



LUND UNIVERSITY

Akademiskt hushållsarbete. Kan vi hjälpas åt att synliggöra det?

Stjernswärd, Sigrid; Jarl, Johan; Nilsson, Johan; Storry, Jill; Schelin, Maria EC.

2020

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Stjernswärd, S., Jarl, J., Nilsson, J., Storry, J., & Schelin, M. EC. (2020). *Akademiskt hushållsarbete. Kan vi hjälpas åt att synliggöra det?*

Total number of authors:

5

General rights

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

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

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

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

Take down policy

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

LUND UNIVERSITY

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

Akademiskt hushållsarbete

Kan vi hjälpas åt att synliggöra det?

Johan Jarl, Johan Nilsson, Maria Schelin,
Sigrid Stjernswärd, Jill Storry



LUND
UNIVERSITY

Innehållsförteckning

Introduktion/Bakgrund	3
Tillvägagångssätt	6
Egen och gruppreflektion utifrån fyrfältstabell	6
Enkät om individers uppfattning av akademiskt hushållsarbete inom sin nuvarande arbetsgrupp	9
Utveckling av AH-spelet	9
Resultat	10
Egen och gruppreflektion utifrån fyrfältstabell	10
Enkät om individers uppfattning av akademiskt hushållsarbete inom sin nuvarande arbetsgrupp	10
Spel kring fördelning av akademiskt hushållsarbete	13
Diskussion	14
Slutsatser	17
Referenser	18
Appendix	19
Enkäten med instruktioner	20
Spelgenomgång med kommentarer av spelledaren – påståenden i den ordning deltagarna valde	23
Engelska enkät med instruktioner	24

Introduktion/Bakgrund

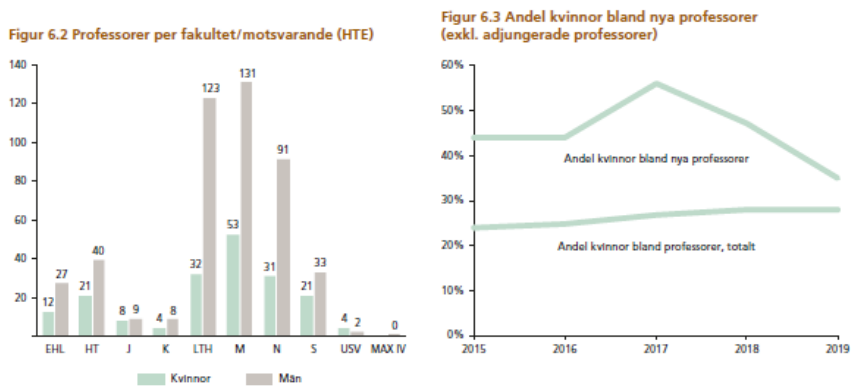
Trots att kvinnor är överrepresenterade bland universitetsstudenter och doktorander är det förhållandevis få kvinnor bland högre tjänstekategorier såsom professor. I USA har simuleringar visat att givet nuvarande rekryteringsgrad så skulle inga större förändringar i sammansättningen vid högre positioner i termer av underrepresenterade grupper ses innan 2080. Detta indikerar, i det amerikanska exemplet, att en ökning av kvinnor bland lägre positioner (student/doktorand) inte kommer öka andelen kvinnliga professorer om inte rekryteringsgraden ökar (Gibbs et al 2016). Detta kan förklaras av i huvudsak två faktorer: att kvinnor väljer att lämna akademien innan de har uppnått högre positioner eller att kvinnor inte befordras till högre positioner i samma utsträckning som män. Det finns indikationer på att båda dessa faktorer är relevanta, i alla fall i USA, där kvinnor har noterats att både lämna akademien innan "tenure" samt att mediantiden till befordran är längre för kvinnor (Gumpertz et al 2017). Stewart & Valian (2018) menar att det finns flera orsaker till kvinnors längre tid till befordran, t.ex. att kvinnor är mindre "tävlingsinriktade" samtidigt som mäns tävlingsbeteende mottas mer positivt, diskriminering, och icke-akademiska arbetsuppgifter (extra-academic responsibilities).

Elsevier's senaste genus rapport (de Kleijn et al 2018) visar på fortsatt ojämlikhet mellan könen vad gäller deltagande i forskning (män 62%, kvinnor 38%, år 2014-2018), publicering (kvinnor publicerar mindre än män oavsett författarordning), och progression i karriären. Det gäller även impact av citeringar bland förstaförfattare med en överrepresentation av män och likaså för fortsatt publicering genom karriären, med en dalande representation av kvinnlig representation över tid. Trots ökad representation av kvinnor i forskningen över tid syns således fortfarande betydande skillnader med lägre siffror för kvinnor jämfört med män. Detta gäller globalt då Elseviers rapport inbegriper även EU och ytterligare 15 länder, inom 26 olika ämnesområden. Dock syns den största ökningen av kvinnlig författarrepresentation inom omvårdnad och psykologi. Män tycks ha fler medförfattare än kvinnor, och skillnaderna tycks öka över tid (dvs för dem med lång publikationshistorik) (de Kleijn et al 2018).

Då forskning och publicering utgör en mycket viktig del i befodringsprocessen kan könsskillnaderna som framkom i de Kleijn et al (2018) fungera som en förklaring för varför kvinnor är underrepresenterade i högre akademiska

befattningar. Det är alltså möjligt att kvinnor i högre grad än män gör arbetsuppgifter som har inget eller lågt meritvärde, medan män i högre grad gör arbetsuppgifter med högt meritvärde i termer av befordran. En studie av Babcock et al (2017) visade på att kvinnor i högre utsträckning än män erbjuder sig, samt är mer benägna att acceptera när de tillfrågas att ta på sig lågmeriterande uppgifter. En konsekvens av detta är att kvinnor har mindre tid över till arbetsuppgifter med högt meritvärde. T.ex. fann Misra et al (2012) att kvinnor lägger 2,45 färre timmar i veckan på forskning än män vid universitetet i Amherst, USA. Det finns ett flertal studier, främst från USA, som visar på ojämlikhet i serviceuppgifter (se Kalm 2019).

Även vid Lunds universitet syns en snedfördelning i antalet anställda manliga respektive kvinnliga professorer inom flertalet fakulteter (se figur 1). Lunds universitet redovisar för avsikter och strategier för att uppnå en jämnare fördelning med hjälp av diverse åtgärder, såsom exempelvis riktade rekryteringsstrategier och mentorprogram (Lunds universitets årsredovisning 2019).



Figur 1: Källa: Lunds universitet. Årsredovisning 2019. DNR STYR 2020/250

Sara Kalm (2019) argumenterar för att en snedfördelning av låg/högmeriterande arbetsuppgifter är en relativt osynlig ojämlikhet vilket gör den svår att komma tillrätta med. Detta kompliceras ytterligare av att den grupp som drar fördel av en ordning tenderar att vara omedveten om sin privilegierade status, samt att anställda tenderar att internalisera rådande strukturer och normer (Kalm 2019). Kalm menar att detta i sig är ett viktigt skäl till att belysa fördelningen av omeriterade arbetsuppgifter – att

medvetandegöra det för individen, i syfte att stärka hen i den interna, informella förhandlingen om arbetsuppgifters fördelning. Samtidigt finns det indikationer på att forskares attityder gentemot mångfald och jämlikhet skiljer sig mellan män och kvinnor. Medan vissa män och kvinnor anser att ojämlikhet mellan könen beror på kvinnors attityder och ambitionsnivå, anser andra att den beror på systemisk och (omedveten) kulturell bias mot kvinnor (de Kleijn et al 2018).

Vårt övergripande syfte med detta arbete är att undersöka om det finns en snedfördelning av låg/högmeriterande arbetsuppgifter över kön vid Lunds universitet, samt att utveckla ett instrument som kan öka medvetenheten om denna eventuella snedfördelning. Detta ska uppnås genom tre delsyften:

1. reflektion kring vilka av författarnas arbetsuppgifter vid Lunds universitet som är hög- respektive lågmeriterande,
2. undersökning om huruvida hög- och lågmeriterande arbetsuppgifter är snedfördelade över kön vid Lunds universitet,
3. utvecklandet av ett verktyg (spel) som syftar till att öka medvetenheten om fördelning av hög- och lågmeriterande arbetsuppgifter inom forskargrupper.

Värdet av en arbetsuppgift tenderar att variera mellan individer och kontexter, men fokus för detta arbete är arbetsuppgifter som har lågt meriteringsvärde i termer av befordran inom den akademiska miljön, kontra uppgifter som har högt meriteringsvärde. Det finns flera olika sätt att tänka kring dessa uppgifter. Begrepp som används i litteraturen är ”akademiskt hushållsarbete” (Kalm 2019), ”institutionellt hushållsarbete” (Bird et al 2004) och ”befordransgrad” (promotability, Babcock et al 2017). Babcocks befordransgrad bygger på i vilken utsträckning uppgifterna bidrar till en positiv utvärdering och karriärsutveckling för arbetstagaren (Babcock et al 2017). Definitionen hos Bird et al (2004) inriktar sig mot det arbete som kvinnor (och andra minoritetsgrupper) utför för att förbättra sin situation inom akademien, t.ex. bevaka och driva frågor kring jämlikhet. Detta är ett lågmeriterande arbete som ofta genomförs utan tilldelning av extra resurser. Kalms definition av det akademiska hushållsarbetet är att det är en ”kollektiv nytthet, som alla drar fördel av men som inte alla behöver utföra” (Kalm 2019, s.11). Även om nyttan kan vara riktad mot en individ (stöd och omsorg) så drar alla nytta av det indirekt genom att en god stämning skapas på arbetsplatsen. Kalm inkluderar därmed, till skillnad från Bird et al (2004) och Babcock et al (2017), även emotionella uppgifter som hon benämner ”affektiva/personliga” uppgifter (Kalm 2019).

Även om definitionerna skiljer något åt så finns det mycket som överensstämmer mellan studier i det som vi i detta arbete väljer att kalla *akademiskt hushållsarbete*. För att vara akademiskt hushållsarbete måste en arbetsuppgift vara till nytta för organisationen och vara tvungen att genomföras (Kalm 2019, Babcock et al 2017, Bird et al 2004). Men då den som genomför uppgiften hamnar i ett relativt ogynnsamt läge i termer av befodringskap föredrar alla att ”någon annan” genomför uppgiften (Babcock et al 2017, Kalm 2019, Bird et al 2004). På grund av den relativa förändringen i befodringskap kan de som undviker det akademiska hushållsarbetet ses som ”freeriders”, dvs. individer som drar nytta av den kollektiva nyttigheten utan att bidra till den (Kalm 2019). Vidare måste arbetsuppgiften vara av sådan karaktär att den anställda har viss valfrihet huruvida hen ska åta sig uppgiften (Babcock et al 2017), dvs. arbetsuppgiften får inte ingå i arbetsbeskrivningen eller vara obligatorisk för alla anställda (Kalm 2019).

Tillvägagångssätt

Projektet har genomförts i tre steg som sammanfaller med frågeställningarna: 1) Författargruppens reflektion kring akademiskt hushållsarbete med utgångspunkt från en fyrfältstabell inspirerad av Sewerin & Jonnergård (2014); 2) Enkät om individers uppfattning av akademiskt hushållsarbete inom sin nuvarande arbetsgrupp; 3) spelutveckling och speltestning i en forskargrupp.

Egen och grupprefleksion utifrån fyrfältstabell

Vi utgick från ett förslag på modell för de olika arenorna inom akademien från Sewerin & Jonnergård (2014) (se Figur 2A). Modellen beskriver en fyrfältstabell där olika fält representerar de rum där en akademiker kan anses vara verksam, såsom i kliniken, forskningen, undervisningen, och samverkan (här kallad marketplace). Ett av fälten omfattar den formella linjeorganisationen, vilket kan användas för kliniskt arbete (“the clinic”), för de forskare som också arbetar kliniskt i samma fält som de forskare, eller för arbete inom institutionen för icke-kliniskt arbetande forskare (“the pyramid”). Modellen kan användas som utgångspunkt för att synliggöra vilket rum man är mest verksam inom och vars huvudsakliga arbetsuppgifter man ägnar sig åt.

Fördelningen av tid och uppgifter mellan de olika rummen kan se olika ut för olika personer, men också över tid för en och samma person. Tabellen anpassades till föreliggande projekt genom att varje rum delades upp i två kolumner, där den ena kolumnen fick rymma uppgifter som kan klassificeras som akademiskt hushållsarbete (AH) och den andra övriga uppgifter (Figur 2A). Var och en av författarna fyllde i fyrfältstabellen utifrån sin egen arbetssituation och sedan samlades all data i en gemensam tabell (Figur 2B). Tabellen användes av författargruppen som ett redskap för att testa definitionen av akademiskt hushållsarbete, dvs. försöka sätta fingret på var och en av de arbetsuppgifter inom de olika rummen som kan betraktas som akademiskt hushållsarbete. Diskussionen mellan författarna om innehållet i den gemensamma tabellen var ett sätt att synliggöra begreppet akademiskt hushållsarbete, reflektera kring vad det innefattar och inte innefattar, samt kring till vilken grad var och en ägnar åt det som kan betraktas som akademiskt hushållsarbete.

The pyramid/the clinic		The marketplace	
Inte AH	AH	Inte AH	AH
The research hotel		The school	
Inte AH	AH	Inte AH	AH

Figur 2A: Modifierad tabell inspirerad av The Four Rooms of Leadership at the University (Fyra akademiska ledningsrum), Sewerin & Jonnergård (2014). AH= akademiskt hushållsarbete; Obs: arbetsuppgifter räknas inte som akademiskt hushållsarbete om de ingår i arbetsbeskrivningen.

Interna LU uppgifter (The pyramid/ the clinic)		Tredje uppgiften (The market place)	
Inte AH (potentiellt meriterande) <ul style="list-style-type: none"> Egen kompetensutveckling Nämndarbete 	AH eller ev. AH (ej meriterande) <ul style="list-style-type: none"> Koordinera forskargruppsseminarie; andra fortbildning; t.ex. journal club, workshops Klinik PM/vårdprogram - bara för att man är "forskare" Personalansvar <ul style="list-style-type: none"> anställning, samtal osv sociala aktiviteter Nämndarbete 	Inte AH (potentiellt meriterande) <ul style="list-style-type: none"> Ledningsgrupp register Samarbete med kommersiella aktörer, intressenterna, patientföreningar Politiska debatt program? Föreläsare på konferenser Ansvarig som rådgivare/författare på riktlinjer 	AH eller ev. AH (ej meriterande) <ul style="list-style-type: none"> Deltar på etiska rådet Föreläsa på PRO för att din anslagsgivare stödjer ett möte Mediakontakter; populär vetenskapliga spridning av resultat Kontakter med myndigheter/NGOs
Forskningshotellet (The research hotel)		Lärosäten (The school)	
Inte AH (potentiellt meriterande) <ul style="list-style-type: none"> Handleda doktorander som huvudhandledare Sakkunnig för forskningsanslag, etiskråd Betygsnämndledamot Artikelskrivande Rapportskrivande Konferenser/spridning av resultat Anslagsansökningar Nätverkskoordinator/samarbete kompetensutveckling: PREP, Mentor programme 	AH eller ev. AH (ej meriterande) <ul style="list-style-type: none"> Handleda doktorander som biträdande handledare Vara informell mentor Administrativt arbete typ, reseräkningar, ansvar för beställningar Informell rådgivare på andra gruppens doktorander/postdoks "Hjälp" på andra projekt på grund av teknisk kunskap med ingen vetenskaplig belöning Nätverksbyggande inför projektstart Granskning av vetenskapliga artiklar Underhållet av arbetsmiljöfrågor, kemikalier osv Föra protokoll på möte 	Inte AH (potentiellt meriterande) <ul style="list-style-type: none"> Undervisning Kursansvar Kursutveckling 	AH eller ev. AH (ej meriterande) <ul style="list-style-type: none"> Dold kursadministration Studenthantering (samtal, informell handledning) Handleda GU

Figur 2B Precisering akademiskt hushållsarbete utifrån fyra akademiska ledningsrum (Sewerin & Jonnergård, 2014): några exempel på uppgifter.

Enkät om individers uppfattning av akademiskt hushållsarbete i sin nuvarande arbetsgrupp

Framtagandet av enkätfrågorna gick hand i hand med arbetet med spelet, där författargruppen tog fram påståenden för spelet genom brainstorming och kritisk review av förslagen, med bakgrund i den litteratur som fanns tillgänglig och de diskussioner vi haft i och med vårt arbete med fyrfältstabellen. En enkät utformades baserad på dessa påståenden (se appendix 1). Av praktiska skäl, men också i ljuset av den fakultetsomfattande enkät som vår systergrupp i PREP-programmet just skickat ut, valde vi att enbart sprida enkäten i våra egna arbetsgrupper. Detta hade ytterligare en fördel; att författargruppen i vissa fall kunde förklara och förtydliga påståenden som väckte frågor, och ta med sig denna feedback tillbaka, för att omforma påståenden som var svåra att relatera till, och på så sätt förbättra spelet.

Utveckling av AH-spelet

Vi utgick ifrån det så kallade “Diskrimineringspelet” som har utvecklats av den universitetsgemensamma personalavdelningen vid Lund universitet. Diskrimineringspelet skapades med utgångspunkt i arbetsmiljölagen och den riskvärdering som kontinuerligt utförs vid Lunds universitet. Deltagarna ska diskutera ett antal påstående kring arbetsmiljörisker i smågrupper, med fokus på “mjuka” sociala risker (pers. korr Sikiric 200120). Mer specifikt berör påståendena eventuella hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter och risken för diskrimination och repressalier. Deltagarna ska efter diskussionen kategorisera varje påstående i låg, medelstor eller stor risk inom den egna gruppen/organisationen (<https://www.hr-webben.lu.se/arbetsmiljo/diskriminering/systematiskt-forebyggande-arbete-mot-diskriminering>).

Vi behöll diskrimineringspelets grundstruktur men ersatte påståendena med samma påståenden som utvecklades för enkäten, se ovan. Syftet med detta Akademiskt hushållsarbetspel (AH-spelet) är att få individen att reflektera över sin arbetsituation i förhållande till hans kollegor i termer av fördelning av låg- och högmeriterande arbetsuppgifter.

Resultat

Egen och gruppreflekation utifrån fyrfältstabell

Den egna reflektionen och den gemensamma diskussionen visade tydligt att det var svårt att definiera vilka arbetsuppgifter som hamnar inom eller utanför vår definition av akademiskt hushållsarbete. Till exempel diskuterade författarna att en uppgift som till synes kan uppfattas som icke-meriterande, t.ex. artikelgranskning för en vetenskaplig tidskrift, ändå kan medföra fördelar i form av att hålla sig uppdaterad inom sitt ämnesområde.

Ett annat exempel ur författarnas egen inventering av arbetsuppgifter som belyser svårigheten att skapa en generell lista över arbetsuppgifter som är akademiskt hushållsarbete är undervisning. Denna arbetsuppgift ingår i arbetsbeskrivning för vissa, andra uppfattar den som en grundläggande uppgift, medan i andra kontexter är undervisningen en frivillig syssla som någon i gruppen tar på sig, och andra "slipper". Eftersom undervisning ändå har ett visst meritvärde och ingår som krav för högre positioner finns även situationen att medlemmar i samma arbetsgrupp konkurrerar om möjligheter att undervisa och/eller inte alls får möjlighet att undervisa, ens i den utsträckning som krävs för att meritera sig för t.ex. docentur. (Alla dessa ståndpunkter fanns representerade i vår författargrupp om bara fem personer). Detta pekar oss i riktningen av att akademiskt hushållsarbete primärt behöver hanteras genom en diskussion och strategi i varje arbetsgrupp, eftersom det är så synnerligen kontextberoende. De två återstående delarna av detta projekt gick ut på att 1) belysa huruvida problemet existerar/upplevs i olika arbetsgrupper och 2) testa ett sätt för att möjliggöra för arbetsgrupper att ha en öppen och konstruktiv diskussion om akademiskt hushållsarbete.

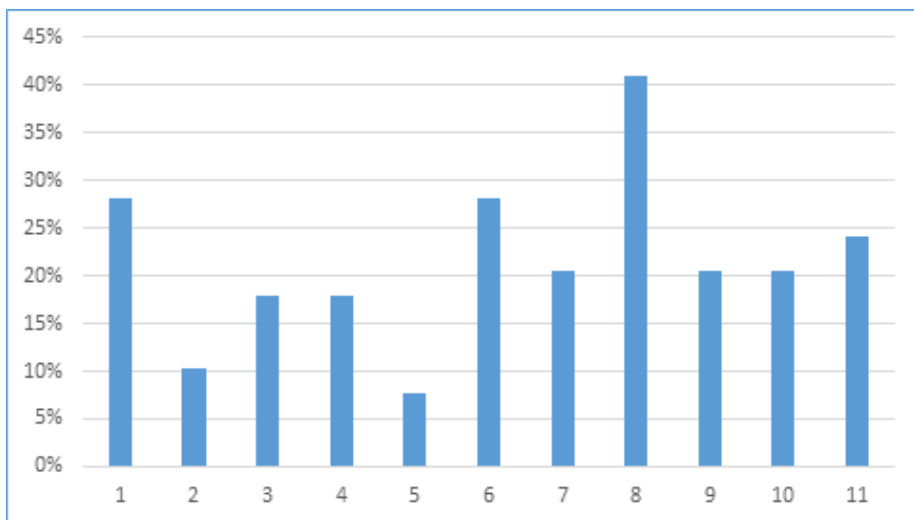
Enkät om individers uppfattning av akademiskt hushållsarbete i sin nuvarande arbetsgrupp

Vi fick in svar på enkäten från totalt 39 individer. Av dessa var 26 kvinnor och 12 män. Merparten var doktorander (15) eller forskare (19). Fyra hade inte formell akademisk forskarutbildning. Den dominerande institutionen var Laboratoriemedicin (ILM)/Kliniska vetenskaper (IKVL) (16) följt av Region Skåne (RS)/IKVL (10), IKVL (7) och Hälsovetenskaper (HSC) (6), Tabell 1.

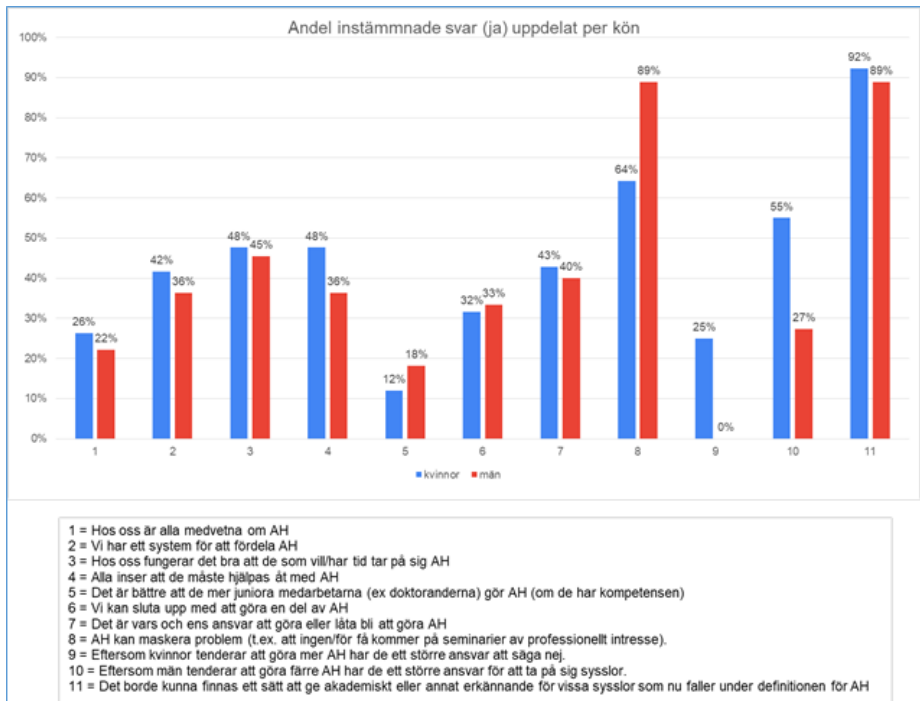
		Antal	Procent
Kön	Kvinnor	26	68%
	Män	12	32%
Institution	HSC	6	15%
	IKVL/RS	10	26%
	IKVL/ILM	16	41%
	IKVL	7	18%
Personalkategori	student/doktorand	15	39%
	forskare	19	50%
	icke-akademisk personal	4	11%
NB. För kön samt personalkategori har vardera en deltagare valt att inte ange, därför summerar inte dessa kategorier till totalsumman 39			

Tabell 1. Deltagareprofil på enkäten.

Ifyllnadsfrekvensen av de olika frågorna var förhållandevis hög, dock stack fråga 8, 1 och 6 ut där 40%, 28% respektive 28% valde att inte svara (Figur 3). Resultaten från enkäten visade att medvetandegraden kring akademiska hushållssysslor var förhållandevis låg (28%) medan merparten uppfattade att det kan maskera ett problem (78%) samt borde ha högre meritvärde (91%).



Figur 3. Andel deltagare som valt att inte svara på respektive fråga.



Figur 4. Andel instämmande svar (ja) uppdelat per kön

Vi såg ingen större skillnad i resultatet uppdelat på kön förutom påståendet 4, 8, 9 och 10 (Figur 4). För påståendet 4 var det betydligt fler kvinnor (48%) jämfört med män (36%) som ansåg att "Alla måste hjälpas åt med AH", det kan vara intressant i ljuset av Kalms fynd; att den grupp som drar fördel av en ordning tenderar att vara omedveten om sin privilegierade status. Vidare var det ingen man som ansåg att det var kvinnors ansvar att säga nej (påståendet 9), vilket 25% av kvinnorna tyckte. Här kan också vara värt att hålla i minnet att det finns en tydlig social önskvärdhet (social desirability) i bland annat denna fråga, något som kan ha fått en större inverkan genom vårt beslut att dela ut enkäten i våra egna arbetsgrupper. Fler män (89%) ansåg att akademiska hushållssysslor kan maskera ett problem (påståendet 8) jämfört med 64% av kvinnorna. Samtidigt så valde 40% att inte svara på det påståendet, vilket skulle kunna tala för att det var otydligt formulerat. Det förelåg inga statistiskt signifikanta skillnader.

Spel kring fördelning av akademiskt hushållsarbete

Speltestning av AH-spelet genomfördes 26/2-2020. 3 deltagare (utöver spelledaren – Johan Jarl), en doktorand (man), en post-doc (kvinna), och en biträdande forskare (man). Spelet testades på svenska men då doktoranden inte talade svenska förklarades alla delar även på engelska och diskussionen var på engelska.

Deltagarna tyckte det var ett intressant och relevant ämne, och intrycket var att de tyckte att det förtjänas att uppmärksammas, diskuteras och, vid behov, vidtas åtgärder för att få en rättvis fördelning av det akademiska hushållsarbetet.

Deltagarna läste beskrivningen och diskuterade inbördes vad konceptet innebar. Fokus blev uteslutande på praktiska/administrativa uppgifter (i huvudsak tre omnämndes: beställa kaffe, organisera sommar/julfest, organisera seminarier). Efter några frågor bröt spelledaren in och vidgade begreppet att även innefatta lågmeriterande akademiska uppgifter (exempel som gavs inkluderade: skriva anslagsansökningar för annan huvudsökande, korrekturläsa manuskript, skriva rapporter). Härvid uppstod diskussion om svårigheten att avgränsa vad som är en akademisk hushållsuppgift då många av dessa uppgifter har indirekt nytta för individen (t.ex. säkrare finansieringssituation på enheten gynnar även den som inte är huvudsökande).

Generellt bedömde försöksgruppen att det förelåg låg risk för de problem som påståendena förmedlade då 50% kategoriserades som ”låg risk” (Figur 5). Det var framför allt medvetenheten kring akademiskt hushållsarbete inom forskargruppen (påstående 1) och om huruvida det är möjligt att sluta göra akademiska hushållsarbete (påstående 6) som kategoriserades som ”hög risk”. Det senare ska förstås utifrån att deltagarna diskuterade denna fråga huruvida det var möjligt att sluta göra akademiskt hushållsarbete fullständigt, snarare än om det går att minska på dessa typer av uppgifter. Det vill säga, deltagarna ansåg att de uppgifter som klassificeras som akademiskt hushållsarbete är nödvändiga att utföra inom forskargruppen.



Figur 5: Försöksgruppens rangordning av påståenden vid speltestningen av AH-spelet

Som medelstor risk bedömdes avsaknaden av ett internt system för fördelning av akademiskt hushållsarbete, samt den uppfattade bristen på medvetenhet inom gruppen kring akademiskt hushållsarbete och huruvida alla gör "sin del". Att påstående nummer 8 (akademiska hushållsuppgifter kan maskera problem) kategoriserade som "medelstor risk" ska förstås utifrån att deltagarna diskuterade detta utifrån förståelsen att denna typ av uppgifter tar värdefull forskningstid i anspråk. Kombinerat med svaret på påstående 6 (klassificerad som hög risk ovan) visar detta på en förståelse för behovet av akademiskt hushållsarbete men också att det kommer med en akademisk kostnad.

Diskussion

Det övergripande syftet med detta arbete var att undersöka om det förelåg en snedfördelning av låg/högmeriterande arbetsuppgifter av sk. akademiskt hushållsarbete över kön vid Lunds universitet, samt att utveckla ett instrument som skulle kunna öka medvetenheten om denna eventuella snedfördelning. Utifrån vår egen reflektion och den gemensamma diskussionen visade det sig inte självklart vilka arbetsuppgifter som akademiskt hushållsarbete omfattar. Detta bekräftades också i enkätstudien där vissa av påståenden, tex. påstående 1 "Hos oss är alla medvetna om AH" och påstående 8 "AH kan maskera ett problem", hade en lägre ifyllnadsfrekvens. I speltestningen av AH-spelet uppstod också en diskussion kring påstående 1 (svårigheten att avgränsa vad som är akademiskt hushållsarbete). Förutom medvetenheten kring akademiskt hushållsarbete inom forskargruppen kategoriserades påstående 6 (huruvida det

är möjligt att sluta göra akademiska hushållsarbete) som ”hög risk”. Någon säker skillnad mellan kön kunde inte identifieras.

En slutsats från såväl författargruppens egna erfarenheter av fyrfältstabellen, som enkät och speltestsvar att akademiskt hushållsarbete är svårdefinierat och kräver en del tankearbete av den enskilde för att passa in i var och ens kontext. (I enkäten belyses detta av den relativt stora andelen som valde att avstå från att besvara den första frågan.) Vi konkluerar därför att för att ett spel ska kunna fungera så som vi planerat, att facilitera en diskussion i en arbetsgrupp, behöver den föregås av ett (kortare) introducerande föredrag i akademiskt hushållsarbete. I en sådan föreläsning bör de olika definitionerna tas upp, exempel och möjlighet till frågor ges. Vidare var det både i enkäten och i speltestomgången flera som efterlyste källhänvisningar till påståenden, vilka med fördel kan ges i en föreläsning, där man också kan ge en översikt över tidigare forskning. Förståelse för denna forskning kan visa sig vara av vikt när arbetsgruppen ska förhålla sig till påståenden som kan upplevas provocerande.

Det är också viktigt att undvika en dikotomisering av begreppet “akademiska hushållsarbete”, där en arbetsuppgift antingen har eller inte har ett meritvärde. Att betrakta akademiskt hushållsarbete på en kontinuerlig skala i termer av hög- vs. lågmeriterande uppgifter motsvarar bättre verkligheten och underlättar diskussion kring begreppet. Tidigare forskning har ofta diskuterat detta i termer av den nytta som akademiskt hushållsarbete medför för den som genomför den (t.ex. utökat nätverk (Bird 2004)). Kalm (2019) diskuterar olika meritvärden inom akademiska hushållsuppgifter där ju mer intern en uppgift är, desto mindre meriterande. På samma sätt har arbetsuppgifter som inte är akademiskt hushållsarbete olika meriteringsvärde. Akademiskt hushållsarbete bör därför inte definieras för strikt utan innefatta alla arbetsuppgifter som har ett lågt meritvärde inom den föreliggande kontexten.

Arbetet med fyrfältstabellen bidrog till egen reflektion samt eftertänksamma diskussioner i grupp. Det synliggjorde även svårigheten i att tydligt sätta fingret på vad som kan klassificeras som akademiskt hushållsarbete eller inte. Vidare utvecklades diskussioner kring vad som i sig är meriterande, och på vilka sätt. Även om en uppgift inte direkt främjar avancemang kan den bidra till förtjänster, t.ex. genom ett utökat nätverk eller kunskap, och därmed ha ett egenvärde och eventuellt ett indirekt värde rent karriärmässigt. Diskussionerna synliggjorde även villkor och processer, uttalade eller ej, som främjar en rörelse framåt i karriären och som tenderar att färga det akademiska klimatet.

Corvellec (Loftrup, 2 april 2020) påpekar att rådande akademisk kultur och vad som anses ha meriteringsvärde kan må bra av att ifrågasättas emellanåt och säkerligen har han en poäng.

Speltestet fungerade i huvudsak bra men några punkter för förbättring framkom. Deltagarnas diskussion hade underlättats och förbättrats av att tydligare redogöra för dels definitionen av akademiskt hushållsarbete, dels de teoretiska och empiriska problem som en snedfördelning av akademiskt hushållsarbete kan förväntas medföra för minoritetsgrupper inom akademien. Denna genomgång skulle kunna göras i föreläsning eller seminarieform för att få alla deltagare att börja reflektera kring konceptet för att sedan avsluta med spelet och reflektion kring situationen inom den egna forskargruppen. Baserat på speltestet är det av vikt att en sådan genomgång inte bara framstår som politisk/teoretisk utan att också empirisk evidens/erfarenhet förs fram.

En aspekt som framkom i under deltagarnas diskussioner är att en uppgift uppfattas som mindre viktigt om en junior medarbetare har ansvar för den jämfört med om en senior medarbetare ansvarar för den. Det vill säga, det finns ett signalvärde i vem som gör en arbetsuppgift. Detta tydliggör att det upplevda meritvärdet för en arbetsuppgift inte är konstant och kan förväntas variera mellan akademiska kontexter, samt att seniora medarbetare har ett utrymme att påverka genom sitt agerande.

En slutsats från både speltestet och från enkäten är att vissa påståendena var problematiska. T.ex. påstående 8 *“‘Akademiska hushållssysslor’ kan maskera problem (t.ex. att delta vid ett seminarium utifrån en ansvarskänsla/pga för få anmälda deltagare/eller för att stötta huvudpersonen mer än utifrån ett professionellt intresse)”*, fungerade mindre bra i både enkät (många avstod från att svara) och i speltestomgången. Detta specifika exempel är återkommande hos ff.a Kalm, men det blev tydligt för oss att det behöver ytterligare förklaring, antingen att det specifikt tas upp i föreläsningen, eller att spelledaren ger mer information vid detta påstående. Vidare missförstods påstående 6: *“Vi kan sluta upp med att göra en del av de ‘akademiska hushållssysslorna’”*, jämfört med var författargruppen hade avsett. Syftet var att påståendet skulle förstås som att *“vissa av sysslorna är onödiga, och vi borde därför avstå från att göra dem”*, men vid speltestomgången tolkades det som att *alla* sysslorna är onödiga och diskussionen blev då en annan än den avsedda. En möjlig omformulering skulle vara *“I vår arbetsgrupp sker en del ‘akademiska hushållssysslor’ som inte tillför värde, därför borde vi bestämma oss för att sluta göra dem.”*

Vår enkät översattes till engelska av en av författarna (JS) vars modersmål är engelska, om man skulle använda dessa påstående i en vidare krets bör översättningen dock valideras. Det kan inte uteslutas att en förskjutning av betydelse sker vid översättning och därför bör man följa gängse rutin dvs. framåt- (i det här fallet, till engelska) och bakåt-översättning (i det här fallet, till svenska) av personer med mycket god kunskap i målspråket, helst modersmålsnivå. Optimalt ska detta ske av två personer i vardera riktning, som konsoliderar sina versioner genom diskussion.

Slutsatser

Följande slutsatser kan författargruppen landa i utifrån arbetet med föreliggande projekt:

- begreppet akademiskt hushållsarbete är svårdefinierat, inte minst med tanke på de olika kontexter som akademien inrymmer och som också synliggjordes inom loppet för detta arbete
- medvetenheten om akademiskt hushållsarbete och dess eventuella kostnad i förhållande till utebliven meritering kan ökas, synliggöras och hanteras på flera nivåer inom akademien (individuell, grupp, ledning) för att främja jämlikhet i fördelningen av akademiskt hushållsarbete och möjligheter till meritering
- de verktyg (fyrfältstabell, enkät, AH-spel) som utvecklades och användes i föreliggande projekt kan vidareutvecklas och förbättras, för att utgöra en utgångspunkt för reflektion och diskussion, enskilt och i grupp

Ansvaret för arbetet med att synliggöra, diskutera och skapa en rättvis fördelning av AH ligger på flera nivåer inom universitetet. Den enskilda medarbetaren kan i många fall påverka sin egen situation medan forskargrupschefer/lägre chefsnivå har ett ansvar att säkerställa en rättvis fördelning av de nödvändiga lågmeriterande arbetsuppgifterna. Detta kräver dock en medvetenhet om problematiken kring akademiska hushållsuppgifter, hur de påverkar meriteringsgrad och hur de fördelas inom den egna gruppen. Fakulteten/högre chefsnivå har ett ansvar att säkerställa att denna medvetenhet finns inom organisationen (Bird et al 2004), t.ex. genom att uppmuntra diskussioner i forskargrupper om akademiskt hushållsarbete. Samtidigt kan fakulteten påverka den rådande organisationsstrukturen, t.ex. genom att skapa meriteringsstrukturer även för det nödvändiga akademiska hushållsarbetet eller skapa positioner för arbetsintensiva, lågmeriterande arbetsuppgifter (O'Meara et al 2018). Stewart och Valian (2018) föreslår ett antal

rekommendationer för att främja förutsättningarna för en inkluderande akademi, nämligen transparens, tydliga kriterier för delmål avseende progression inom fakulteten, stöd (t.ex. ledarskap- och mentorprogram, nätverkande, m.fl.), resurser i form av finanser och tid för att implementera fakultetsprogram, erkännande av uppgifter och framgångar, ökad kunskap om kognitiv bias och medföljande risker av att bidra till ojämlikhet och strukturella faktorer som ytterligare förstärker kognitiv bias och existerande ojämlikheter.

Referenser

Babcock, L., M. P. Recalde, L. Vesterlund & L. Weingart (2017) "Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability", *American Economic Review* 107 (3):714–747.

Bird, S., Litt, J. & Wang, Y. (2004) Creating status of women reports: institutional housekeeping as "women's work". *NWSA Journal* 16(1): 194-206

de Kleijn, M, Jayabalasingham, B, Falk-Krzesinski, HJ Collins, T, Kuiper-Hoyngh, L, Cingolani, I, Zhang, J, Roberge, G, et al: "The Researcher Journey Through a Gender Lens: An Examination of Research Participation, Career Progression and Perceptions Across the Globe." (March 2020) Retrieved from www.elsevier.com/gender-report

Gibbs, KD., Basson, J., Xierali, IM. & Broniatowski, DA. (2016) Decoupling of the minority PhD talent pool and assistant professor hiring in medical school basic science departments in the US. *17(5): e21393*

Gumpertz, M., Durodoye, R., Griffith, E. & Wilson, A. (2017) Retention and promotion of women and underrepresented minority faculty in science and engineering at four large land grant institutions. *Plos One* 12(11): e0187285

Husu, L. (2005). Women's work-related and family-related discrimination and support in academia. In *Gender realities: Local and global* (pp. 161-199). Emerald Group Publishing Limited.

Husu, L., 2001. Sexism, support and survival in academia. Academic women and hidden discrimination in Finland. Helsinki: University of Helsinki.

Kalm, S. (2019) ”Om akademiskt hushållsarbete”, Sociologisk forskning vol 56

Loftrup J (2020). Han efterlyser en mer hållbar akademisk karriärstege. Lunds universitet nyheter. Länk: <https://www.lu.se/article/han-efterlyser-en-mer-hallbar-akademisk-karriarstege-0>

Lunds universitet. Årsredovisning 2019. DNR STYR 2020/250. Länk:<https://www.lu.se/sites/www.lu.se/files/lunds-universitets-arsredovisning2019.pdf>

Misra, J., Lundquist, J. & Templer, A. (2012) Gender, work time, and care responsibilities among faculty. Sociological Forum 27(2): 300-323

Olofsson, C (2019-08-27). Vem står för hushållsarbetet i akademien? *Curie - en tidning från vetenskapsrådet (online)*. Link: <https://www.tidningencurie.se/nyheter/2019/08/27/vem-star-for-hushallsarbetet-i-akademien/>

O'Meara, K., Jaeger, A., Misra, J., Lannartz, C. & Kuvaeva, A. (2018) Undoing disparities in faculty workloads: a randomized trial experiment. Plos One 13(12): e0207316

Sewerin T, Jonnergård G (2014). Fyra akademiska ledarrum. Tertulia.

Stewart, A. J., & Valian, V. (2018). *An inclusive academy: Achieving diversity and excellence*. Mit Press.

Appendix

1. Enkäten med instruktioner

Denna enkät är en del av ett grupparbete inom ramen för PREP (peer support and career development towards professorship), ett stöd- och ledarskapsprogram inom Medicinska Fakulteten vid Lunds Universitet som avser främja jämställdhet och lika villkor till avancemang inom karriären.

Deltagare i föreliggande grupparbete: Johan Jarl, Johan Nilsson, Jill Storry, Maria Schelin, Sigrid Stjernswärd.

Svaren på nedanstående enkät kommer att presenteras anonymt och på gruppnivå i en, för samtliga PREP-deltagarna, gemensam rapport.

Akademiskt hushållsarbete

Akademiskt hushållsarbete är ett ”samlingsnamn för alla de arbetsuppgifter vid en universitetsinstitution som är icke-meriterande, låg-status, tidsödande, osynliggjorda, men som fortfarande måste utföras av någon” (Kalm).

Exempel på dessa skulle kunna vara: organisera sociala aktiviteter, ansvarig för t.ex. kemikalier/larm/brand, föra protokoll, systematiskt vara ”en axel att gråta mot”, vara formell/informell mentor, m.fl.

I vårt fall syftar ”universitetsinstitution” på alla miljöer där forskning bedrivs.

Instruktioner

Baserat på Kalms definition ovan och på nedanstående påståenden: kryssa för det svar som du anser stämmer bäst överens med din uppfattning av rådande förhållanden inom din nuvarande arbetsgrupp.

Påstående	Ja	Nej	Vet /inte applicerbart
1. Hos oss är alla medvetna om de “akademiska hushållssysslorna”.			
2. Vi har ett system för att fördela de “akademiska hushållssysslorna”.			
3. Hos oss fungerar det bra att de som vill/har tid tar på sig “akademiska hushållssysslor”.			
4. Alla inser att de måste hjälpas åt med “akademiska hushållssysslor”.			
5. Det är bättre att de mer juniora medarbetarna (t.ex. doktoranderna) gör de “akademiska hushållssysslorna” (om de har kompetensen).			
6. Vi kan sluta upp med att göra en del av de “akademiska hushållssysslorna”.			
7. Det är var och ens ansvar att göra eller låta bli att göra “akademiska hushållssysslor”.			
8. “Akademiska hushållssysslor” kan maskera problem (t.ex. att delta vid ett seminarium utifrån en ansvars känsla/pga för få anmälda deltagare/eller för att stötta huvudpersonen mer än utifrån ett professionellt intresse).			

9. Eftersom kvinnor tenderar att göra mer “akademiska hushållssysslor” har de ett större ansvar att säga nej.			
10. Eftersom män tenderar att göra färre “akademiska hushållssysslor” har de ett större ansvar att ta på sig sysslor.			
11. Det borde kunna finnas ett sätt att ge akademiskt eller annat erkännande för vissa sysslor som nu faller under definitionen för “akademiska hushållssysslor”.			

Kryssa för det svar som stämmer bäst på dig:

12. Kön	Man	Kvinna	Icke binär
13. Utbildningsnivå	Student/doktorand	Postdok/ forskare	Icke akademisk personal

2. Spelgenomgång med kommentarer av spelledaren – påståenden i den ordning deltagarna valde

5 Det är bättre att de mer juniora medarbetarna (t.ex. doktoranderna) gör de “akademiska hushållssysslorna” (om de har kompetensen).

Deltagarna tyckte att begreppet innehöll alltför olika typer av uppgifter för att uppgiften skulle kunna besvaras. Många uppgifter ansågs för kvalificerade för doktorander.

Att ge en uppgift till juniora medarbetare signalerar att uppgiften inte är speciellt viktig och en uppgift kan göras ”viktig” genom att en senior medarbetare tar ansvar för den.

2 Vi har ett system för att fördela de “akademiska hushållssysslorna”.

Här framgick det tydligt att deltagarnas förståelse för begreppet var enkom praktiskt, vilket föranledde ovan nämnda utökade definition av spelledaren.

10 Eftersom män tenderar att göra färre “akademiska hushållssysslor” har de ett större ansvar att ta på sig sysslor.

Deltagarna ifrågasatte om detta var sant och önskade ”källhänvisning”, halvt på skoj, halvt på allvar. Påstående verkade ta deltagarna ”på sängen” och skulle eventuellt kunna skriva mer generellt för att undvika att fokus hamnar på fel sak.

9 Eftersom kvinnor tenderar att göra mer “akademiska hushållssysslor” har de ett större ansvar att säga nej.

Vald av spelledaren för att få denna i relation till 10. Detta var påstående där oenigheten var störst. Ena sidan tyckte att det är individens ansvar, andra sidan menade att maktstrukturerna ”omöjliggör” för den underprivilegerade parten att vägra.

4 Alla inser att de måste hjälpas åt med “akademiska hushållssysslorna”.

Deltagarna förstod detta påstående som ”delar medarbetarna i gruppen”.

6 Vi kan sluta upp med att göra en del av de “akademiska hushållssysslorna”.

Deltagarna förstod detta påstående som ”är det möjligt att sluta” snarare än ”vi gör för mycket och därför kan sluta göra vissa uppgifter”.

7 Det är var och ens ansvar att göra eller låta bli att göra “akademiska hushållssysslor”.

-

3 Hos oss fungerar det bra att de som vill/har tid tar på sig “akademiska hushållssysslor”.

Här uppstod förvirring kring definitionen igen

8 “Akademiska hushållssysslor” kan maskera problem (t.ex. att ingen/för få kommer på seminarier av professionellt intresse).

Ingen hade initialt förståelse för påståendet. Efter en diskussion kom deltagarna fram till att påståendet skulle förstås som att deltagande på seminarier i sig tar tid från forskningsarbetet och att man därför skulle vilja avstå seminariet. Samma argument fördes fram av doktoranden kring vissa kurser.

Efter att spelledaren hade förklarat tanken bakom påståendet så kände deltagarna igen företeelsen (att närvara för sakens skull, både av eget ansvarstagande och efter explicita frågor). Däremot tyckte de inte att detta var ett tecken på ett underliggande problem utan såg det som en naturlig sak att vara olika mycket intresserad av olika ämnen och att det tillhör god kollegial/arbetskultur (spelledarens ord) att stödja både den som ordnar och den som presenterar på ett seminarie genom att närvara.

1 Hos oss är alla medvetna om de “akademiska hushållssysslorna”.

Tiden räckte inte till för att diskutera detta påstående.

3. Engelska enkät med instruktioner

This survey is a part of a group project within PREP (peer support and career development towards professorship), a new support and leadership program within the Medical Faculty, which has as one of its goals to support and encourage equal opportunity for all within career advancement.

Our group (Johan Jarl, Johan Nilsson, Jill Storry, Maria Schelin, Sigrid Stjernswård) has chosen to evaluate Academic Housekeeping. Your *anonymous* responses given to the questionnaire below will be collated and presented at the group level as part of a joint report from the five project groups with PREP.

Academic housekeeping

Academic housekeeping is loose term for “all those tasks within a university institution than are non-meritorious, low status, time-consuming, invisible, but that must be done by someone” (Kalm, 2019). Examples of these could be: organising social activities, being responsible for e.g. writing the meeting minutes, chemical inventory/alarms etc., always being the shoulder to cry on, being an informal mentor.

For the purpose of this survey, we interpret university institution as all environments where research takes place.

Instructions

Based on the definition above and on the statements below, check the square which you think best represents your understanding of the existing conditions in your current research group.

Statement	Yes	No	Don't know/ not applicable
1. Everyone knows about "academic housekeeping tasks" in our group.			
2. We have a system to divide these tasks.			

<p>3. In our group, it works that those who want to, or have the time, take on the academic housekeeping tasks.</p>			
<p>4. Everybody in the group realizes that they must help out with these tasks.</p>			
<p>5. It's better that the more junior group members e.g. Ph.D students take on academic housekeeping tasks (if qualified).</p>			
<p>6. We can actually stop doing some of the academic housekeeping tasks.</p>			
<p>7. It's up to each person whether or not they take on academic housekeeping tasks.</p>			
<p>8. Academic housekeeping tasks can mask problems (e.g. that a department seminar is only attended by those who feel they should go to show support).</p>			
<p>9. Since women tend to do more academic housekeeping tasks it's up to them to say no.</p>			

<p>10. Since men tend to do fewer academic housekeeping tasks it's up to them to take on tasks.</p>			
<p>11. There should be a possibility to give some sort of recognition academic or otherwise for some tasks that fall under academic housekeeping?</p>			

Check which of the following applies best to you:

<p>12. Gender</p>	<p>Male</p>	<p>Female</p>	<p>Neither</p>
<p>13. Education level</p>	<p>Student</p>	<p>Postdoc/scientist</p>	<p>Non-academic staff</p>