet var lätt liksom så det var väl mer där kändes det mer som att fördelen låg, nu känns det mer som att, det kanske inte spelar så stor roll (Intervju med IP1).

IP3 menar att hon i stället har påverkats av att vistas i miljöer med högre akademiskt utbildade människor i vuxen ålder, bland annat hennes familjemedlem som är professor. Samtliga intervjupersoner beskrev att de lätt kom in i den akademiska miljön och kände sig accepterade. Det kan förstås med Brodin et al. (2016) teori, då doktorander från akademiska hem beskrivs ha ett försprång eftersom dessa inte behöver lära sig att knäcka akademiska koder. De akademiska koderna behöver således inte vara något medvetet eller synligt, utan uppmärksammas först av de doktorander som faktiskt behöver lära sig att ”knäcka” dem. Vidare kan intervjupersonernas kulturella kapital (Bourdieu, 1992) varit en nödvändig resurs vid inträdet till utbildningen. Det kulturella kapitalet kan intervjupersonerna ha förvärvat genom deras akademiska bakgrund, till exempel i form av ett bildat språk eller kunskap om samhället. Det kulturella kapitalet kan ha lett till att intervjupersonerna upplevde sig accepterade på fältet, samt att de kunde anskaffa andra typer av kapitalformer som gynnat dem.

IP2 beskrev att hon i början av forskarutbildningen var lite försiktig då det var mycket att lära sig och komma in i. IP1 upplevde i stället en ganska stor säkerhet i början av utbildningen. Hon hade sedan innan en tydlig förståelse för forskarutbildningen på grund av hennes mamma, och därmed vågade hon ta mer plats. Det första steget i Weidman et al. (2001) teori kännetecknas av en ganska osäker doktorand som därför håller en låg profil. De doktoranderna med forskarutbildade familjemedlemmar/nära vänner har troligtvis en större förståelse för vad som förväntas av denne, och därmed vågar ta mer plats. Weidman et al. (2001) teori pekar dock på att det kan vara nödvändigt för doktoranden att hålla en lägre profil i början av utbildningen för att ”hitta sin plats” på fältet, och på så sätt bli accepterad av forskarkollektivet.

5.2.2 Motivation bakom forskarutbildningen

Innan IP4 blev ”erbjuden” en doktorandtjänst hade hon inte haft tankar på att doktorera, hon upplevde dock under hennes tidigare tjänst att hon drogs mot ett mer vetenskapligt arbete och sökte därför doktorandtjänsten. IP1 började till skillnad från övriga intervjupersoner redan att fundera på en doktorsutbildning under grundutbildningen. Efter hennes masterutbildning började IP1 att jobba, men hon upplevde att hon drogs mot akademien och känslan av att utvecklas. IP1:s motiv är liknande med övriga intervjupersoner som också upplevde sig motiverade av personlig utveckling, vilket är i linje med Dellgran och Höjers (2017) studie. ” /.../ jag utvecklades inte som person så det tror jag har ett behov av att inte bara stanna upp och nu är jag nöjd, utan jag vill hela tiden bli bättre, då kände jag nog att det här var

det som passade mig /.../” (Intervju med IP2). Samtliga intervjupersoner nämner även det egna ämnesintresset som ett motiv vilket också tidigare forskning har visat (Universitetskanslersämbetet, 2016). Intervjupersonernas motiv kan förstås som en del av deras habitus (Bourdieu, 1994), det vill säga under deras liv, kanske från föräldrar, vänner eller tidigare utbildning, har de internaliserat en vilja i att hela tiden utvecklas och följa sina intressen. Kopplingen till habitusbegreppet förstärks ytterligare av att samtliga intervjupersoner upplevde att de drogs bort från sitt dåvarande arbete, vilket kan grunda sig i en internaliserad känsla av att inte nöja sig. Långt ifrån alla människor har möjlighet att följa sina drömmar som grundar sig i intressen och personlig utveckling, kanske på grund av ekonomiska begränsningar. Det kan därmed innebära att intervjupersonerna besitter rätt typ av kapitalformer för att ha möjlighet att följa sin motivation och ta ”risken” att påbörja en forskarutbildning. IP3 nämnde till exempel att hon gick ner i lön i jämförelse med tidigare arbete.

Tidigare forskning (Dellgran & Höjer, 2017), har menat att doktorandens motiv bakom utbildningen troligtvis påverkar dennes framtida karriärmöjligheter. Huruvida det stämmer överens med intervjupersonerna är svårt att svara på. Den personliga utvecklingen som intervjupersonerna beskrev sig motiverade av, kan dock vara fördelaktig i det fjärde steget i Weidman et al. (2001) teori. I detta steg utvecklar doktoranden sin identitet för att på så sätt skapa sig en unik position i forskningsmiljön. För att doktoranden ska utveckla denna identitet och befria sig från traditionella mallar, kan en strävan hos doktoranden efter personlig utveckling vara nödvändig och därmed fördelaktig för framtida karriärmöjligheter. *”jag har alltid tyckt om att plugga och att lära mig nya saker, jobba med frågor som jag har brunnit för väldigt länge, att lära mig mer och liksom förstå, jag vill verkligen förstå hur saker hänger ihop”* (Intervju med IP4). IP4:s citat visar både på ett brinnande intresse för hennes forskningsämne samt en drivkraft i att utvecklas.

5.3 Under forskarutbildningen

5.3.1 Praktiskt och emotionellt stöd

De brister i doktorandens psykosociala arbetsmiljö som visat sig i tidigare forskning (Fackförbundet ST, 2012; Björnermark et al., 2010; Universitetskanslersämbetet, 2016), var inte framträdande i intervjupersonernas upplevelser. Samtliga intervjupersoner uppvisade i stället en generellt positiv upplevelse av sin forskarutbildning och den akademiska miljön. Brodin et al. (2016) teori beskriver vikten av att doktoranden blir sedd, uppskattad och accepterad av handledare och seniora forskare vilket återfinns i intervjupersonernas upplevelser. Gemensamt för intervjupersonerna är det stöd de beskrev sig ha fått/får från handledare och kollegor. Samtliga intervjupersoners tillgänglighet av stöd kan förstås som att deras sociala kapital (Broady, 1998) har fungerat som ett skydd mot en många gånger upplevd ensam och hård akademisk miljö. Intervjupersonerna visar således även att de har tagit del av det tredje steget i Weidman et al. (2001) teorimodell genom att ingå i det

vardagliga livet utanför forskningen, till exempel genom att prata om personliga saker med kollegor. *”Jag känner, jag har ju kollegor som jag kan säga i princip vad som helst till/.../”* (Intervju med IP4). IP3 berättar om att coronapandemin har lett till att de flesta inte är på kontoret, vilket har gjort att hon känner sig ensam och saknar det vardagliga ”tjötet” med kollegor. Coronapandemins konsekvenser är ofrånkomliga, men IP3:s upplevelse visar tydligt på hur viktigt det vardagliga sociala sammanhanget och ”tjötet” är för doktorandens mående och utbildning/arbete i sig.

Björnermark et al. (2010) fann ett missnöje bland doktorander när det kom till handledningen, detta missnöje återfinns inte i intervjupersonernas upplevelser. Samtliga intervjupersoner beskrev sig nöjda med sin handledning både i termer av kvalité och kvantitet. En nära och ofta kontakt mellan handledare och doktorand verkar vara ett framgångsrikt koncept i intervjupersonernas fall. IP1 menar att det viktigaste vid handledning är att parterna bör fungera ihop personlighetsmässigt, och att det finns en tydlig kommunikation mellan dem. Intervjupersonernas positiva upplevelse av sin handledning kan med hjälp av habitusbegreppet (Bourdieu, 1994), förstås som att handledarens och intervjupersonens habitus passar ihop eller är snarlika. För att doktoranden ska uppleva tydliga förväntningar från handledaren krävs enligt intervjupersonerna tydlig kommunikation, vilket i sin tur grundar sig i att parterna upplever och tolkar sin omgivning på liknande sätt, det vill säga de besitter liknande habitus. IP4 beskriver till exempel att hon och hennes handledare alltid har kommit överens på ett personligt plan trots att det i perioder har varit oklart när det kommer till parternas ansvar. Utifrån intervjupersonernas upplevelser verkar det finnas en gräns när det gäller handledarens ansvar och stöd. Handledarens stöd och ansvarstagande verkar kunna tippa över och missgynna doktoranden om det blir ”för” mycket. IP2 beskrev det som att hennes handledning nästan hade varit för bra då hon vid vissa tillfällen upplevde att hon hade lagt för mycket ansvar på handledaren. Det fjärde steget i doktorandens socialisationsprocess (Weidman et al., 2001), innebär att doktoranden måste befria sig från handledare och andra forskare. De doktorander som har en övertro på att handledaren ska rätta till fel, riskerar att inte befria sig från handledarens traditionella mallar vilket är nödvändigt för att bli en självständig forskare.

5.3.2 Kvinna i en akademisk miljö

IP2, IP3 och IP4 arbetar inom kvinnodominerande fält och de beskrev miljön i sina forskargrupper som trevlig, öppen och avslappnad. IP1 arbetar med ungefär lika delar män och kvinnor, och även hon beskrev arbetsmiljön som positiv. Av vad som framgår i intervjuerna är det ingen av intervjupersonerna som lägger stor vikt vid fördelningen av män/kvinnor, kanske på grund av att det generellt fungerar bra på deras respektive arbetsplatser. Samtliga intervjupersoner upplever att de kan se upp till och inspireras av både manliga och kvinnliga forskare, vilket kan ha möjliggjorts på grund av den positiva arbetsmiljö de vittnar om. Intervjupersonernas möjlighet att inspireras av

andra forskare återfinns i det andra steget i Weidman et al. (2001) teori. Intervjupersonernas upplevelse av att kunna inspireras av andra forskare möjliggör även för dem att ta till sig de traditionella ramverk som finns inom respektive fält (Weidman et al., 2001). Det kan i sin tur ha bidragit till att intervjupersonerna blir accepterade av forskarkollektivet, vilket samtliga beskrev under intervjuerna. Med hjälp av inspiration från andra forskare kan intervjupersonerna även ha lärt sig att hantera sina kapitalformer (Bourdieu, 1994) på fördelaktiga sätt för att uppnå status och auktoritet inom respektive fält. IP3:s citat nedan är ett exempel på hur betydelsefullt det kan vara för doktoranden att vistas i en miljö där det finns möjlighet att inspireras av andra forskare.

".../ men folk är så jäkla bra, dem är så kunniga, dem är så pålästa, dem är så otroligt avancerade i sitt resonemang och det är så coolt att röra sig i de här miljöerna, gå på seminarium, det är intressanta seminarium varenda vecka, att bara få insupa det här, och jag tyckte ju i början, jag vart ju nervös bara av att prata med människor i café rummet för det här är ju namn jag har läst (skratt), och nu ska vi sitta liksom och lära känna varandra, det blir ju helt absurt.../" (Intervju med IP3).

Kvinnliga doktorander som har möjlighet att arbeta och inspireras av andra kvinnliga forskare, kan troligtvis uppleva det som mer sannolikt för även dem att i framtiden ha en karriär inom akademien som kvinna. Samtliga intervjupersoner har som sagt möjlighet att arbeta och inspireras av andra kvinnliga forskare, och samtliga ser sig potentiellt ha en framtid inom akademien. I de mansdominerande fakulteterna där den kvinnliga forskaren är mer "ovanlig", kan möjligtvis doktorander uppleva att det krävs särskilda egenskaper av en kvinna för att lyckas. "Det kändes så otroligt stort och jag hade svårt att se min egen roll i det, att vara en del av det här stora.../"" (Intervju med IP3). IP3:s citat visar på den process som doktorander kan gå igenom när de försöker placera sig själv i det stora akademiska sammanhanget. Möjligheten för intervjupersonerna att se upp till andra forskare behöver därför inte bara vara fördelaktigt för att de ska bli accepterade av forskarkollektivet (Weidman et al., 2001), utan även för att de ska kunna identifiera sig med andra forskare och på så sätt se sin plats i den akademiska miljön.

Tidigare forskning (Universitetskanslersämbetet, 2016) har visat att kvinnor i högre grad än män upplever sig bli särbehandlade med grund i kön och ålder. Ingen av intervjupersonerna upplever sig ha blivit särbehandlad på några grunder, samtliga beskriver snarare miljön som icke-hierarkisk. *".../ nej asså (paus), min forskargrupp är väldigt trevlig och jag tycker att alla tar hand om varandra, asså så jag tycker att vi har en väldigt bra kultur där, det är inte liksom äldst är bäst.../""* (Intervju med IP1). IP4 och IP3 berättar dock om att de har blivit särbehandlade i andra sammanhang på grund av deras kvinnliga kön. IP4 menar att hon har "skinn på näsan", och att hon vet vad som är okej och inte. "Amen kan inte du hjälpa till att duka fram jullunchen? Då har jag ibland sagt: nae" (Intervju med IP4). Citatet visar på IP4:s medvetenhet om att kvinnor i högre utsträckning än män på arbetsplatser kan tillfrågas om att genomföra uppgifter som inte ingår i arbetet. IP4:s medvetenhet om subtila könsstereotyper, och hennes till viss del

personlighet i form av ”skinn på näsan”, kan ha bidragit till en mer positiv upplevelse som kvinna inom akademien. Förståelsen för intervjupersonernas upplevelser som kvinna inom akademien, kan också finnas i den akademiska bakgrund som samtliga uppger sig komma ifrån. Den akademiska bakgrunden kan förstås som att de besitter rätt typ av kapitalformer och habitus (Bourdieu, 1994) för att bli accepterade på det akademiska fältet som kvinna. En kvinnlig doktorand från arbetarklass, som enligt Brodin et al. (2016) teori måste lära sig att ”knäcka” akademiska koder, kan ha det svårare att passa in och accepteras i en akademisk miljö. De akademiska koderna kan förstås som synonyma med intervjupersonernas habitus, till exempel omedvetna tanke- och beteendemönster som de har innehaft under uppväxten. Likaså kan man anta att intervjupersonerna förvaltar sina kapitalformer på det akademiska fältet på rätt sätt för att bli accepterade som kvinna. Huruvida intervjupersonernas habitus, förvaltning av kapitalformer och medvetenhet om akademiska koder är extra viktigt just på grund av att de är kvinnor går inte att svara på i denna studie. Citatet nedan från IP4 kan dock tyda på att kvinnor inom akademien måste ”bevisa” sig själva på ett annat sätt än vad män behöver.

Ofta när man träffar kvinnor som är högt uppsatta i forskningsvärlden, att dem verkligen har en sån super auktoritär och hård approach för att man behöver det, du behöver ju inte vara så för att du är man, du får ju allt ändå typ /.../ (Intervju med IP4).

Samtliga intervjupersoner är födda och uppväxta i Sverige, och deras kulturella bakgrund kan även vara fördelaktig när det kommer till att bli accepterad i forskargruppen. IP1 beskrev om en kulturkrock då en manlig doktorand från Kina började i hennes forskargrupp. Mannen agerade på ett annorlunda sätt som gruppen upplevde som udda. IP1:s berättelse tyder på att det även finns kulturella koder inom akademien som blir synliga först då en person ”bryter” mot dem, vilket kan ske i de mest vardagliga situationerna men som påverkar forskargruppens syn på denne för alltid. Precis som att doktorander från akademiska hem har en fördel enligt Brodin et al. (2016), kan även doktorander från kulturer lik den svenska kulturen ha en fördel. Den akademiska miljön kan även skilja sig mellan olika fakulteter, institutioner och forskargrupper. Dessa intervjupersoner är verksamma inom fält bestående av fler kvinnor än män, eller lika delar män och kvinnor, vilket kan innebära att kvinnans roll inom dessa fält är mer ”normaliserad” och accepterad. Vidare kan det innebära att kvinnor som är verksamma inom mansdominerande fält upplever mer särbehandling och diskriminering än vad dessa intervjupersoner gör. Samtliga intervjupersoner nämnde att de har haft tur när det kommer till vilken forskargrupp de hamnade i, de refererade alla till kollegor och vänner där situationen ser annorlunda ut. *”/.../ som det är på min avdelning kanske inte är det som speglar hur det är i den akademiska världen egentligen” (Intervju med IP4).*

5.3.3 Doktorandens roll inom och utanför akademien

IP1 upplever inte arbetsbelastningen som för stor, periodvis upplever hon det som hon beskrev som "normal" stress. IP2 och IP4 vittnade om liknande upplevelser, till exempel att stressen går upp vid deadlines. Intervjupersonernas upplevelser är upplyftande i relation till tidigare forskning (Fackförbundet ST, 2012), vilket gör det relevant att analysera vad som kan ha bidragit till intervjupersonernas rimliga grad av arbetsbelastning och stress. I steg två i Weidman et al. (2001) teori beskrivs tydliga förväntningar vara viktigt för att doktoranden ska börja ta mer plats. Samtliga intervjupersoner beskriver att de har tydliga förväntningar från handledare, vilket troligtvis också kan ha bidragit till intervjupersonernas rimliga grad av stress. *".../ men det går ju liksom att klämma in dubbelt så många experiment, asså man kan ju klämma in, hur mycket ska du göra liksom, vad känns rimligt, så att det har mycket med handledaren att göra /.../ "* (Intervju med IP1). IP1:s citat tyder också på att doktorandens arbetsbelastning, i alla fall för vissa doktorander, till stor del bestäms av handledaren. Handledarens förväntningar och krav på doktoranden kan grunda sig i det symboliska kapitalet (Broady, 1998), vad som anses värdefullt av forskningsfältets medlemmar. På så sätt kan man även förstå de skillnader som finns mellan olika handledares sätt att handleda. Gemensamt för intervjupersonernas handledare verkar vara en prioritet av doktorandens mående, det vill säga vad är rimlig arbetsbelastning och så vidare.

Samtliga intervjupersoner har familj vid sidan av doktorandtjänsten och kan därför beskrivas besitta multipla sociala roller (Nordenmark, 2004). Multipla sociala roller medför olika krav på individen, vilket efter intervjupersonernas upplevelser stärker rollexpansionsteorin som menar att multipla sociala roller är positivt för individen. Detta visar sig bland annat i IP3:s berättelse om att hon har möjlighet att få stöd och svar på frågor som rör hennes doktorandtjänst av hennes familjemedlem. När det kommer till möjligheten att kombinera ett familjeliv med en akademisk karriär är IP1 och IP2 positiva. IP4 upplever att hon kan kombinera doktorandtjänsten med sina fritidsintressen. *"Det är inte som att jag har sagt upphela mitt liv för att doktorera /.../ "* (Intervju med IP4). Intervjupersonernas sociala kapital (Broady, 1998) utanför arbetet, kan även gynna dem på arbetet på så sätt att de beskrev sig få stöd och uppmuntran även från kontakter utanför akademien. Av vad som framgår i intervjuerna har intervjupersonerna inte upplevt rollkonflikter (Nordenmark, 2004) i högre grad. Samtliga intervjupersoner anger vikten av att dra en gräns mellan arbetsliv och privatliv, något som kan vara en framgångsfaktor i deras fall. Handledarens roll kan även ha betydelse, då en doktorand som gärna överpresterar själv kan ha svårt att dra en sådan gräns. Så här berättar IP2 om den gräns hon har dragit mellan doktorandtjänsten och familjelivet:

IP2: */.../ asså jag har aldrig jobbat kvällar, så att jag alltid har försökt att distansera det, på helger och på kvällar då jobbar inte jag, utan då är jag hemma med familjen... så jag tycker att jag har lyckats men det är ju lätt att det hade*

kunnat blivit att man sitter på kvällar också, och så tittar man mejlen på helgen också, i perioder kan det ju bli så när man har massor, en artikel som behövs skickas in och ändras och så... generellt sätt så har det funkat bra

I: Har du bestämt det sedan innan, eller blir det så naturligt för dig?

IP2: Ja men det är nog för att jag har bestämt mig för att det är så vi ska ha det, det blir konstigt annars /.../

Då intervjupersonerna som doktorander både är studenter och anställda vid institutionen, kan det medföra skilda krav från omgivningen. Man kan därför se det som att intervjupersonerna besitter multipla sociala roller även på institutionen. Detta skulle kunna leda till rollkonflikter enligt rollstressteorin (Nordenmark, 2004), men en framgångsfaktor i intervjupersonernas fall kan vara att de uteslutande pratar om sin roll på institutionen i termer av att vara anställd. Intervjupersonernas syn på sig själv som framför allt anställd kan möjligtvis eliminera risker för rollkonflikter, och i stället stärka rollexpansionsteorin (Nordenmark, 2004). IP2 beskrev till exempel att hon tar del av de fördelar som studenter har trots att hon har betraktat sig själv som anställd *“.../ det har nog varit andra utifrån som ser mig som en student, jag har kanske utnyttjat vissa studentrabatter, det har jag rättighet till, men annars har jag ju sett mig som en anställd måste jag säga /.../”* (Intervju med IP2). I intervjuerna framkom det även hur intervjupersonerna upplever sin roll på institutionen. Samtliga menar att de har möjlighet att framföra kritik vid behov, och att andra forskare som är mer erfarna lyssnar på dem. *“Det känns som att det jag säger spelar roll, det kanske inte borde i den utsträckning det gör för jag är så ny på det här (skratt), men dem lyssnar på vad jag säger och det tänkte jag nog att det skulle komma senare men det gör det inte... det kom redan nu /.../”* (Intervju med IP3). IP4 nämnde också att hon brukar föra fram diskussioner om vem som ska få vara medförfattare eller inte *“Ska man verkligen få vara med om man är professor men inte har gjort ett skit?”* (Intervju med IP4). Intervjupersonernas roll på institutionen som betydelsefulla och respekterade medarbetare, kan vara den främsta anledningen till att de upplever sina multipla sociala roller som positiva.

5.4 Efter forskarutbildningen

5.4.1 En framtid inom akademien?

En faktor som enligt Brodin et al. (2016) teori påverkar framgångsgraden av doktorandens socialisation, är möjligheten att arbeta med annat än endast dennes avhandling. IP1, IP2 och IP4 berättade om sina erfarenheter av att arbeta med undervisning under forskarutbildningen. Arbete med annat än endast avhandlingen leder enligt Brodin et al. till att doktoranden skapar band med övriga delar av samhället vilket breddar den akademiska identiteten. I Bourdieus termer (Bourdieu, 1994), kan man förstå breddningen av den akademiska identiteten som ett förvärvande av kapital. Genom att intervjupersonerna arbetar med undervisning knyter de kontakter med fler människor, vilket stärker det sociala kapitalet som kan leda till status och inflytande på det akademiska fältet. Det kan i sin tur även leda till bättre karriärmöjligheter för intervjupersonerna samt resurser i form av andra kapitalformer.

När IP2 påbörjade sina forskarstudier var hon väldigt osäker på om det var möjligt med en framtid inom akademin, men under åren började hon dock tro att det var möjligt. IP2:s förändring beskrev hon framför allt grunda sig i hennes handledares inställning om att allt löser sig. IP2 tror att hon om fem år är kvar inom akademin, kanske som docent. IP2:s upplevelse tyder på att handledarens erkännande av doktoranden även har betydelse när det kommer till doktorandens framtidstro om en fortsatt akademisk karriär i linje med Brodin et al. (2016) teori. Huruvida en doktorand ser sig ha en framtid inom akademin kan även enligt Weidman et al. (2001) teori påverkas av hur väl denne socialiseras in i den akademiska miljön, vilket IP2 upplevs ha gjort då hon beskrev att hon passar in där hon är anställd. Doktorandens syn på en framtid inom akademin kan också förstås med hjälp av Bourdieus habitusbegrepp (Bourdieu, 1994), då ett särskilt typ av habitus kan krävas på det akademiska fältet för att uppleva att man passar in. IP1:s syn på en framtid inom akademin har också förändrats under forskarutbildningen. När hon påbörjade utbildningen var hon säker på att hon skulle stanna kvar inom akademin efter disputation, men nu är hon mer tveksam. IP1 visar liknande tendenser som Bergenzaun et al. studie (2012), som fann att det under slutet av forskarutbildningen var fler kvinnor än män som uppgav att intresset för en framtida karriär inom akademin hade minskat. IP1 beskrev precis som IP2 att hon passar i sin forskargrupp, vilket kan förstås som att IP1 besitter ”rätt” typ av habitus men trots det är osäker till en framtid inom akademin. IP3 och IP4 upplever också att de passar in, trots att de inte ser sig själva som typiska ”akademiker”. IP4 nämnde till exempel att hon inte passar in i stereotypen av hur folk tänker att doktorander är. IP3:s och IP4:s upplevelser tyder på att det typ av habitus som krävs för att bli accepterad på det akademiska fältet inte är något definitivt, utan att det kan skilja sig mellan olika forskargrupper. Då intervjupersonerna kommer från en akademisk bakgrund kan det även vara så att dem är mer typiska ”akademiker” än vad de själva är medvetna om, det vill säga andra människor kanske ser dem som självklara i den akademiska miljön. Eftersom habitus ofta upplevs som omedvetna sanningar (Bourdieu, 1994), kan det vara så att IP3 och IP4 inte själva ser sina ”akademiska drag”. *”/.../ det här är Lunds universitet och dem har anställt mig (skratt), dem vet inte vad dem har gjort för något, skämt åsido /.../”* (Intervju med IP3).

IP3:s citat nedan tyder på att det habitus som krävs på det akademiska fältet för att förvärva kapital och status kan skilja sig mot andra fält. *”/.../ jag ser på min mans kollegor som hälften av dem har svårt att genomföra ett vanligt samtal, men är otroligt kompetenta forskare, men vi kan inte prata om något annat än vad dem håller på med för projekt just nu /.../ i sina fält är de framstående /.../”* (Intervju med IP3). IP3 beskrev vidare att det skiljer sig mellan olika discipliner när det kommer till vilka egenskaper som en forskare bör ha, till exempel inom hennes område är det viktigt med social kompetens. IP4 är den enda av intervjupersonerna som tror att det skiljer sig mellan manliga och kvinnliga forskare, då hon menar

att kvinnor behöver bevisa sig själv och sin kunskap i högre grad än män. Det skulle kunna innebära att kvinnor i högre grad måste utveckla eller förändra sig själv och sin personlighet för att lyckas inom akademien. I det fjärde steget i Weidman et al. (2001) teorimodell blir doktorandens akademiska personlighet en del av individens personlighet, och intervjupersonerna berättar alla om sin doktorandtid som utvecklande på det akademiska och personliga planet. Det är dock ingen av intervjupersonerna som uppvisar att de under sin doktorandtid har omvandlats, eller blivit en "ny människa". IP4 beskrev till exempel att hon har blivit mer självsäker och trygg, men att hon inte anpassar sig på jobbet utan är sig själv. Vid skapandet av intervjupersonernas akademiska identitet (Weidman et al., 2001), kan det vara så att de inte har behövt bli en "ny människa" för att bli accepterade på det akademiska fältet. Det habitus (Bourdieu, 1994), eller egenskaper som krävs av en forskare inom respektive fält för att bli accepterad, kan intervjupersonerna redan i början av forskarutbildningen haft med sig och därför upplever att de kan vara sig själva. Doktorander som upplever att de inte behöver spela en roll, utan faktiskt kan vara sig själv på sin arbetsplats, ser troligtvis möjligheten att stanna kvar inom akademien som större vilket stämmer för samtliga intervjupersoner.

IP4 har blivit erbjuden en postdokortjänst efter disputation men hon är inte "supertaggad" på en akademisk karriär. Hon menar att en akademisk karriär handlar mycket om att söka forskningsmedel, vilket även IP1 nämnde som en negativ faktor med en akademisk karriär. IP4 tror i stället att hon i framtiden vill bli lärare, och IP1 velar mellan den akademiska banan och ett arbete inom industrin. IP3 är den av intervjupersonerna som verkar mest osäker på vad som ska hända efter doktorsexamen, vilket heller inte är konstigt då hennes disputation sker om cirka fem år. *"Akademiska livet är ju väldigt så... jag tror att, nu har man fyra år här och det är ju ändå en fast anställning i fyra år men när jag är färdig så är det ju samma för alla som doktorerar att då står man ju där och lite grann vad ska jag göra då? /.../ "* (Intervju med IP1). IP1:s citat visar på den osäkerhet med en akademisk karriär som även kom upp under övriga intervjuer. Trots att både IP1 och IP4 är osäkra på om de vill arbeta inom akademien i framtiden, ser de sig precis som övriga intervjupersoner potentiellt ha en framtid inom akademien. Det kan förstås med Bourdieus kapitalbegrepp (Bourdieu, 1994; Broady, 1998), då intervjupersonerna under forskarutbildningen kan ha förvärvat kapital vilket har gjort att de har fått mer auktoritet och status på fältet, och därför upplever det som möjligt med en framtid inom akademien.

IP3 och IP4 är de intervjupersoner som har övervägt avhopp. Den vanligaste orsaken till tankar kring avhopp bland forskarstudenter har bland annat visat sig vara stress och sociala skäl (Areskoug et al., 2012; Högskoleverket, 2012). IP3:s anledning på tankar kring avhopp var rädsla och osäkerhet, men hon bestämde sig för att rädsla inte skulle få henne att gå miste om en sådan chans

(doktorsutbildning). IP4 övervägde att ta ut en licentiatexamen när det var som stökigast med handledningen/projektet, men hon bestämde sig för att det inte fanns något hon hellre ville göra. I samtliga intervjupersonernas fall, de som har övervägt avhopp och de som inte har gjort det, kan deras multipla sociala roller enligt rollexpansionsteorin (Nordenmark, 2004), ha bidragit med nödvändigt stöd vilket hindrat dem från avhopp. De sociala skäl som tidigare forskning visat vara en vanlig orsak bakom tankar på avhopp, kan intervjupersonerna utifrån deras positiva upplevelser av arbetsmiljön därför inte ha upplevt. Likaså den stress som visat sig vara en vanlig anledning till tankar på avhopp i tidigare forskning verkar intervjupersonerna funnit strategier att hantera.

Samtliga intervjupersoner beskrev det akademiska fältet som bestående av konkurrens och en till viss del osäker framtid. De maktkamper som förekommer på fältet går att urskilja i samtliga intervjupersoners upplevelser. Dessa maktkamper går att koppla till Bourdieus teorier om fält, som menar att det inom fält pågår ständig konkurrens (Bourdieu, 1994). IP1 beskrev att konkurrensen inom hennes område är ”jättestor”, och IP2 uppgav en vilja att om fem år vara docent vilket kan ses som en strävan efter en maktposition på det akademiska fältet. IP4 beskrev att de i hennes forskargrupp handlar mycket om samarbete, men att i de mer ”banbrytande” fälten förekommer mer konkurrens och sabotage. IP3 är den enda av intervjupersonerna som anser att konkurrensen inte är påtaglig då hon beskrev att hon inte brukar vara medveten om när andra konkurrerar runt henne. I IP3:s intervju är det dock tydligt att hon bryr sig om att ha inflytande på det akademiska fältet då hon beskrev att de andra forskarna faktiskt lyssnar på det hon har att säga vilket gör henne glad.

6. Sammanfattning

Syftet med denna studie är att undersöka den kvinnliga doktorandens upplevelse av sin forskarutbildning och den akademiska miljön. I detta avsnitt sammanfattas analysen och återkopplas till studiens problemformulering, syfte och frågeställningar.

6.1 Sammanfattning och reflektion

Intervjupersonerna har visat på en generellt positiv upplevelse av sin forskarutbildning och den akademiska miljön. De negativa faktorer i den kvinnliga doktorandens upplevelse av sin forskarutbildning och den akademiska miljön som leder till att kvinnor i lägre grad än män tar sig till toppen i den akademiska karriären, har därför i denna uppsats inte gått att påvisa. De negativa faktorerna kan således uppstå senare i den kvinnliga forskarens karriär där konkurrensen om titlar/tjänsteformer troligtvis är större. Dessa fyra intervjupersoner är heller inget representativt urval för övriga kvinnliga doktorander, vilket kan innebära att andra kvinnliga doktorander har en helt annan upplevelse. Detta påstående stärks av den tidigare forskningen som ligger till grund för studiens problemformulering, exempelvis Fackförbundet ST (2012), Universitetskanslersämbetet

(2016) och Bergenzaun et al. (2012). Det kan även ha skett en förbättring över tid i jämförelse med tidigare forskning, kanske på grund av jämställdhetsarbeten. De forskargrupper och fält som intervjupersonerna är verksamma inom kan även skilja sig från andra forskarmiljöer när det gäller till exempel hierarkiska strukturer, gruppdynamik och arbetskultur.

Vid analys av empirin utpekades faktorer som kan antas leda till intervjupersonernas positiva upplevelse. I intervjupersonernas fall var det inte av betydelse om rekryteringen skedde internt eller inte för hur de upplevde inträdet till forskarutbildningen. Samtliga intervjupersoner beskrev inträdet och antagningsprocessen som positiv, vilket kan förstås i att samtliga menade att rekryteringen främst grundade sig i deras kompetens och kvalifikationer. Samtliga upplevde sig även välkomnade i forskargruppen och i den akademiska miljön. Intervjupersonernas gemensamma motiv bakom forskarutbildningen, personlig utveckling och det egna ämnesintresset, kan vara fördelaktigt under utbildningen och för framtida karriär. En strävan efter personlig utveckling bland intervjupersonerna kan gynna dem när det kommer till att skapa sin unika position i forskningsmiljön. Samtliga beskrev även att de "drogs bort" från sitt dåvarande arbete som de hade innan doktorandtjänsten. Möjligheten för intervjupersonerna att följa deras motivation kan grunda sig i att de besitter rätt typ av förutsättningar och bakgrund för att ta "risken" att börja doktorera. Gemensamt för intervjupersonerna är den akademiska bakgrunden, vilken kan ha varit fördelaktig vid inträdet till utbildningen men även under utbildningen. Intervjupersonernas akademiska bakgrund kan under yngre skolår ha påverkat möjligheten för dem att i framtiden påbörja en forskarutbildning. Den akademiska bakgrunden kan därmed indirekt ha påverkat intervjupersonerna att välja den akademiska vägen och uppleva det som mer naturligt. Likaså kan intervjupersonernas akademiska bakgrund ha bidragit till att samtliga intervjupersoner upplevde sig accepterade i den akademiska miljön.

Det stöd som samtliga intervjupersoner upplever sig ha från arbete och familj kan ha bidragit till deras upplevda "normala" grad av stress och arbetsbelastning. Balansen mellan arbetsliv och privatliv som de alla beskriver att de har, kan även ha bidragit till en rimlig grad av stress. Samtliga intervjupersoner beskriver den akademiska miljön som trevlig, öppen och icke-hierarkisk. Intervjupersonernas upplevelse av att vara kvinna i en akademisk miljö är positiv, vilket kan bero på att de har haft tur och hamnat i en bra grupp, eller att de arbetar i fält med mycket kvinnor, eller att de besitter "rätt" typ av bakgrund och resurser för att bli accepterade. Intervjupersonernas nära och ofta kontakt med handledare kan vara av stor vikt för deras trivsel och utbildning/arbete i sig. Intervjupersonernas upplevelse av sin handledning är bra både i termer av kvalitet och kvantitet, där en tydlig kommunikation mellan parterna ansågs viktig. Den nära kontakten med handledare som intervjupersonerna beskrev sig ha, bidrar troligtvis till tydligare förväntningar och därmed även en

minskad grad av stress. Samtliga intervjupersoner upplever sig bli inspirerade av andra forskare. På så sätt finns förutsättningar för intervjupersonerna att ta till sig de traditionella ramverk som finns inom respektive fält för att bli accepterad av andra forskare.

Tre av fyra intervjupersoner beskrev att de hade arbetsuppgifter utöver avhandlingen, vilket kan leda till en breddning av deras akademiska identitet. Det kan även leda till fler karriärmöjligheter i framtiden för dessa intervjupersoner. Samtliga intervjupersoner ser sig potentiellt ha en framtid inom akademien, men faktorer som en osäker framtid och tid till annat än forskning var anledningar till ett minskat intresse. Den gemensamma synen bland intervjupersonerna på en potentiell framtid inom akademien kan förstås i det att samtliga upplever sig accepterade av forskarkollektivet, samt att de kan besitta rätt typ av förutsättningar för den typen av karriär. Intervjupersonernas syn på framtiden är positiv och det är ingen av dem som uttrycker en oro för att bli arbetslös eller liknande efter utbildningen. Två av intervjupersonerna anser sig själv inte vara typiska ”akademiker”, men upplever trots det att de passar in vilket tyder på att det kan finnas marginal för hur en forskare ”bör” vara. Endast en av intervjupersonerna menar att det krävs andra egenskaper av kvinnliga forskare för att lyckas, till exempel att kvinnor i högre grad än män måste bevisa sig själv och sin kunskap för att bli accepterade inom akademien.

6.2 Förslag till framtida forskning

Det kan vara av intresse att i framtida forskning undersöka kvinnliga doktoranders upplevelse av sin forskarutbildning vid andra fakulteter, vilket kan påvisa likheter och/eller skillnader mellan olika fakulteter. Då samtliga intervjupersoner berättar om kollegor/vänner där situationen ser annorlunda ut är det extra relevant. Vidare kan man undersöka ickebinära doktoranders upplevelse av sin forskarutbildning och den akademiska miljön, finns det utrymme för andra kön än man och kvinna inom forskarutbildningen och akademien?

7. Referenslista

- Bourdieu, P. (1992). *Texter om de intellektuella: en antologi*. Brutus Östlings bokförlag.
- Bourdieu, P. (1994). *Kultursociologiska texter* (4 uppl.). Brutus Östlings bokförlag.
- Broady, D. (1991). *Sociologi och epistemologi* (2 uppl.). HLS förlag.
- Broady, D. (1998). *Kapitalbegreppet som utbildningssociologiskt verktyg* (2 uppl.). Skeptron Occasional Papers nr 15. Uppsala universitet, institutionen för lärarutbildning.
- Brodin, E., Lindén, J., Sonesson, A., & Lindberg-Sand, Å. (2016). *Doctoral supervision: In theory and practice*. Studentlitteratur.
- Bryman, A. (2013). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2 uppl.). Liber.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (3 uppl.). Studentlitteratur.
- Nordenmark, M. (2004). *Arbetsliv, familjeliv & kön*. Boréa.
- Nordmark, S. (2014). Pierre Bourdieu. I L. Gottzén. & U. Lögdlund. (Red.), *Sociologins teoretiker* (s. 227–243). Gleerups.
- Weidman, J., Twale, D., & Stein, E (2001). *Socialization of Graduate and Professional Students in Higher Education: A Perilous Passage?*. ERIC publications.
- Elektroniska källor**
- Areskoug, J. K., Svensson, F. S., Peterson, P., & Tjitrowirjo T. (2012). *Fullföljande av forskarutbildningen: Doktoranders uppfattningar av sin studiesituation med fokus på könsskillnader*. Lunds universitet, institutionen för hälsa, vård och samhälle, fysiska institutionen, institutionen för kliniska vetenskaper i Malmö, institutionen för kliniska vetenskaper i Lund. [https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/forskarutbildning-paa-rika-villkor\(7ad3704c-4e3c-4c9c-9397-600b702e511f\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/forskarutbildning-paa-rika-villkor(7ad3704c-4e3c-4c9c-9397-600b702e511f).html)

Bergenzaun, L., Ekström, S., Lundqvist, S., Strand, C., & Österman, T. (2012). *Förändringar i doktoranders syn på viljan till en fortsatt akademisk karriär ur ett jämställdhetsperspektiv*. Lunds universitet, IKVL, biologiska institutionen, företagsekonomiska institutionen, kemiska institutionen. [https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/forskarutbildning-paa-lika-villkor\(7ad3704c-4e3c-4c9c-9397-600b702e511f\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/forskarutbildning-paa-lika-villkor(7ad3704c-4e3c-4c9c-9397-600b702e511f).html)

Björnermark, M., Kettis-Lindblad, Å., & Wolters, M. (2010). *Forskarutbildningen ur doktorandperspektiv. Resultat från en universitetsövergripande enkätundersökning vid Uppsala universitet*. Uppsala universitet. https://www.uu.se/digitalAssets/31/a_31242-f_Forskarutbildningen-ur-doktorandperspektiv-2010.pdf

Boëthius, S., Jonstrup, A., & Rosengren, F. (2012). *Jämställdhetsarbete på institutionsnivå vid Lunds universitet, en kartläggning*. Lunds universitet, Sociologiska institutionen, biologiska institutionen. [https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/forskarutbildning-paa-lika-villkor\(7ad3704c-4e3c-4c9c-9397-600b702e511f\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/forskarutbildning-paa-lika-villkor(7ad3704c-4e3c-4c9c-9397-600b702e511f).html)

Dellgran, P & Höjer, S. (2017). *Varför forskarutbildning? Motiv, aspirationer och drivkrafter bland disputerade sjuksköterskor, lärare och socionomer*. Socialvetenskaplig tidskrift, 24(2), 85–106. <https://doi.org/10.3384/SVT.2017.24.2.2394>

Fackförbundet ST (2012). *Hur mår doktoranden? en rapport från Fackförbundet ST, SFS och TCO om forskarstuderandes psykosociala arbetsmiljö*. Fackförbundet ST:s Kommunikationsenhet. https://st.org/sites/default/files/attachment/hur_mar_doktoranden_juni_2012.pdf

Högskoleförordningen om anställning som doktorand m.m. (SFS 1993:100). Regeringen. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskoleforordning-1993100_sfs-1993-100

Högskoleverket (2006). *Forskarutbildning och forskarkarriär: betydelsen av kön och socialt ursprung*. Rapport 2006:2 R. <https://www.uka.se/download/18.12f25798156a345894e28db/1487841898224/0602R.pdf>

Högskoleverket (2012). *Orsaker till att doktorander lämnar forskarutbildningen utan examen: en uppföljning av nybörjarna på forskarnivå läsåren 1999/2000 och 2000/01*. Rapport 2012:1 R. <https://www.uka.se/download/18.12f25798156a345894e2b8e/1487841900934/1201R-doktorander-forskarutbildning.pdf>

Jämställdhetsmyndigheten (2019). *Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet: en lägesrapport*. Rapport 2019:2. <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/files/2019/04/delredovisning-jihu-2019-04-02.pdf>

Lunds universitet (2011). *Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald*. Rektor. <https://www.medarbetarwebben.lu.se/sites/medarbetarwebben.lu.se/files/lunds-univeritets-policy-for-jamstallldhet-likabehandling-och-mangfald.pdf>

Patton, M. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Journal of Business Research, 30(2), 197–199. <https://doi.org/10.1002/nur.4770140111>

Statistiska centralbyrån (2020). *Universitet och högskolor: Doktorander och examina på forskarnivå 2019* (Serie UF – Utbildning och forskning). https://www.scb.se/contentassets/58042017f8e646cda97e6749d2bf08e0/uf0204_2019a01_sm_uf21sm2001.pdf

Universitetskanslersämbetet (2016). *Doktorandspegeln: En enkät om doktorandernas studiesituation*. Rapport 2016:18. <https://www.uka.se/download/18.67d7db0e1598fa32b7fadbc6/1487841858377/rapport-2016-12-08-doktorandspegeln-doktoranders-studiesituation.pdf>

Universitetskanslersämbetet. (21 december 2017). *Kvinnornas universitetshistoria*. <https://www.uka.se/fakta-om-hogskolan/den-svenska-hogskolans-historia/kvinnornas-universitetshistoria.html>

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.
https://www.lincs.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf

Bakgrund

1. Ålder?
 2. Etnisk tillhörighet?
 3. Socioekonomisk bakgrund?
 4. Civilstånd? Barn?
 5. Utbildning/arbetsbakgrund?
6. Hur länge har du varit doktorand vid Lunds universitet?

Inträdet till forskarutbildningen

7. Vill du berätta om den första gången du har minne av att du började fundera på att söka en doktorandtjänst?
8. Vad motiverade dig att söka doktorandtjänsten?
9. Hur upplevde du antagningsprocessen i sin helhet?
10. Hur upplevde du ditt mottagande i forskargruppen?

Upplevelsen av forskarutbildningen

11. Hur var din syn på doktorandyrket/forskarutbildningen samt den akademiska miljön innan du påbörjade tjänsten?
12. Hur trivs du på din arbetsplats?
13. Hur upplever du arbetsbelastningen?
14. Är du nöjd med din handledning?
15. Upplever du att det finns kvinnliga forskare att se upp till där du arbetar?

Tiden efter doktorsexamen

16. Var ser du dig själv karriärmässigt om fem år?
17. Hur lyckas man med den akademiska karriären tror du?