



LUND UNIVERSITY

Problemen - eller varför något måste göras

Sellerberg, Ann Mari

Published in:
Den obalanserade hierarkin

2007

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Sellerberg, A. M. (2007). Problemen - eller varför något måste göras. I A.-M. Sellerberg (Red.), *Den obalanserade hierarkin* (s. 11-29). Bokbox förlag.

Total number of authors:

1

General rights

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

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

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

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

Take down policy

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

LUND UNIVERSITY

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

Innehåll

Förord	5
Introduktion	7
D E L I	
Problemen – eller varför något måste göras	11
<i>Ann-Mari Sellerberg, Professor, Sociologiska institutionen, Lunds universitet</i>	
Regeringens rekryteringsmål för kvinnliga professorer	13
I. Undersökningar av kvinnors arbete inom universitetsvärlden	15
II. Undersökningar om mäns och kvinnors arbete under doktorandtiden	19
III. Problemen – ett teoretiskt avstamp	31
D E L II	
Vad gästprofessorerna sett och gett	35
<i>Ann-Mari Sellerberg, Professor, Sociologiska institutionen, Lunds universitet</i>	
”Ju högre, desto färre”	37
Perspektivet i mina reflektioner över projektet	38
Betydelsen av att komma utifrån	39
En utveckling om charretten och om en annan roll som utomstående	40
”Men jag tror jag fant en brukbar rolle som en slags coach”	42
”A ’bird’s-eye view” – och hur doktorandernas arbeten ses i sitt sociala sammanhang	44
Om tydlighet, öppenhet och möjligheten att dryfta känsliga frågor	47
Outsiderperspektivet och jämförelserna	54
Reflektioner till slut	59
D E L III	
Gästprofessorernas iakttagelser	65
<i>Kathy Charmaz, Professor, Sociology, Sonoma State University, CA, USA</i>	
”I recommend teaching these students to trust in the process”	67
<i>Anne Lise Ellingsæter, Professor, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Oslo universitet, Norge</i>	
”A planning horizon which goes beyond the doctoral project”	73

<i>Liv Finstad, Professor, Institutt for kriminologi og rettsosologi, Oslo universitet, Norge</i>	
”10 bud for doktorander”	79
<i>Jane Flax, Professor, Department of Political Science, Howard University, Washington, DC, USA</i>	
”I was struck by a strong gender difference in confidence levels”	89
<i>Annette Hill, Professor of Media, and Reserach Director, School of Media, Arts and Design, University of Westminster, UK</i>	
”To spend quality time with early career researchers”	93
<i>Hanne Petersen, Professor, Faculty of Law, University of Copenhagen</i>	
”How to balance competing demands and values in life in academia”	97
<i>Annick Prieur, Professor, Institut for Sociologi, Socialt Arbejde og Organisation, Aalborg Universitet, Denmark</i>	
”Som en hjelpebil i Tour de France”	103
<i>Catherine Kohler Riessman, Professor, Department of Sociology, Boston College, MA, USA</i>	
”I also talked to them about my struggles with writing in my early career”	109
<i>Beverly Skeggs, Professor, Goldsmith Collage, University of London, UK</i>	
”In this sense I think I was just an ’enabler”	113
<i>Vron Ware, Professor, research fellow in culture and citizenship at the Open University, UK</i>	
”I felt a sense of disciplinary boundaries setting limits”	117
<i>Karin Widerberg, Professor, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Oslo universitet, Norge</i>	
”I learnt a lot from what they had to say”	123
<i>Susan Wright, Professor, Learning Lab Denmark, Organisering, viden og læring, Danmarks Pædagogiske Universitetskole, Denmark</i>	
Women in Academia: Women’s Career Paths in the Social Sciences, in the context of Lund University and Swedish Higher Education	127
Bilaga 1 – Ansökan till ESF English summary	
Visiting research mentors as a strategy to deal with the ”leaky pipe” problem	151
Bilaga 2 – Projektansökan till ESF (European Social Fund)	153

Förord

Ett varmt tack till Europiska Socialfonden, som gett medel till det projekt som denna skrift handlar om. Projektet har fått titeln ”Hit – och ännu längre!” och handlar om doktoranders villkor och om forskarutbildningen i Sverige. Projektet krävde ett engagerat deltagande från doktorandernas sida. Därför vill jag rikta ett rungande tack till alla doktorander (och några nyblivna doktorer) i sociologi, socialantropologi, rättssociologi samt medie- och kommunikationsvetenskap i Lund. Utan ert engagemang och deltagande hade projektet varit omöjligt. Det hade inte blivit något. Så är det bara.

Jag vill även rikta ett mycket innerligt tack till mina kollegor i samma fyra ämnen – sociologi, socialantropologi, rättssociologi och medie- och kommunikationsvetenskap. Ni har varit generösa och välkomnande mot alla gästprofessorer som vistats vid institutionen. Gästerna har berättat för mig att de verkligen känt sig välkomna. Särskilt tack vill jag rikta till Gunilla Jarlbro, Annika Reimer och Steven Sampson. Gunilla Flodmark skall ha varmt tack för all hjälp med administrationen av ekonomin, Susanna Persson och Marcus Persson för sitt engagemang i utvärderingen av projektet samt Ilgot Liljedahl och Kjell E Eriksson för hjälp med färdigställandet av denna skrift.

Då jag 2006 lämnade in ansökan om medel till detta projekt hade jag under flera år varit intresserad av starta ett program för nya impulser i forskarutbildningen. Jag hade även sökt anslag på flera håll och under flera år. Ove Svensson skall ha stort tack som visade på möjligheten att jag kunde vända mig till Europiska Socialfonden. Kristina Molin-Hansson, samordnare på ESF-rådet i Skåne och djupt engagerad i jämställdhetsfrågor, blev ett utmärkt stöd i ansökningsprocessen.

Till sist – stort tack till de alla de 12 gästprofessorer som gästade Lunds universitet inom detta ESF-projekts ram – Kathy Charmaz, Annick Prieur, Karin Widerberg, Anne-Lise Ellingsaeter, Hanne Petersen, Susan Wright, Liv Finstad, Annette Hill, Vron Ware, Jane Flax, Beverly Skeggs och Catherine Kohler Riessman.

Lund i december 2007

Ann-Mari Sellerberg
Projektansvarig för ”Hit – och ännu längre!”

Introduktion

Denna skrift handlar om ett pedagogiskt projekt med siktet inställt på jämställdhet. Projektet fick medel från Europeiska Socialfonden, ESF, i maj år 2006. Det avslutades i december 2007. Denna text behandlar först frågan om varför projektet kom till och varför jag upplevt att det behövdes. (I en bilaga återfinns min ansökan till Europeiska Socialfonden).

Syftet med projektet – som fick namnet ”Hit – och ännu längre!” – var att öka intresset hos kvinnliga doktorander för att fortsätta inom universitetsvärlden. Idag, år 2007, är det så att det är en avsevärt högre andel av de manliga doktoranderna som väljer denna levnadsbana. Den reformstrategi som användes i projektet var att 12 gästprofessorer, alla kvinnor, bjöds in och de vistades vid sociologiska institutionen vid Lunds universitet i mellan en vecka till en månads tid. Professorerna hade direktkontakt med doktoranderna vid sociologiska institutionen som vid tidpunkten inbegrep doktorander i sociologi, socialantropologi, rättsociologi och medie- och kommunikationsvetenskap. Det rörde sig allt som allt om 40 doktorander i olika faser av sin forskarutbildning.

Jag har, som ansvarig för projektet, naturligt nog funderat. Vad skulle projektet föra med sig? Vilka sociala processer skulle sättas igång? Jag skriver om vad jag funnit i del 2 i detta arbete.

Gästprofessorerna, som kom från andra universitet (icke belägna i Sverige), gjorde viktiga observationer. De såg vår forskarutbildning utifrån, som ”outsiders”. Och de fick samtidigt nära och ”inside” inblickar genom många ingående samtal med doktoranderna. Dessa observationer ger, anser jag, viktiga kunskaper som vi som är integrerade i vår egen organisation många gånger inte ser. Jag beskriver i del 2 vad gästprofessorerna *sett* i forskarutbildningen och vad de *gett* till doktorandernas arbete. Deras iakttagelser både med ett överblickande och ett ”närsynt” perspektiv kan ge oss generella kunskaper om forskarutbildningen i Sverige.

I Del 3 i detta arbete återges de 12 gästprofessorernas egna rapporter från sin tid i Lund och från sitt arbete i ESF-projektet ”Hit – och ännu längre!”

En reflektion i begynnelsen – Från oktober 2006

Som projektansvarig har jag naturligtvis varit undrande. Hur skulle det hela förlöpa? Det nedanstående skrev jag ner som reflektioner under hand i oktober 2006.

För många år sedan föreläste Alva Myrdal i Lund. Hon talade om barnrikehusen: "Aldrig trodde vi att det skulle bli så". Reformen var ju aldrig tänkt att leda till stark segregation av fattiga barnfamiljer. Jag brukar i undervisningen använda detta som exempel på sociologen Robert Mertons latent sociala funktioner. De manifesta är vad reformen var tänkt att leda till.

Vid en högtidlig ceremoni vid Lunds universitet den 20 oktober i år installerades 22 nya professorer. Av dessa var 18 män och 4 kvinnor. I Sydsvenskan ställdes frågan hur detta överensstämmer med jämställdhetsmålet för professorer. Många kvinnor disputerar. Inom de flesta ämnen är könsfördelningen fifty-fifty. Därefter tycks det hända något.

Hur kan vi förstå den starkt ojämlika fördelningen av män och kvinnor på universitetets högsta tjänster? Vi ser nog alla en mångfald omständigheter. Men funderar vi över dynamiken i skeendet mellan dessa omständigheter och de insatser som görs för att motverka snedfördelningen? Min reflexion består i att vi måste analysera i stort och smått. Vad sker interaktivt och då kanske "negativt" i processerna mot jämställdhet?

I maj 2006 beviljades jag medel från Europeiska Socialfonden (ESF) för jämställdhetsprogrammet "Hit – och ännu längre!" och verksamheten har just nu satt i gång på ett mer handfast och påtagligt sätt: Gästprogrammet är fastställt och första gästprofessorn Kathy Charmaz är på plats.

Programmet riktar sig till doktorander och syftar till att få fler kvinnor att se forskar- och universitetsvärlden som en naturlig plats för fortsatt verksamhet. Ett annat syfte är att få doktoranderna – män och kvinnor – att fundera över situationens svårföränderlighet: Mer än 80 procent av höstens (2006) nya professorer är män. Programmet är ett försök att gå från målsättning till "action" och målgruppen här är doktoranderna.

Under 2006 och 2007 kommer vi i projektet "Hit – och ännu längre!"¹ att bjuda in en rad internationellt välrenommerade kvinnliga professorer inom sociologi, socialantropologi, rättsociologi och medie- och kommunikationsvetenskap som ska hjälpa doktoranderna med vetenskapligt stöd och forskarkontakter. Utvärderingen nästa höst, 2007, kommer bland annat att ske genom intervjuer med doktoranderna. Har de fått stöd? Nya kontakter? Har seminarieklimatet blivit bättre? Utvärderingen kommer också att beakta impulserna utåt. Står programmet modell för andra? Blir det en smittoeffekt? Eller uppfattas det som oskälig konkurrens?

1 En beskrivning av projektet "Hit – och ännu längre!" med utgångspunkt från den ansökan som riktades till Europeiska Socialfonden 2006 återfinns i Bilaga 1.

När vi funderar över effekterna av en viss insats värderar vi ofta följderna för en tänkt målgrupp. Men utvärderingen måste också gå utanför själva programmet och beakta den värld i vilket programmet verkar. I denna värld är ”klassiker” och kursböcker nästan alltid skrivna av män. I denna värld finns det belägg för att bedömningar blir mer positiva om det finns ett mansnamn på den vetenskapliga artikeln. Vad leder jämställdhetsprogrammet till för reaktioner i denna sociala värld? Då för en tänkt så kallad målgrupp, men även utanför denna.

Ur anteckningar från oktober 2006, strax efter projektets start.

Ann-Mari Sellerberg

DEL I

Problemen – eller varför något måste göras

Regeringens rekryteringsmål för kvinnliga professorer

Jag vill inleda med att citera en skrivelse från Utbildningsdepartementet. Den beskriver bakgrunden till regeringens rekryteringsmål för kvinnliga professorer.

Sedan slutet av 1970-talet har kvinnorna varit i majoritet bland studenterna på grundutbildningen. I och med högskolereformen 1977 då lärarutbildningen och vårdutbildningarna införlivades i högskolan ökade andelen kvinnor från 43 till 53 procent i grundutbildningen. De senaste antagningssiffrorna för läsåret 2005/06 visar att 57 procent av nybörjarna var kvinnor medan 43 procent var män. Även i forskarutbildningen har andelen kvinnor ökat och de senaste åren har i stort sett lika många kvinnor som män påbörjat en forskarutbildning. (Utbildningsdepartementet, ”Angående rekryteringsmål för kvinnliga professorer”)

Högskoleverket vill med denna skrivelse uppmärksamma betydelsen av de rekryteringsmål som regeringen har satt upp avseende hur stor andel av de nyrekryterade professorerna som ska vara kvinnor. Rekryteringsmålen är uppsatta för tredje gången och gäller perioden 2005-2008 (de två första perioderna gällde 1997-1999 och 2001-2004).

För Lunds universitet gäller:

”Rekryteringsmål för professorer

Under fyraårsperioden 2005-2008 skall minst 26 procent av de professorer som anställs vara kvinnor. I målet inkluderas befordrade professorer och gästprofessorer, men inte adjungerade professorer.”²

2 Angående regeringens rekryteringsmål: Uppgifterna för Lunds universitet och alla övriga lärosäten (individuellt satta) finns i det sk regleringsbrevet som återfinns på Ekonomistyrningsverkets hemsida: <http://www.esv.se/snabblankar/statsliggaren/statsliggarensoksida.4.381a53100408a68b18000656.html>. Rekryteringsmål där det går att klicka sig vidare till först det gemensamma för alla lärosäten och sedan till bilagor för vart och ett av lärosätena.

Lunds rekryteringsmål för professorer finns på s. 4 i bilaga 2 (som gäller specifikt för LU).

Det framkommer tydligt i en mängd dokument att den – fortsättningsvis – låga andelen kvinnor bland Sveriges professorer ses som ett problem. Jag försöker bena upp denna frågeställning i flera och kapitlet "Problemen – eller varför något måste göras" läggs därför upp i flera delar. Den första delen består av referat av ett antal undersökningar av utvecklingen när det gäller kvinnors positioner inom akademien. Det finns en stor mängd undersökningar som med statistik och intervjusvar pekar på bristen på jämställdhet inom universitetsvärlden. Min översikt är dock inte tillnärmelsevis heltäckande. Till denna del har jag därför fogat referenser för den som vill fördjupa sig på området.

Efter beskrivningen av mäns och kvinnors positioner i universitetsvärlden och eventuella förändringstendenser följer ytterligare en "problemdel": I denna återges undersökningar av hur villkoren är under doktorandtiden. Till sist presenteras i denna del en kortfattad text som jag kallat "Ett teoretiskt avstamp".

Dispositionen i denna del – "Problemen – eller varför något måste göras" – är den följande:

- I Undersökningar av kvinnors arbete inom universitetsvärlden
- II Undersökningar av mäns och kvinnors arbete under doktorandtiden
- III Ett teoretiskt avstamp

I. Undersökningar av kvinnors arbete inom universitetsvärlden

Det finns tendenser som beskriver förändringar mot allt större jämställdhet inom universitetsvärlden. Det finns emellertid även statistik som visar på en tveksamhet i förändringstendenserna. I det följande refereras en svensk undersökning samt ett antal norska studier. Jag refererar även till frågor som tagits upp i rapporter från EU samt en diskussion om de eventuellt ökande möjligheterna i universitetsvärlden.

Inte sällan påpekas de stora förändringar som skett och den intensiva utveckling som sker avseende kvinnors positioner inom akademien. I det följande tar jag först upp några undersökningar som de facto *inte* visar på någon intensiv utveckling. Någon visar till och med på en tillbakagång.

En tvekande utveckling?

Rapporten Forskarutbildning och forskarkarriär

Å ena sidan visar målsättningar, kommittéer och handlingsplaner på en ökad medvetenhet kring jämställdhet. Å andra sidan visar översikter ständigt att akademisk jämställdhet har förhinder. Det finns svårigheter för kvinnor att avancera och det finns få kvinnliga professorer. Här kan tidskriften Forska från Vetenskapsrådet citeras:

”Ännu har vi en bit kvar till jämställdhet inom högskolan då endast 17 procent av professorerna är kvinnor”, menar utredaren Helen Dryler vid Högskoleverket.

”Men jag ser en positiv trend som jag hoppas får effekt på sikt, säger hon. Tillströmningen av kvinnliga doktorander borde skapa ett tryck underifrån som gör att fler kvinnor så småningom når toppositioner inom forskarvärlden.”

Jag fortsätter att citera Forska: Helen Dryler har skrivit den uppmärksammade rapporten *Forskarutbildning och forskarkarriär*. Rapporten redovisar en uppföljning av samtliga personer som doktorerat från 1980 till och med 1991. Resultatet är glas-

klart. Det är betydligt svårare för kvinnor att avancera inom högskola och universitet. Att det numera råder en jämn könsfördelning bland nybörjarna i forskarutbildningen och att andelen kvinnor som avlägger doktorsexamen ökat stadigt under en lång följd av år, betyder således inte att man kan slå sig till ro, poängterar Helen Dryler.

”Det är dubbelt så svårt för en kvinna att bli professor. Bland de kvinnor och män som doktorerade 1991 hade åtta procent av männen blivit professorer tolv år senare, men bara fyra procent av kvinnorna. Talande är också att endast en tredjedel av de 24 lärosäten som satt upp särskilda rekryteringsmål för att anställa fler kvinnliga professorer uppfyllde målen under perioden 2001-2004.” (Forska: 2006:2. Artikeln Jämställdhet med förhinder)”

En oroväckande signal från Norge: Andelen kvinnor bland de nyblivna doktorerna har sjunkit

I Norge, som i en rad andra länder, är det skev könsfördelning inom stora delar av akademien. Särskilt är kvinnor underrepresenterade i anställningar som innefattar forskning. Obalansen ökar ju högre upp i rangsystemet man kommer. Den stora majoriteten av landets professorer är män (ca 83 procent), och utvecklingen mot bättre könsbalans går mycket långsammare än man skulle förvänta utifrån demografiska förhållanden, och mot bakgrund av den stora tillväxten av kvinnliga studenter de sista tjugo åren. (Kvinner i forskning 2007:4) – Beskrivningen är hämtad från en rapport från kommittén för integreringsarbete i Norge. ”Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning” upprättades för en treårsperiod av dåvarande Utdannings- och forskningsdepartementet (UFD) 26 januari 2004. Kommittén skulle arbeta för integrering av jämställdhet i universitets- och högskolesektorn.

Rapporten *Kvinner i forskning – fra kvotering til integrering* (2002) (Norges forskningsråd: Kvinner i forskning – fra kvotering til integrering, 2002, på opdrag fra Utdannings- og forskningsdepartementet) fastslog att det trots en stark ökning av kvinnliga ”forskningsrekryter” och initiativ för att öka kvinnoandelen i vetenskapliga toppställningar kvarstod mycket arbete för att nå målet om jämställdhet.

Det har visserligen skett stora ändringar i könssammansättningen vid universiteten det sista decenniet, skriver man i rapporten. Av studenterna är 60% kvinnor (2005). Men även om 37% av den fasta vetenskapliga personalen är kvinnor är fortfarande 83% av professorerna män. Skillnaderna är betydliga mellan fackområden och institutioner. Färska analyser visar att det med dagens initiativ och redskap kommer att ta många år innan man kan förvänta könsbalans bland de vetenskapliga anställda.

Vissa tendenser påpekas särskilt: Det är värt att uppmärksamma att var tredje forskningsstipendiat *icke* avlägger doktorsgrad. Vidare är det skillnader mellan män och kvinnor: medan 67% av de manliga stipendiaterna avlade doktorsgrad, gällde det bara 59% av kvinnorna. (Terje Bruen Olsen: *Noen er innom, få blir, enkelte når till topps. En statistisk undersøkelse av høyutdannedes karrierer ved forskningsinstitusjon-*

ene, Arbetsnotat 10/2006, NIFU STEP) Här påpekar man vidare att det är oroväckande när Universitetet i Bergen kan dokumentera att andelen utexaminerade kvinnliga doktorsgradskandidater har sjunkit de senare åren; 2005 var den nere på 32%, det samma som 1996.

I stort sett har andelen kvinnor bland nya doktorander gradvis ökat de senaste 25 åren. 2005 var kvinnoandelen på 40%. Talen för första halvåret 2006 visar en viss ökning i antal doktorsgrader totalt sett (flera än första halvåret 2005, som var ett rekordår). Emellertid är kvinnoandelen närmast oförändrad på 39% första halvåret 2006. Kvinnoandelen har varit mer eller mindre stabil sedan 2002 (38-40%). Man borde kunnat förvänta en ökning av kvinnoandelen bland doktoranderna sedan andelen kvinnor av studenttalet totalt har varit över 50% de senaste åren. Å andra sidan vet man att jämställdhet inte går av sig själv, skriver man i den ovan refererade rapporten och hänvisar bl a till nedgången i andelen kvinnliga doktorer vid Universitetet i Bergen.

”Excellenstendensen”

Det har under de senaste åren även skett en ökande finansiell satsning på sk excellenta forskningsmiljöer. Ett fåtal forskargrupper väljs ut och tilldelas avsevärda medel under längre tider än vad som tidigare varit fallet. Frågan om jämställdhet i forskarvärlden har diskuterats i samband med ”excellenstendensen”.

Det finns en föreställning inom forskarvärlden att alla tävlar på lika villkor. Men excellens handlar bland annat om vilket socialt nätverk man har, framhåller Margo Brouns, författare till EU-rapporten *Gender and Excellence in the Making*. I fokus för en diskussion om genus och särskilda finansieringssatsningar stod det faktum att alla rådande bedömningssystem – mätning av mängden citeringar, rankningar, peer review – har sina brister. Margo Brouns refererar i rapporten till forskning som visar hur män ofta uppvärderas i olika bedömningsprocesser och hur kvinnor kommer till korta, bland annat eftersom de har mindre ’socialt kapital’. De ingår mer sällan i nätverk bland tongivande och inflytelserika manliga forskare.

Har möjligheterna ökat?

Det är en myt att kvinnors möjligheter att avancera inom universitet och högskola har ökat med tiden, säger Agnes Wold. Data från USA, och nu även Sverige, visar att skillnaderna i mäns och kvinnors chanser att avancera akademiskt inte utjämnats över tiden, utan verkar vara konstanta över åtminstone de senaste 20 åren (för USA de senaste 40-50 åren). (Forska 2006:2:13)

I en undersökning – en enkätundersökning – uppgav många kvinnor vid Chalmers att ”de kände sig osynliga på möten och inte togs på allvar bara för att de råkar vara kvinnor”. (Undersökningen refereras vid konferensen *Reaching for Scientific Excellence in Gender Research*, som hölls hösten 2005. Rapporten *Forskarutbild-*

ning och forskarkarriär – betydelsen av kön och socialt ursprung 2006:2 R, kan laddas ner från Högskoleverkets webbplats www.hsv.se.)

I en norsk undersökning av kvinnors och mäns verksamhet i universitetsvärlden noteras följande tendenser: Kvinnor undervisar mer än män, de sitter i flera ”utvalg” och kommittéer än män, och de deltar i färre nationella och internationella forskningsnätverk än män. Kvinnor mottar också något mindre forskningsmedel än män, och då särskilt externa. Detta är några av orsakerna till att kvinnor avancerar senare i det akademiska systemet än män. (Elisabeth Hovdhaugen, Svein Kyvik, Terje Bruen Olsen: *Kvinner og menn – like muligheter?* NIFU STEP skriftserie 25/2004)

Kort sammanfattning

Tendensen är likartad i de undersökningar som citeras. Det handlar om små förändringar – om det handlar om några förändringar alls. Belysande är titeln på Inge Henningsens rapport: 30 års march på stedet?: Kønsprofilen blandt de videnskabeligt ansatte på Københavns Universitet 1970-2001. – Ojämsliddheten finns väl belagd.

II. Undersökningar om mäns och kvinnors arbete under doktorandtiden

Doktorandernas arbetsmiljö

Ett antal analyser har gjorts av doktoranders arbetssituation. Lundaundersökningen nedan redovisar sjukskrivningstal. Andra undersökningar går än djupare i diskussionen av arbetsmiljön. I dessa försöker man utröna vad det är för (mer eller mindre) subtila budskap som omgivningen (i detta fall den akademiska världen) förmedlar. Hur ser seminariekulturerna ut? Finns det inbyggda svar och bekräftelser i den strukturen? Eller saknas feedback och bekräftelser? Vilken tidshorisont har doktoranderna? Ser man långsiktigt eller kortsiktigt? Kan deltagandet i projekt, externa/interna doktorandanställningar inverka på tidshorisonten? – Många flera frågor kan ställas.

Lundaundersökningen 2001

Tanja Bachar-Hermansson och Anna Passert skrev (2001) en uppsats för psykologexamen (Bachar-Hermansson & Passert, 2001). De hade uppmärksammat att vid tidpunkten för uppsatsskrivandet var 7% av universitetsanställda kvinnliga doktorander sjukskrivna 30 dagar eller mer i en följd (långtidssjukskrivning). Anmärkningsvärt var att övriga personals sjukfrånvaro tenderade att minska. Det var de kvinnliga doktoranderna som var sjukskrivna i mycket högre grad än de manliga. – Andelen långtidssjukskrivna kvinnliga doktorander är fortsatt hög. Frågan diskuteras även i professor Susan Wrights rapport från projektet ”Hit – och ännu längre!”. Susan Wright var en av gästprofessorerna i projektet och en kommentarer från projektet återfinns i del 3 i detta arbete.

Det är naturligtvis inte möjligt att ge några enkla svar på varför de kvinnliga doktoranderna är särskilt mycket långtidssjukskrivna. Ibland har debatten handlat om kvinnors psyke och specifika strategier. Man har emellertid även pekat på att omgivningens förväntningar och universitetsvärldens struktur på skilda sätt inte stämmer med de kvinnliga doktorandernas sätt att arbeta och se på sin arbetssituation. En vanlig utgångspunkt för att förstå arbetstagarnas sjukskrivning är att man ser på de krav

arbetet ställer på individen, den kontroll individen har över sin arbetssituations krav samt vilka bufferteffekter som arbetsmiljön erbjuder. (Se Bachar-Hermanson & Passert 2001.)

Jag ville starta frågorna om miljön med utgångspunkt i Lundaundersökningen om sjukskrivningstalen. Är de höga sjukskrivningstalen ett indicium på problem i doktoranders arbetsituation? I mitt sökande efter svar redogör jag för två kartläggningar av doktoranders arbetsvillkor: Först en undersökning utförd vid Uppsala universitet (Lundmark 2003) och härefter en gjord vid Karlstads universitet (Lindqvist 2003).

Uppsalaundersökningen bland forskarstuderande³

Enkäten skickades till de forskarstuderande som under höstterminen 2001 hade en aktivitetsgrad på minst 20%. Genom denna begränsning har den grupp som är doktorander på deltid med en mycket begränsad aktivitetsgrad, i vissa fall 0%, exkluderats. Efter två påminnelseomgångar hade 1370 doktorander vid Uppsala universitet besvarat den nedan refererade enkäten. Detta ger en svarsfrekvens på 65%. Svarsfrekvensen för kvinnliga doktorander är 68% och för männen 62%. (Lundmark 2003:8) ”Resultaten från doktorandenkäten visar inte på några dramatiska skillnader i hur manliga och kvinnliga doktorander uppfattar sin situation. Även om kvinnor och män bedömer de flesta av de förhållanden som berörs i enkäten relativt likartat, är kvinnorna emellertid inte riktigt lika tillfreds i ett begränsat antal avseenden. Det borde därför finnas skäl att inom alla fakulteter särskilt reflektera över de kvinnliga doktorandernas situation. Det ter sig t ex något anmärkningsvärt att en *lägre* (min kursivering) andel kvinnor – oavsett vetenskapsområde – uttrycker en vilja att arbeta kvar vid Uppsala universitet jämfört med männen.” (Lundmark 2003:71)

Totalgruppen kvinnor anser i högre grad än sina manliga kollegor att de finns brister i arbetsmiljön som har varit till hinder för forskningsarbetet. I denna fråga instämmer 28% av totalgruppen kvinnor. Motsvarande andel för män är 20%. Könskillnaden är endast giltig inom teologisk, historisk, filosofisk och samhällsvetenskaplig fakultet. (Lundmark 2003:22) Det finns även skillnader i hur män och kvinnor bedömer relationen till handledaren och handledningsstödet. Kvinnliga doktorander synes bli uppleva en större osäkerhet om hur ofta de kan träffa handledaren. (Lundmark 2003:42) Kvinnliga doktorander anser också i lägre utsträckning än männen att seminarierna präglas av en öppen stämning. (Lundmark 2003:56)

Mer än hälften av doktoranderna uttrycker en *vilja att arbeta kvar vid Uppsala universitet efter sin doktorsexamen*. Nästan en femtedel skulle absolut vilja arbeta kvar vid Uppsala universitet efter sin doktorsexamen, medan fyra av tio doktorander bedömer

3 Höstterminen 2001 fanns det enligt studiedokumentationssystemet Uppdok 2239 doktorander med en aktivitetsgrad på 20% eller mer vid Uppsala universitet. Av dessa saknades adressuppgift för 64 personer. Enkäten skickades där för till totalt 2175 doktorander. På grund av felaktiga adressuppgifter returnerades 70 enkäter, vilket medförde att 2105 doktorander fick ta del av enkäten. Enkäten fanns tillgänglig i en engelsk version för de doktorander som inte behärskar svenska.

att de troligtvis skulle vilja arbeta kvar. Viljan att arbeta kvar vid Uppsala universitet varierar dock mellan fakulteterna. Vidare är det en större andel av männen som vill arbeta kvar vid Uppsala universitet jämfört med kvinnorna. Denna skillnad gäller oavsett vetenskapsområde. Mer än 60% av männen svarade jakande, medan drygt hälften gjorde så av kvinnorna. (Lundmark 2003:65) Kvinnliga doktorander bedömer även möjligheterna att arbeta kvar vid Uppsala universitet mer pessimistiskt än vad männen gör. En tredjedel av kvinnorna tror att möjligheterna är mycket eller ganska stora, medan motsvarande andel för männen är 42%. (Lundmark 2003:67)

Jag vill emellertid avsluta referatet av Uppsalaenkäten med ett resultat som i första hand pekar på en generell osäkerhet i doktorandsituationen. – Det är svårt att veta vad som krävs av en doktorand. Doktoranderna fick ta ställning till i vilken grad de instämde i påståendet att *”Jag tycker att det är svårt att säkert veta vilka krav som ställs på avhandlingen”*. Nästan hälften av doktoranderna instämde (i hög eller ganska hög grad). (Lundmark 2003:48)

Karlstadsundersökningen

I denna studie ombads intervjupersonerna berätta vad de upplevde som positivt med situationen som doktorand. Tydligt var att *man erfor sig gynnad* i jämförelse med andra. Ett antal aspekter kom fram: Att få arbeta med det som intresserar och att arbeta med ett fritt valt ämne för vilket man brinner. Doktorandpositionen ses som ett privilegium som är få förunnat. Friheten var av stor betydelse för trivseln, inte bara i val av ämne och inriktning, utan även i att själv få disponera sin tid.

”Det som är bra, det är att det är så fritt. Att jag får göra... alltså, jag kan inte komma på några andra jobb där jag kan sitta en hel dag och skriva! ’Det här var kul’, och så skriva om det. Så det är, det är det bästa.”

En annan positiv aspekt av arbetet som doktorand var att man ansåg att det inkluderade lärande och utveckling. (Lindqvist 2003:15)

Ytterligare två övergripande positiva och stimulerande faktorer nämns, nämligen *upplevelse av trygghet och av självständighet*. En fjärde faktor är att doktoranderna upplever bekräftelse på att deras arbete är värt något. (Lindqvist 2003:111)

Känslan av att – på dessa skilda sätt – vara gynnad fanns emellertid parallellt med en upplevelse av en rad problem. Ett problem som framförts är att inte känna tillhörighet till akademien. Denna problematik hade tagits upp av en man och flera kvinnliga unga forskare. Enligt rapporten kan detta inverka på kapaciteten att hantera diffusa krav, på att värdera det egna arbetets kvalitet och kanske också på förmågan att hantera den egna osäkerheten. Av Lindqvists undersökning framgår att upplevelsen av möjligheten att komma till tals varierar mellan könen. De flesta är nöjda, men det är enbart kvinnor som uppger att de är missnöjda (11 procent ganska och 2 procent mycket missnöjda) med det. (Lindqvist 2003:27) En kvinnlig doktorand berättar i

Lindqvists undersökning att seminarierna är en källa till olustkänslor. Hon känner sig inte lyssnad till i samma utsträckning som manliga kollegor:

”När man sitter i seminarier eller möten, så är det männen som uttalar. Och de kan säga de mest urbota saker, men det spelar ingen roll. Därför att män får det. Men om jag, de få gånger när jag verkligen har sagt någonting, och jag säger inget direkt på de här tillfällena, för de är ju så farliga de stora människorna där. Men om det är någonting som jag tycker att det här är så viktigt, så nu vill jag säga det, och det bara liksom försvinner så...! Om jag säger: ”Har ni tänkt på att det kan vara så här och så här?” ”Mm” och så fortsätter de att prata, och man blir så här ”Hallå!” /---/ Och då känns det så här, att hade jag sagt det här till [manlig doktorand] och han hade sagt det, då hade det liksom blivit något av det.”

Både kvinnliga och manliga doktorander säger sig ha lagt märke till att det ofta är kvinnor som marginaliseras på seminarier. Man menar att män tar och får mer talutrymme. En informell hierarkisk struktur blir tydlig. Doktoranderna upplever sig stå lägst på den akademiska skalan i den formella hierarkin, och i kombination med en informell struktur som ger kvinnor mindre talutrymme hamnar en kvinnlig doktorand lägre ner än en manlig doktorand. Tendenser till ”talmarginalisering” av kvinnorna påvisas även i studier av forskarseminarier (Christensen, 1996; Persson, 1997; Olevard 1997). Det framkommer att kvinnliga deltagare är mindre aktiva än manliga deltagare. De blir även oftare avbrutna i sina framföranden. (Lindqvist 2003:28).

Det är svårt att hitta en naturlig och stimulerande atmosfär för inlägg på vissa seminarier. De får en allvarlig prägel. Stämningen kan bli nästan hätsk och doktorander får intrycket av att prestige står i centrum, skriver Lindqvist. En kvinnlig doktorand i Lindqvists undersökning kan citeras:

”Problemet är att höga seminarium har ju en tendens till att bli som någon form av examinations... man ska *lägga fram* och *prester*, och sen klä skott. /-- /- Det finns ju mycket övrigt att önska, att de här högre seminarierna... Och att man avdramatiserade det, och snarare gjorde det som en trevlig grej, alltså jag känner det lite som att man håsar upp det, det är för mycket den här gamla traditionella, akademiska prestigen som ligger och rotar.”

Något som doktorander anser påverka kvalitén på seminarierna negativt är även när det förekommer grupperingar av personer inom ”tankeskolor”. Grupperingarna blir tydliga vid seminarierna. Den kritik som framförs utgår från vilken gruppering man tillhör. Detta upplevs av doktoranderna som frustrerande.

”Det finns en form av uppdelning, sprickbildningar, och det kan jag verkligen uppleva, att man som doktorand förlorar på. Alltså, det är på något sätt vi som får sitta emellan när de seniora forskarna har olika, ja, syn på saker och ting.” (Lindqvist 2003:30)2

Den största delen av doktoranderna (68 procent av männen och 57 procent av kvinnorna) är trots detta ganska nöjda med klimatet på seminarierna. Det är emellertid även en ganska stor del (30 procent av kvinnorna och 18 procent av männen) som är ganska eller mycket missnöjda. (Lindqvist 2003:32)

Upplevelsen av en akademisk framtid

Inte ens hälften av kvinnorna, 47 procent, instämmer helt eller i stora drag i att manliga och kvinnliga doktorander har samma möjligheter att avancera, medan en stor del, 67 procent, av männen instämmer helt eller i stora drag i uttalandet. Männen upplever således i högre grad än kvinnorna att manliga och kvinnliga doktorander har samma möjligheter att avancera. (Lindqvist 2003:40) Resultatet visar återigen det fenomen som diskuterades i samband med seminarierna, dvs att doktorander upplever att män får mer talutrymme och att större vikt läggs vid deras uttalanden jämfört med kvinnors. (Lindqvist 2003:41) En dryg tredjedel av doktoranderna har upplevt sig utsatta för könskränkande handlingar och hälften av kvinnorna har upplevt någon form av könskränkande handling. Vanligast är att man inte upplever sig bli tagen på allvar. Yttranden och handlingar ignoreras. Dessa kränkningar anges oftast ske i samband med dagligt arbete av anställda på universitetet. Den största delen av de som kränker är män. (Lindqvist 2003:50)

Maskotupplevelsen

Flera kvinnliga doktorander, både i intervjuerna och i de fria kommentarerna till enkäterna, poängterar vad som kan kallas för ett "maskotsyndrom". Detta innebär en favorisering där kvinnliga doktorander får extra mycket uppmärksamhet. De upplever att de "visas upp" på konferenser eller när personer ska komma på besök. Detta leder, enligt Lindqvist, till en upplevelse av prestationskrav och oövertid. En annan viktig aspekt av favorisering är att man upplever att man inte bedöms utifrån sin kompetens utan utifrån sitt kön, vilket kan leda till att man tvivlar på den egna förmågan. Stödet, dvs den feedback man får från omgivningen, erfars inte som saklig. Favoriserande handlingar kan således leda till osäkerhet, något som även diskuteras av Kanter (1997) och Lindgren (1985). Förväntningarna på relevanta prestationer blir då lägre på grund av att de som ska utföra dem är kvinnor. (Lindqvist 2003:59)

Doktoranderna uppger sålunda att favorisering, vilket innebär obefogad positiv uppmärksamhet grundad på kön, förekommer inom universitetet. Exempel på favoriserande handlingar är extra mycket positiv uppmärksamhet, lättare att få gehör för idéer, att prestationer bedöms förmånligare eller att man lättare får tillgång till informella nätverk. 23 procent av kvinnorna och 8 procent av männen har upplevt favoriserande handlingar (vilket är 15 kvinnor och 5 män). Det är vanligast att uppleva extra mycket positiv uppmärksamhet och förmånligare bedömning. Det framkommer att kvinnliga doktorander upplever att favoriseringen kan ha negativa effekter i form av ökad press. (Lindqvist 2003:125)

Övertidskultur

En bild av en övertidskultur där mer arbete än normal arbetstid snarare är regel än undantag växer fram. Bilden återspeglar att kvinnorna i högre grad än männen upplever det betungande att arbeta övertid. Övertidskulturen är dock i viss mån tydlig. Lindqvist skriver vidare att det är möjligt att en del av den förväntade övertiden är en illusion, att tal om övertid kan vara en del av den allmänna jargongen, utan att konkret arbete utförs i samma utsträckning. (Lindqvist 2003:69)

Inkonsekvent beslutsgång

Även beslutsgången vid universitetet förefaller inkonsekvent för många doktorander. Den ger dem intrycket av att vara av informell karaktär. I enkätmaterialet framkommer att bara 23 procent av kvinnorna och 37 procent av männen instämmer helt eller i stora drag i att beslutsgången vid tillsättningen av tjänster och projekt är tydlig. Det finns en skillnad mellan manliga och kvinnliga doktorander beträffande synen på beslutsgången. 40 procent av kvinnorna och 19 procent av männen instämmer inte alls in i påståendet att beslutsgången vid tillsättningar av tjänster och projekt är tydlig. (Lindqvist 2003:77)

Den informella informationsstrukturen

En manlig doktorand uttrycker det på detta sätt:

”När diskussioner kommer upp, om brist av kontroll eller brist på information, så kommer det i 99 fall av 100 från en kvinna. Det är kanske fördomsfullt, ja, jag vill bara säga vad jag tror, jag tror att de har svårare att anamma och internalisera en informell struktur. Det är, alltså, det är en manlig kultur på akademien. Och det är där som diskussionerna om att ’vi måste ha informationsmöten’, liksom, lägga till mer och mer formalia, det gynnar kanske deras syften, men, det informella fortsätter ändå längs med så. Jag får den känslan. Snackat runt uppkommande projekt och möjligheter och så, det är aldrig som något som sker i något formell sammanhang, utan det... det är kring en dörrpost ungefär va.” (Lindqvist 2003:79)

Feedback och bekräftelse – Vad har jag uträttat?

En doktorand som skriver monografi framhåller i Lindqvists undersökning att hon inte ser resultat av sitt arbete. Detta leder till osäkerhet och frustration:

”Det här är ju fan aldrig färdigt va, du kan skriva en text men nästa dag så måste du ändå titta på den och bearbeta. Och så läser du en artikel till och så måste du ändå liksom lägga till. Du blir aldrig klar, det blir aldrig något! Och därför så kan man aldrig gå hem och säga ’idag har jag målat det här huset, titta här’, så’ för det finns ingenting. Och det, det är kanske inte hårdare krav här än

någon annanstans, men det... det är mer diffust och svårare att uppnå dem. För det finns inga mått för det. Förrän man är klar då. Stora domedagen liksom, då... Men fram till dess så finns det liksom inget..."

Den citerade doktoranden upplevde att delmål saknades. Delmål är lättare att strukturera upp i en sammanläggningsavhandling, som består av flera olika studier rörande samma tema. Detta problem handlar inte bara om hur doktorander kan känna inför sitt arbete, utan även hur de känner i sina relationer till andra på avdelningen. Det är svårt att prata om vad man gjort, då det inte finns konkret utformat, och man kan få en känsla av att andra "tittar snett" och anser att man inte är produktiv. En sådan känsla blir svår att bestrida, när det inte finns konkreta resultat att redovisa. (Lindqvist 2003:81)

"Smartness" och strategiskt beteende

En kvinnlig doktorand beskriver att hon upplever männen som "smartare", dvs mer strategiska, då de ignorerar vissa krav för att i stället koncentrera sig på avhandlingen.

"Till exempel, läsning utav kurser är en sådan fråga då, som, egentligen... det finns ju kurser som är väldigt matnyttiga då, för en själv, men så finns det ju kurser som man inte får ut, ja egentligen, som hör till någon form av allmänbildning... och är man då smart [som många män], då ska man ju skumma igenom det här, så fort man bara kan, och skriva något käckt paper om det, och sen ska det också liksom vara borta. Men sedan också det, man lever med det här, 'duktig flicka'. Man ska vara så duktig, man kan inte lämna ifrån sig en bok och ha läst halva." (Lindqvist 2003:85)

Utanförskap

Doktoranderna verkar i en manligt dominerad akademisk kultur. På doktorandnivån är fördelningen mellan manliga och kvinnliga doktorander jämn, men uppåt i hierarkin är det annorlunda. 83 procent av professorerna och lektorerna på universitetet är män (Karlstads universitet, 2003). Sett ur maktperspektiv kan således universitetet ses som en manligt dominerad organisation. Karlstadsundersökningen tar upp hur detta upplevs av de kvinnliga doktoranderna. Utanförskap kan dock även vara baserat på ålder och val av ämne. (Lindqvist 2003:91) I det kvalitativa materialet framkommer just betydelsen av *upplevelser av utanförskap*. Detta är en aspekt som är svår att mäta kvantitativt.

I Lindqvists kvalitativa material framkommer att många kvinnor upplever sig ha ett speciellt sätt att tala, vilket inte är förenligt med det sätt att tala som krävs för att man ska bli lyssnad på inom akademin. Kvinnor uttrycker sig oftare i form av en fråga och har ett mer demokratiskt uttryckssätt där andras åsikter efterfrågas. Mäns sätt att tala karakteriseras av en bestämdhet, ett konstaterande snarare än en frågande talstil. En kvinnlig doktorand berättar:

”Till exempel om man berättar om någonting, och så ’ja, jag vet inte säkert, det kan ju vara så eller det kan vara så’, det uppfattar männen då som att man är osäker och inte vet någonting, medan kvinnorna liksom uppfattar det på ett helt annat sätt då.” (Lindqvist 2003:92)

Självförtroende, oro och stressymtom

För att få information om den psykosociala hälsan hos doktoranderna ställdes frågor i enkäten rörande självförtroende, stressrelaterade symtom och oro för att arbetet ska orsaka sjukdom. Widenberg (2003) påpekar att självförtroendet är av stor vikt för den psykosociala arbetsmiljön inom akademien. Vid intervjuerna framkom att de kvinnliga doktoranderna i högre grad upplevde att självförtroendet hade försämrats sedan de börjat forskarutbildningen. Resultatredovisningen i Lindqvists undersökning visar en utbredd förekomst av stressymtom bland doktoranderna och därvid i särskilt hög grad bland kvinnorna. (Lindqvist 2003:94) Det är således en stor andel av doktoranderna som upplever någon form av stressrelaterade symtom, 34 procent av männen och 66 procent av kvinnorna. Så många som 73 procent av de kvinnliga doktoranderna upplever ofta eller ibland stressrelaterade fysiska symtom (t ex orolig mage, huvudvärk, yrsel, ont i nacke och rygg). Endast 9 procent upplever det aldrig. Av männen upplever 52 procent ofta eller ibland fysiska stressbesvär, och 19 procent upplever det aldrig. (Lindqvist 2003:97) Diagnosen för sjukskrivningarna varierar. Stressymtom eller stressjukdom är ett samlingsnamn, som inbegriper sjukskrivningsorsaker som utbrändhet, stress, utmattningssymtom och kronisk trötthet. Gemensamt för sjukdomar baserade på stressymtom är en alltför hög negativ stressnivå, en känsla av otillräcklighet och enorm trötthet. (Lindqvist 2003:101)

En faktor som ligger bakom stressymtomen är ofta problem med avhandlingsprojektet. Det handlar inte sällan om problem som ligger utanför den egna kontrollen och som varit både praktiskt och emotionellt ansträngande. Otillräckligheten kan till viss del bottna i för högt ställda krav. Orsaker till sjukskrivningarna som anges är höga ambitioner och oförmåga att leva upp till de egna höga kraven.

”Jag har väl ett sådant här duktighetssyndrom, jag ska klara av allting.”

I en arbetssituation där engagemang och kollektivt tänkande råder, kan en ”självisk” inställning med klara gränser lätt ge dåligt samvete. Att vara kvinnlig doktorand innebär att kraven ökar jämfört med om man vore man, menar intervjupersonerna. Krav grundas i ett ansvarstagande för familj såväl som i en känsla av att vara annorlunda, vara tvingad att bevisa sig värdig som forskare. (Lindqvist 2003:105)

Skamkänslor

Att komma tillbaka efter en sjukskrivning innebär således inte bara att orka återuppta arbetet, utan även att göra om en del arbete och försöka komma ifatt. Detta, att inte

ha åstadkommit så mycket som man känner att man borde, ger skamkänslor. (Lindqvist 2003:109)

Diskussion av resultaten i Karlstadsundersökningen

I resultatredovisningen har det blivit tydligt att det finns flera aspekter i doktorandernas arbetssituation som utgör problem och att situationen för kvinnliga doktorander är särskilt problematisk. Lindqvist diskuterar i sin undersökning vad det kan bero på att de kvinnliga doktoranderna upplever en än sämre arbetssituation än manliga doktorander gör: Det sociala stödet är till stor del informellt och det dagliga arbetet är där detta stöd ges. Resultatet visar även att stämningen på avdelningarna ofta bedöms som negativ, och att det även är i det dagliga arbetet som särbehandlingen grundad på kön sker. Doktoranderna upplever att beslut och förfaringssätt ofta sker informellt. Vissa doktorander hamnar utanför medan andra får ta del i vad som sker. Detta i kombination med särbehandlingen påvisar ett klimat som är svårförståeligt och diffust, där tillhörighet till vissa grupperingar har stor betydelse för hur doktoranderna upplever sin arbetssituation. (Lindqvist 2003:114)

Lindqvist beskriver en paradox: Doktoranderna söker självständighet och samtidigt som självständigheten är positiv när de har ett gott samarbete med andra, är den negativ när den präglas av för stor ensamhet. Doktorandernas frihet är således beroende av andra. Självständighet kan även uttryckas som en frihet att välja var man vill lägga sitt engagemang. Som arbetssituationen ser ut för många doktorander förefaller de tvingas lägga mycket engagemang på att avgöra diffusa situationer, bedöma relationer och fundera över vad det är som gäller. Därmed blir doktoranderna beroende av andra på ett negativt sätt. Beroendet hindrar dem att utveckla självständighet och frihet. (Lindqvist 2003:115)

Hur kommer det sig då att det ser ut på det här sättet? Problemen i arbetssituationen synes till stor del finnas i det vardagliga arbetet. Mählck (2003) finner att genusförhållandet och den manliga dominansen inom akademien reproduceras i just det vardagliga. Den otydlighet som doktorandernas arbetssituation och som organisationen förefaller präglas av, drabbar kvinnorna mer än männen. I en kultur där informella kontakter har så stor betydelse för utformningen av arbetssituationen finns utrymme för icke jämställda förhållanden och särbehandling. Reproduktionen av genusförhållanden är ofta subtil och inte sällan omedveten. Den blir svår att "sätta fingret på". Otydligheten i organisationen bidrar till att ojämställdheten inte tydliggörs och utmanas. Sørhag (1995) menar att arbete inom akademien kräver en viss stil, en beskyddare uppåt i systemet och ett totalt engagemang. Karlstadsundersökningen tyder på att de kvinnliga doktoranderna har svårare att skaffa sig detta. Den stil som krävs är konstituerad av manliga normer, och medför att män lättare får ta del i de informella nätverken. (Lindqvist 2003:116)

Så många som 60 procent av de kvinnliga och 34 procent av de manliga doktoranderna upplever en hög grad av stressymtom. Skillnaden mellan manliga och kvinnliga doktorander illustrerar ett genomgående resultat i undersökningen. Det

finns problematiska aspekter i arbetssituationen både för manliga och kvinnliga doktorander, men kvinnorna synes uppleva problemen i högre grad än männen. (Lindqvist 2003:123)

Eliasson (1997) redogör för att det inom akademien finns en allmän uppfattning om att man står över att könstillhörighet och makt påverkar verksamheten. Akademien i sig själv betraktas som ”bättre än så”. Man vill inte se jämställdhetsproblemen. Mählck (2003) finner att en vanlig åsikt inom akademien är att ojämställdhet beror på gamla föreställningar och fördomar och att det inte förhåller sig så idag. Mählck påvisar att ojämställdheten i akademien reproduceras just med hjälp av föreställningen att jämställdhet råder. Den reproduceras subtilt genom utestängande av kvinnor och/eller genom nedvärdering eller övervärdering av forskningsresultat. (Lindqvist 2003:117) Ett problem är att jämställdhet vanligen enbart ses ur en kvantitativ synvinkel, dvs att det är jämställt eftersom antalet manliga och kvinnliga doktorander är jämt. (Lindqvist 2003:118)

Doktoranderna upplever en *kluvenhet* i arbetsmiljön som sannolikt är grundad i en avsaknad av klara gränser. De känner sig kluvna mellan forskning och annat ansvar, där det senare tenderar att ta tid från forskningen. Detta innebär även en uppdelning i konkret och abstrakt tid. Annat arbete utförs i en konkret tid och forskning i en abstrakt tid vars resultat inte märks lika omedelbart och tydligt som i den konkreta tiden. (Lindqvist 2003:125) Det är i många fall självförstärkande processer som beskrivs i undersökningen: Å ena sidan leder erfarenheten av ojämställdhet i sig till ökad ohälsa och stress. Å andra sidan och för att hänvisa till Landrine & Klonoff (1997), verkar en *medvetenhet* om genusförhållanden stressmotverkande. Genusordningen skapas och vidmakthålls till stor del omedvetet. Således måste en diskussion om dessa frågor föras aktivt, så att medvetenheten kan öka, framhåller Lindqvist. (Lindqvist 2003:120)

Slutdiskussion om problemen

Parallellt med de stora olikheter mellan kvinnors och mäns placeringar i universitetsorganisationen och olikheter med hänsyn till erfarenheterna av forskarutbildningen finns det inom akademien en självförståelse om jämställdhet. Alla oavsett vilket kön eller vilken ålder man har, vilka forskningstema man arbetar med, vilka grupper man tillhör, befinner sig i samma situation.

En av gästprofessorerna i ”Hit – och ännu längre!”-projektet betonade just självförståelsen som en blockering:

”Jeg tenker at akademia er seg selv lik enten det er i Norge eller Sverige: Dette handler om strukturelle og kulturelle problemer som virker hemmende for den vitenskapelige utfoldelse, samtidig som akademias selvforståelse er at vi har et likestilt og åpent kollegafellesskap der alle – uansett akademisk fartstid, kjønn,

alder, forskningstemaer – står i samme situasjon. Vi gjør ikke det, og vi har problemer med å se våre interne hierarkier.” (Liv Finstad)

Ett syfte med projektet ”Hit – och ännu längre!” var att öka medvetenheten för att se pågående genusbias och strukturella hinder när det gäller kvinnors karriärer. Hur kan individuella blockeringar i doktoranders forskningsarbete, sjukskrivning mm relateras till sådana strukturella faktorer?

III. Problemen – ett teoretiskt avstamp

Undersökningar av skilda slag – statistiska översikter, enkäter och intervjuer – visar på en brist på jämställdhet i universitetsvärlden. Denna kunskap finns. Mot bakgrund av de problem och den svårföränderlighet som synes präglade organisationen presenteras här en kort diskussion över hur man teoretiskt kan se på de olikheter vi funnit i organisationen. Barbara Reskins ord blir därvid väsentliga: Vi måste försöka att urskilja och analysera exakt *hur* medfödda (ascriptive) egenskaper får stor betydelse i den dagliga verksamheten på en arbetsplats. I detta avseende är Reskin kritisk. "Existant research does not analyze exactly how ascriptive inequalities, such as occupational sex segregation, are sustained." (Reskin 2003)

Larsen som studerar kvinnors avancemang i manliga branscher betonar även hon att det krävs forskning: "detailing exactly how various social mechanisms, on both the individual and the institutional levels, operate to sustain ascriptive inequalities such as occupational sex segregation". (Larsen 2006:119-147)

Uppgiften är emellertid knappast enkel. Som Clifford Geertz (1973) framhåller är den "givna" vardagsverkligheten – i detta fall på en arbetsplats – knappast enkelt tillgänglig. "The meanings and viewpoints held by a people are often not readily apparent. Often, these are 'enveloped ... in a haze of etiquette, a thick cloud of euphemism and ceremony, gesture, allusion'." (Geertz 1973:447)

Inte sällan framhålles bristen på rollmodeller i universitetsorganisationen. Lika ofta påpekas att det inte är troligt att det räcker med rollmodeller i det akademiska systemet. Kvinnorna är i minoritet på de högre tjänsterna. I något sammanhang har det sagts att mycket fåtaliga rollmodeller snarare kan förstärka den bild som de kvinnliga doktoranderna får av akademien som arbetsplats. Att det är så få kvinnor kan förstärka känslan av att lyckas i detta system måste en kvinna vara extra ordinär.

Effekterna av kvinnor som rollmodeller i universitetsvärlden är givetvis svåra att avgöra. Snarare bör vi vidga synfältet. Här vill jag citera Marcus Persson som i sin avhandling (2007) utgår från Ferguson (1980). – Utifrån Ferguson framhåller han att det övergripande samhällsliga meningssystemet på fältet företrädesvis utgörs av manliga signifikanta symboler. I Perssons avhandling rör det sig om att samla, men jag tror att karakteristiken i hög grad gäller även universitets- och forskarvärlden. Kanske bör vi inte enbart se de fåtaliga kvinnorna på högre positioner som rollmodeller? Kanske kan större och synliga insteg av kvinnor i någon mån förändra den symboliska struktur som existerar (och länge existerat) i universitetets organisation.

Människors – kvinnors och mäns – handlingar sker alltid inom livsvärldens redan etablerade sociala och symboliska strukturer. Dessa strukturer kan fungera precis som materiella tillgångar – dvs inkluderande och exkluderande för olika individer. (Persson 2007) I Perssons avhandling beskrivs hur människor som känner tillhörighet till samma gemenskap lär sig samordna sina handlingar med varandra. Det skapar i sin tur övergripande strukturer och ömsesidiga förväntningar på ett visst handlande. Dessa förväntningar påverkar – de är både begränsande och möjliggörande för kommande handlingar. Alla organiserade aktiviteter utvecklar sina gemensamma referenspunkter på detta sätt.

Mot denna bakgrund blir det av vikt att även se till aspekten makt. Ferguson (1980) hävdar att individer tenderar att identifiera sig med ett och samma meningssystem *på olika sätt* beroende på vilka som tidigare ägt tolkningsföreträde, eller som hon skriver, haft störst inflytande och möjlighet att definiera samhällets röst. Ferguson beskriver hur maktrelationerna på så sätt institutionaliseras på ett subtilt sätt, genom hur människor definierar situationerna.

I de undersökningar som behandlats här har det handlat om universitetet som arbetsplats. I detta fall måste vi gå in i arbetsorganisationen och specifikt fundera kring de kvinnliga och manliga doktorander i universitetsvärlden. Båda grupperna har att förhålla sig till ett rådande symbolsystem. De måste samordna sina handlingar på ett sätt som är förenligt med detta – åtminstone om de skall få erkännande som gruppmedlemmar.

Maktrelationerna hålls vid liv genom människors handlingar. Det är inga oföränderliga strukturer, men de är inte heller lättvindigt föränderliga. Förändringar sker först i takt med att individer börjar samordna sina handlingar på nya och annorlunda vis.

Ferguson skriver vidare att kvinnor ofta har svårigheter med att identifiera sig med många samhälleliga strukturer på grund av den övervägande delen manligt definierade symboler. ”When women undergo this process of acquiring selfdefinition by interaction with a generalized other, they are defining themselves by reference to standards that brand them as inferior”. (Ferguson 1980:155) Detta resulterar i att många kvinnor upplever starkare interna identitetskonflikter än män, eftersom mäns tolkningar av en given situation ofta överensstämmer med det övergripande symboliska meningssystemet.

Litteratur

- Christensen, Ditte (1996) *Kritiken på forskarseminarier – En analys av interaktiv balans och diskussionsutveckling*. Forskningsgruppen för text- och fackspråkstudier, Uppsala universitet.
- Eliasson, Mona (1997) ”Makt och kön i akademien”, i *Kvinnor i akademien – nordisk konferens om kvinnors villkor inom naturvetenskaplig, teknisk och medicinsk forskning*, 1997. Chalmers tekniska högskola, Göteborg.

- Eriksson, Birgitta & Karlsson, Jan Ch. (2002) *Arbetsmiljön vid Karlstads universitet – en kartläggning*. Karlstad University Studies, 2002:15.
- Ferguson, K. (1980) *Self, Society and Womenkind. The Dialectic of Liberation*. Westport & London: Greenwood Press.
- Geertz, C. (1973) *The Interpretation of Culture: Selected Essays by Clifford Geertz*. New York: Basic Books.
- Kanter, Rosabeth Moss (1997) *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, New York.
- Karasek, Robert & Theorell, Thöres (1990) *Healthy Work – Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Landrine, Hope & Klonoff, Elizabeth A. (1997) *Discrimination against Women – Prevalence, Consequences, Remedies*. SAGE.
- Larsen, Elizabeth A. (2006) "A Vicious Oval. Why Women Seldom Reach the Top in American Harness Racing", *Journal of Contemporary Ethnography*, 35, 2, April:19-147.
- Lindgren, Gerd (1985) *Kamrater, kollegor och kvinnor – en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer*. Sociologiska institutionen, Umeå universitet.
- Lundmark, Annika (2003) *Doktorandernas åsikter om sin utbildning – ett led i kvalitetsutvecklingen av forskarutbildningen vid Uppsala universitet*. Universitetstryckeriet, Uppsala universitet
- Mählck, Paula (2003) *Mapping Gender in Academic Workplaces – Ways of Reproducing Gender Inequality Within the Discourse of Equality*. Dept. of Sociology, Umeå universitet.
- Nevander, Lena & Zaar, Christina (2001) *Kränkta människor samarbetar inte – inte ens bra idéer fungerar utan samarbete*. Stockholm: Natur & Kultur.
- O'Hara, P. (1998) *Partners in Production? Women, Farm, and Family in Ireland*. New York: Berghahn Books.
- Olevar, Helena (1997) *Kvinnor i seminarieinteraktion – En studie av enkönade och blandade forskarseminarier*. Forskningsgruppen för text- och fackspråksstudier, Uppsala universitet.
- Padavic, I. & Reskin, B. (2002) *Women and Men at Work*. 2nd ed. Thousand Oaks. CA: Pine Forge Press.
- Persson, Annika (1997) *Diskursdeltagande – vilja och framgång på forskarseminarier*. Forskningsgruppen för text- och fackspråksstudier, Uppsala universitet.
- Persson, Marcus (2007) *Mellan människor och ting. En interaktionistisk analys av samlandet*. Lunds universitet: Media-Tryck.
- Reskin, B.F. (2003) "2002 presidential address: Including mechanisms in our models of ascriptive inequality", *American Sociological Review* 68:1-21.
- Reskin, B.F. & Hartmann, H.I. (eds.) (1986) *Women's Work, Men's Work: Sex Segregation on the Job*. Washington, DC: Committee on Women's Employment and Related Social Issues, Commission on Behavioral and Social Sciences and Education, National Research Council, National Academy Press.
- Sørhag, Hans Christian (1995) "Hur ska vi få universitetet till kvinnorna? – Jag menar att verksamheten som den är nu är kvinnofientlig", i *Viljan att veta och viljan att förstå – kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning*. SOU 1995:110.
- Widenberg, Lennart (2003) *Psykosocial forskningsmiljö och vetenskaplig produktivitet*. Psykologiska institutionen, Göteborgs universitet.

