



# LUND UNIVERSITY

## Den obalanserade hierarkin

Sellerberg, Ann Mari

2007

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*

Sellerberg, A. M. (Ed.) (2007). *Den obalanserade hierarkin*. 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

Ann-Mari Sellerberg (red)

# Den obalanserade hierarkin

*Om ett universitetsprojekt för jämställdhet*

Bokbox Förlag

COPYRIGHT ©  
Författarna 2007

FÖRSTA UPPLAGAN  
December 2007

SÄTTNING  
Ilgot Liljedahl

OMSLAG  
Kjell E. Eriksson

TRYCK  
Media-Tryck Sociologen 2007

ISBN 978-91-86980-40-5

Bokbox Förlag  
Södra Förstadsgatan 88b  
214 20 Malmö

[bokbox@infografen.com](mailto:bokbox@infografen.com) | [www.bokbox.se](http://www.bokbox.se)

# 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 I I	
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 I I I	
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 retts sosiologi, 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 Pedagogiske Universitetsskole, 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 – Application to 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, rättsociologi 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, rättsociologi 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, rättssociologi 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!"<sup>1</sup> att bjuda in en rad internationellt välrenommerade kvinnliga professorer inom sociologi, socialantropologi, rättssociologi 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 antagningsciffrorna 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 befördrade professorer och gästprofessorer, men inte adjungerade professorer.”<sup>2</sup>

---

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 intervjuvar 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 tveakande 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. Artikel 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 universitetet 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, Arbeitsnotat 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, rankingar, 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](http://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. – Ojämsställdheten 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 övrig 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 forskarstuderande<sup>3</sup>

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%. Könsskillnaden 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 bl a 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 urbotade 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*a, 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 prestige 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 övertid. 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 otydlig. 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. Snacket 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 akademien. Kvinnor uttrycker sig oftare i form av en fråga och har ett mer demokratiskt uttrycksätt 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 kollegafelleskap 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 prägla 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 männens 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.



DEL II

---

Vad gästprofessorerna  
sett och gett





# ”Ju högre, desto färre”

Kanske är det naturligt att projektet ”Hit – och ännu längre” startar vid en sociologisk institution? Det sociologiska angreppssättet riktar fokus mot det sociala sammanhanget. Finns det omständigheter i den sociala miljön som gör att kvinnor i avsevärt lägre grad når högre positioner i forskarsamhället? Vad kan vi föra in i arbetsmiljön som gör att kvinnor och män får ett nytt tänkande om kvinnors arbete i vetenskapens värld?<sup>1</sup>

I rapportens första del ”Problemen – eller varför något måste göras” i detta arbete presenteras en rad jämställdhetsproblem i universitetens arbetsmiljö. Ett av dessa består i att andelen kvinnor blir allt lägre ju högre upp i universitetens yrkeshierarkier vi går. Fenomenet har även beskrivits som ”a leaky pipe”, dvs som ett rör som läcker. – Kvinnorna fångas inte upp till forskarvärlden. Birgitta Odén, professor emerita i historia vid Lunds universitet har behandlat problemet under titeln ”Ju högre, desto färre”. (Odén 1996)

I september 2006 startade projektet ”Hit – och ännu längre!”. Uppläggningsen finns beskriven i Bilaga 1, Ansökan till ESF. I korthet kan sägas att 12 kvinnor, professorer från skilda delar av världen, kom som ”handledare”, workshopinitiatörer, seminarieledare etc till Lunds universitet. De kom vid olika tider – och vistades vid universitetet mellan en vecka till en månad. Ingen var här samtidigt med någon annan. Detta innebär att sociologiska institutionen (där även ämnena socialantropologi, rättssociologi, medie- och kommunikationsvetenskap ingick) hade besök av en gästprofessor under en stor del av tiden från september 2006 till september 2007. Doktoranderna i de ämnen som tog del i projektet var vid tidpunkten 40 till antalet, något fler kvinnor än män.

---

1 Rosmari Eliasson-Lappalainen ger en talande överblick över kvinnors historia vid svenska universitet. Hennes text heter ”När blev det normalt att vara kvinna – i akademien och i teorin?” (Eliasson-Lappalainen 2007) Hon beskriver några forskarpionjärer bland kvinnorna som utsattes för öppet förakt och reell utestängning. Eliasson-Lappalainen skriver om en brytpunkt som kom för drygt ett sekel sedan. ”om den tid då människor av kvinnligt kön trängde sig in i en värld/verklighet där de – lagenligt – varit utestängda sedan urminnes tider. Gunhild Kyle har beskrivit historien: ”Men deras kärlek till vetenskapen var obesvarad. Vetenskapen ville inte ha dem. Och det var just i detta avseende som deras situation väsentligt skilde sig både från de kvinnliga arbeterskornas och de kvinnliga tjänstemännens: de behövdes inte.” (Kyle 1987: 135)

## Perspektivet i mina reflektioner över projektet

Det lades vikt vid att projektet ”Hit – och ännu längre!” var doktorandernas projekt. Det var deras arbetsmiljö som projektet gällde. Seminarier, workshop och möten mm var för doktoranderna. Det utkristalliserade sig efterhand en norm att dessa inte skulle besökas av institutionernas egna seniora lärare. Gästprofessorerna skulle vara i direktkontakt med doktoranderna – utan ”mellanled”.

Projektet blev på detta sätt ett nytt inslag i doktorandernas arbetsmiljö. En slutsats är att det naturligtvis efter ett år är svårt att veta huruvida projektet har någon del i om fler kvinnor i framtiden väljer att fortsätta inom universitetsvärlden. I denna text om projektet kommer jag, i stället för att göra osäkra prognoser om detta, att utgå från de rapporter som skrivits av de gästande professorerna. (Gästprofessorernas egna iakttagelser återfinns i del 3 i denna skrift). Vad har *de* uppmärksammat för problem? Vad har *de* sett som behövt göras? Jag använder mig även av egna observationer och egna funderingar med utgångspunkt från skilda analytiska texter.

Gästprofessorerna kom utifrån med outsiders observerande förhållningssätt och med en ”bird’s eye view”. Detta synsätt att en utifrån kommande ofta får ett fågelperspektiv är hämtat från den tyske sociologen Georg Simmel. Simmel analyserar hur en främlig förhåller sig till den grupp som hon/han kommer till (1971). Det är Simmels främlingsanalys som kommit att ge en röd tråd till detta kapitelargumentation.

Jag har kallat kapitlet vad gästprofessorerna *sett* och *gett*. Tonvikten ligger på vad de som ”främlingar” och ”utomstående” *sett*. Gästprofessorernas iakttagelser är intressanta och ger, anser jag, allmän kunskap om hur forskarutbildningen fungerar idag. Jag tar i min redogörelse även upp vad gästprofessorerna *gett*. Denna fråga behandlas dock närmare i en utvärdering av projektet som grundar sig på intervjuer med doktoranderna.<sup>2</sup>

Från tankar om fågelperspektiv och vad gästprofessorerna *sett* kommer jag således i det följande även in på frågor om vad de *gett* doktoranderna. En spännande utveckling av Simmels analys av ”främlingen” finner vi i Nedim Karakayalis artikel (2006). Författaren diskuterar där hur ”främlingen” tenderar att *användas* i skilda organisatoriska sammanhang och för alldeles särskilda arbetsuppgifter. Artikeln har den något provocerande titeln ”The Uses of the Stranger: Circulation, Arbitration, Secrecy, and Dirt”.

Tankegången i artikeln inspirerade mig att se gästprofessorernas arbetsuppgifter från detta perspektiv. Hur används någon som kommer *utifrån* organisationen av organisationen i fråga? Vad uppfattar de själva att de har kunnat ge doktoranderna? Och kanske har de kunnat ge detta just på grund av att det kommer utifrån? För att belysa detta tar jag upp citat från gästprofessorernas egna berättelser. Däremot utesluter jag en av de arbetsuppgifter som Karakayali nämner – ”Dirt”. Smuts som ar-

---

2 En utvärdering av projektet ”Hit – och ännu längre!” görs av Marcus Persson och Susanna Persson. Denna utvärdering redovisas i en särskild skrift ”Universitetet är en jäkla gammal och seg organisation” (2007).

bete handlar i första hand om de uppgifter man i olika länder ofta ger gästarbetare, något som knappast är tillämpligt i detta sammanhang.

Var och en som läser presentationerna av gästprofessorerna i den del av utvärderingen där deras rapporter återges ser att de alla är framstående forskare. De är alla professorer – och aktiva i sin forskning med många författade böcker och artiklar. De är framstående ”outsiders”.

I sin analys urskiljer Karakayali således två typer av ”outsiders”, vilka utför helt olika arbetsuppgifter. En grupp tar sig an arbetsuppgifter som den ”inhemska” gruppen är ovillig att ta sig an. Det är den grupp outsiders som Karakayli identifierar som gästarbetare. Karakayali skriver även om den andra gruppen, de som utför arbetsuppgifter som svårigen kan utföras av den egna organisationens medlemmar: ”It might even be argued that, in purely analytical terms, one can identify two types of strangers. The first type is highly skilled, and is accepted to the group in order to carry out tasks that the natives are *incapable* of performing.” (Karakayli 2006:326)

## Betydelsen av att komma utifrån

I skilda sociologiska sammanhang har man analyserat outsiders perspektiv på och outsiders roll för en social grupp/institution/organisation. Simmels analys av främlingens position och arbetsuppgifter är välkänd. Även en rad andra sociologer har använt sig av detta begrepp. Främlingen intar en alldeles specifik roll i relation till en viss grupp eller organisation. Främlingen (eller den term som jag föredrar här ”den utomstående”) är inte känd i den organisation som hon/han hamnar i – och kommer ej heller att fortsätta relationen. Mitt antagande är att rollen som gästprofessor i detta sammanhang till dels kan tolkas och analyseras ur detta perspektiv.

Nedan kommer jag således med utgångspunkt i gästprofessorernas rapporter, mina egna observationer samt i sociologisk analytiska begrepp att diskutera vad outsiderpositionen kan antas ha inneburit för de relationer som etablerades mellan gästprofessorer och doktorander. När jag diskuterar frågan tar jag upp betydelsen för

- gästprofessorernas förhållningssätt
- doktorandernas förhållningssätt
- för relationer och den interaktion som utvecklades mellan gästprofessor och doktorand.

Min diskussion här gäller vad gästprofessorerna urskiljde i arbetsmiljön – vad de *såg* – kanske just på grund av att de var outsiders. Den gäller emellertid även hur gästprofessorns outsiderstatus kan ha påverkat doktorandens förhållningssätt, deras öppenhet och vilka frågor man tagit upp.

Ett tema i mitt resonemang är även att det är viktiga arbetsuppgifter som gästprofessorerna bistått med, arbete som de *gett* och att dessa uppgifter är ”annorlunda” den vanliga handledningen.

Om vi tar utgångspunkt i Simmels begrepp främlingen och i Karakyalis analys av ”användningarna” av outsiders i en organisation urskiljer jag möten på flera skilda plan. Dels rör det sig om ett personligt möte mellan gästprofessor och doktorand, dels är det två forskningsmiljöer som möts. Det blir oundvikligen dynamiska – och för båda sidor föränderliga – möten.

Utanförpositionen leder till ett överblickande perspektiv. Till detta kan kopplas ett nyfiket och jämförande förhållningssätt. Hur gör man här jämfört med på andra ställen? Vidare diskuterar jag i det följande möjliga positiva följder just av ”främlingskapet” när det gäller öppenheten i relationen mellan gästprofessor och doktorand.

Dispositionen nedan följer nedanstående fem huvudrubriker:

- ”Men jag tror jag fant en brukbar rolle som en slags coach.”
- A bird’s eye view – och hur doktorandernas arbeten ses i sitt sociala sammanhang.

En kontextualisering i tiden

- Om tydlighet, öppenhet och möjligheten att dryfta känsliga frågor

Tydliggörandet

Öppenhet från båda parter

Akademisk kritik – och akademisk känslighet

Är jag god nock?

Från prestationskultur till bemästrandekultur

- Outsiderperspektivet och jämförelserna  
Om vikten av att skapa en miljö för samtal
- ”Idéer är lätta att transportera.”

## En utveckling om charretten och om en annan roll som utomstående

När jag här diskuterar relationen mellan doktorander och gästprofessorer vill jag även resonera kring tiden för gästprofessorernas vistelse. En reaktion från flera av gästprofessorerna var att de nog borde ha stannat längre. Detta var också en ursprunglig tanke i projektet. Det var dock inte möjligt för de inbjudna professorerna att vara borta

från det ordinarie arbetet tre eller ens två månader. Därmed kom tiden för professorernas vistelse vid universitetet i Lund att variera mellan en vecka till fyra veckor

För att ge ett perspektiv på frågan om tiden och den betydelse som tiden kan tänkas ha gör jag här en kort utveckling om "charretten". Jag nämner charretteexemplet som en kontrast. Jag fick nämligen nedanstående beskrivning av charretten och den "kortvarigt stannande outsiders" – och hur detta används i forskarvärlden. Brevsvaret är från Saskia Sassen<sup>3</sup> då jag frågade henne om hon kunde delta i ESF-programmet.

"What a wonderful invitation. I would have loved to do this, but I simply cannot. This January is completely booked. I might go for an intensive two days of doing a crit of doctoral students presentations. I do that around the world. It is hard work, intense but the students mostly find it a close to unbelievably experience. It is on the model of the charrette in architecture." (Saskia Sassen, professor i sociologi vid Colombia University. Mailet var dock från London School of Economics i London)

Jag tar in charretten som exempel på en kortare vistelse vid ett lärosäte: Gästprofessorer stannar t.ex. i två dagar och då arbetar man alla gemensamt om ett manuskript.<sup>4</sup>

I fallet med ESF-projektet och dess gästprofessorer stannade de längre än så. De hade ett eget arbetsrum, mail och telefon för att administrera och sköta sina handledningsmöten. Vad flera gästprofessorer påpekade var att de önskat möta doktoranderna fler gånger. Detta hade sannolikt i viss mån förändrat relationen. Nu var det så att doktoranden kunde lyssna på råd om uppläggning, referenser mm – och sedan förvalta den informationen efter sitt eget huvud. Gästprofessorerna och doktoranderna saknade visserligen en uppföljning. Men kanske kan det finnas en "frihetsfördel" i avsaknaden av förnyade möten? – Doktoranden kunde följa råden om referenser och uppläggning av avhandlingen på sitt eget vis.

---

3 Saskia Sassen är professor i sociologi vid Columbia University. Från Saskia Sassen hemsida: Saskia Sassen's research and writing focuses on globalization (including social, economic and political dimensions), immigration, global cities (including cities and terrorism), the new networked technologies, and changes within the liberal state that result from current transnational conditions. In her research she has focused on the unexpected and the counterintuitive as a way to cut through established "truths."

4 Termen "charrette" kommer från franskan och betyder "vagn". Termen hänför sig till det slutgiltiga intensiva arbete som konst- och arkitekturstudenter hade inför en hård deadline. Vid the École des Beaux Arts i Paris under 1800-talet cirkulerade vagnar kring för att samla upp de sista teckningarna. Arbetet var frenetiskt och studenterna kunde hoppa upp på vagnarna. – Till min stora förvåning finner jag att charretten idag 2007 är mycket vanlig som metod inom svenska kommuner och företag. Här tycks dock innebörden ha blivit något annorlunda. När jag läser alla beskrivningarna får jag intryck av att detta en konferensmetod i ropet. Man samlar in åsikter från olika håll och försöker formulera ett samråd. Det gäller att hoppa upp på vagnen – charretten – om man vill vara med i beslutsprocessen, skriver någon kommun.

## ”Men jeg tror jeg fant en brukbar rolle som en slags coach”

Karakayli betonar en dynamik i møtet. Även självgående ”fullbesatta” organisationer kan förändras på oväntade sätt då ”utomstående” tar plats i organisationerna:

”The case of the stranger reveals one such mechanism: even a self-sufficient socioeconomic system where ‘all the positions are occupied’ can have room for ‘extraneous’ elements and be transformed in unexpected ways as a result of this addition’. ” (Karakayli 2006:328)

Det gäller samtidigt för den som på detta sätt kommer in i organisationen att finna en användbar roll. Det är påfallande att flera professorer i denna utomstående position uppmärksammar att många doktorander inte såg sina egna kunskaper som forskningsvärldiga. Deras uppgift blev som en av dem uttryckte det: ”To integrate what a student already knows in a coherent way”. Många av doktoranderna tvivlade på sin egen forskarförmåga. Flera av gästprofessorerna upplevde att de kunde hjälpa till att lyfta fram möjligheter som redan fanns i doktorandernas material.

”Similarly, strangers in the role of teachers and translators do not produce the information they circulate but they restructure and interpret that information in accordance with the needs of their ”customers”. ” (Karakayli 2006:327)

Några citat från gästprofessorernas rapporter som har denna innebörd:

”I was impressed by their dedication to the tasks. Each day they prepared material which they discussed. They positively engaged with each other’s work and offered helpful support. In this sense I think I was just an ‘enabler’, encouraging students to support each other whilst sharpening their perspectives.” (Beverly Skeggs)

”Men jeg tror jeg fant en brukbar rolle som en slags coach. Mine muligheter var vel omtrent som for en hjelpebil i Tour de France: Man kan komme med en vannflaske og litt oppmuntring, kanskje reparere en sykkel eller gi rytteren en helt ny en, men trække på pedalene skal de gjøre selv. Men med den viktige forskjell at jeg ikke fulgte dem gjennom hele løpet. Jeg kunne bare gi støtte på et enkelt punkt. Noen kjørte godt selv og hadde ikke spesielt bruk for støtte på dette tidspunktet. Men for noen tror jeg nok at det jeg kunne komme med, kan gjøre en forskjell, fordi de var gått i stå i en hard motbakke og behøvde et puff, eller var usikre på hvilken retning de skulle ta. I et par tilfeller handlet puffet om å fortelle dem at det var et flott arbeid de hadde bak seg, med en spennende empiri, og godt opplegg for analysen eller lignende. Sammen kunne vi snakke om hva som manglet, og bli enige om at det egentlig ikke var så mye. I de tilfel-

ler som handlet om retning (og dem var det noen flere av), så handlet det mest om å avgrense problemstilling, og velge relevant teori eller metode. Hvorvidt mine innspill vil få noen betydning i praksis, kan jeg selvfølgelig ikke vite, og det er det uansett for tidlig å si noe om.” (Annich Prieur)

Det gjaldte for gjestprofessorerna att inför för doktoranderna peka ut den potential som låg i avhandlingsprojektet. Ibland blockerade utomvetenskapliga problem skrivandet:

“One effect was that, in writing their thesis, they were skirting round the political or ethical issue that lay at its core: they were holding back from achieving the full potential of their research. Another effect was that some of these students were lacking confidence in their analysis, just at the time when the next generation of social scientists needs courage to make bold analyses of political changes, both to protect research freedom and demonstrate its importance for society.” (Susan Wright)

Gästprofessorerna försökte få doktoranderna att *se* vad de själva kunde och hade uppnått. Det fordras ett visst mått av forskarsjälvförtroende för att förlita sig på egna data och inte enbart referera till andra med redan etablerat vetenskapligt renommé.

”I noticed that students at Lund, like new students and PhDs in the US, need to learn the delicate difference between conducting theoretically-informed research and uncritically adopting extant theoretical ideas. Speaking as a former editor, new authors need to learn how to conduct theoretically informed research that, in turn, generates ideas with theoretical implications. Like so many graduate students and new PhDs, some of these students wanted to apply existing theoretical concepts to their data rather than scrutinizing if and to what extent these concepts fit the data and provided useful interpretations.” (Kathy Charmaz)

Doktoranderna fick bli å arbeta med tolkning av sina egna intervjuer tillsammans med dessa erfarna forskare. Gästprofessorerna betonade att de ofta såg möjligheter i doktorandernas material – positiva styrkor hos vad doktoranderna gjort som de själv inte urskiljt.

Vad gör doktoranderna med alla egna idéer underhand? Tar man öppet upp dem till diskussion med handledaren? En fråga är huruvida doktoranderna var mer öppna med sina egna idéer inför de utomstående gjestprofessorerna. Flera av gjestprofessorerna har fört fram att mötena ofta handlade om att stödja ibland osäkra idéer, att stimulera, att inspirera och att för doktoranden själv peka på det väsentliga och spännande i vad de själva återgav från sina avhandlingsprojekt.



## ”A ’bird’s-eye view” – och hur doktorandernas arbeten ses i sitt sociala sammanhang

I Simmels (1971a:146) argumentation intar främlingen en position som ger *a ’bird’s-eye view’* av de sociala relationerna i organisationen. Det är givet att när man som gästprofessor kom och snabbt och effektivt behövde skaffa sig en överblick över doktorandernas arbeten tvingas man inta ett sådant övergripande perspektiv. Det blir sannolikt naturligt att försöka placera in doktorandarbetena i sina sammanhang. Hur långt är det kvar? Vilken typ av problem – begynnens eller slutfasens? Varför arbetar doktoranden just med denna frågeställning? – Frågan är om inte ett sådant överblickande perspektiv är något mycket viktigt som just outsiders kan bidra med? När man går i den egna arbetsmiljön tenderar man sannolikt många gånger att inte se den sociala miljön, den egna arbetsplatsen från en sådan utgångspunkt.

Flera av gästprofessorerna betonar att de försökte kontextualisera doktorandernas arbete när de kom för individuella diskussioner. De försökte se deras forskningsarbete i en struktur. Vilket stadium är de i? Har man finansiering? Kan doktoranden arbete i lugn och ro? Vissa doktorander upplevde t.ex. att de inte hade tillräcklig täckning ekonomiskt för att samla in data för att klara ut sina studier hela vägen fram till doktorexamen.

Flera av gästprofessorerna beskriver hur de anlägger ett tidsmässigt överblickande perspektiv på doktorandens arbete.

### En kontextualisering i tiden

Någon ansåg att doktoranderna ibland fortsatte att samla in material fast de för länge sedan borde slutat. Är doktoranden i slutfasen av sin avhandlingstid, så bör även själva avhandlingsarbetet vara i slutfasen. Det är t.ex. annorlunda problem som en doktorand i slutfasen upplever som hinder för verksamheten. Gästprofessorerna påpekar att det gäller att strukturera tid och material så att man har möjlighet att sluta i tid. Någon framhåller att hon vill förmedla en tidsmedvetenhet om den sista fasens logistik och strukturering när det gäller avhandlingen.

I några av rapporterna från gästprofessorerna framkommer det således en tydlig medvetenhet om doktorandernas begränsade tid och kanske ser man från den utomstående position att doktorandarbetet inte drivs på med samma tidsmedvetenhet från institutionen? De stora frågeställningarna måste avgränsas ganska snabbt i avhandlingsskrivandet. Nedan följer några citat med denna andemening:

”Since work is still structured to reward those who pursue their own projects, female scholars must learn to make conscious decisions about how they expend their time. They must learn to cultivate a detached attitude in which they can recognize both ongoing gender bias and structural impediments to female success and personal inhibitions arising from these structural factors.” (Jane Flax)

“Generally I tried to listen to what the students had to tell, and I tried early on to contextualize their work. The meetings were thus influenced by at which stage they were in the ‘doctoral career’.” (Hanne Petersen)

“Another group of doctoral students were relatively close to the finalization of their thesis. Here the focus was more upon logistics – how to structure time and material in order to get a realistic idea of how to be able to finish within time – and before the money runs out. It was my impression that several of the students had spent surprisingly few thoughts on how to plan their final months and weeks and how to be able to reach an acceptable output with the money and time at hand.” (Hanne Petersen)

”Mange holder på med STORE prosjekter; det empiriske materialet var til dels overveldende – en ubønhørlig drivkraft mot å få ”mange nok data”, slik at man gjerne fortsetter å samle data selv om man forlengst burde ha sluttet med det, og heller satset på å skrive med sikte på avhandlingskomposisjon og -analyse. Det var som om mange ikke hadde hatt tid eller rom til å rendyrke undersøkelsesobjektet.” (Liv Finstad)

Det spesiella med doktorandrollen är naturligtvis att den är lite utav vad Coser (1974) beskrev en gång som allomslutande och hungrig (greedy, enligt Coser själv) roll, där det inte enkelt etableras gränser kring arbetet. Många gånger är det också en ensam arbetsroll: Man får själv skapa rytmer i arbetet. Med denna rollens krav och ”hungrighet” i nuet finns ett annat inslag. En ständigt närvarande framtid. I själva arbetsuppgifterna bor framtidstankar: Disputationen där avhandlingen utvärderas ligger i framtiden och forskarvärldens intresse för doktorandens arbete ligger i framtiden. Det är också en tidsbegränsad roll. Doktoranden har sin finansiering i fyra år (fem år om doktoranden haft sin ”fulla” 20% undervisning). Några citat som tar upp behovet av att avgränsa rollen och behovet av en tydlig tidsstrukturering:

“Female researchers may perhaps have to deal with more competing ambitions and values, making them feel a stronger pressure in academia. They may compensate by trying to work harder, which is not necessarily always a successful strategy as several examples showed. Due to the development of academia in general and Scandinavian academia especially, this is in no way a personal issue, however it seemed that none of the researchers had discussed this more explicitly with colleagues at the faculty or other doctoral students. It seems to me that this might be an issue of relevance also in the “Leaky Pipe” project.” (Hanne Petersen)

“At the seminar at the Department on Legal Sociology we had a very constructive discussion about the conditions of the working lives and conditions of researchers in the 21<sup>st</sup> century dealing with issues such as trans-national research topics and the ‘unlimited’ nature of work where the personal and the profes-

sional lives are overlapping ('det grænseoverskridende og grænseløse arbejde); generational relations, relations of competition between doctoral students and conflicts in research life; loss of 'status' of academic work and 'truth' (competing and plural forms of knowledge) and changing mentalities of researchers, as well as stress, burn-out, confusion and insecurity. We spent quite some time discussing how to establish frames for work, rhythms of work, and limits to work which might ease the 'career burden' and even 'career slavery' and protect today's young researchers from the 'unlimited' and often stressful nature of research work. The protective measures developed for industrial work are of course not necessarily very useful in relation to the conditions of research in an internet age. Thus there is a need to find and develop useful limitations and adequate conditions to secure creative research work, which does not lead to stress and burn-out and is based on continuous overwork." (Hanne Petersen)

Det finns en villrådighet som kom fram i samtalen med doktoranderna: När är nog nog? Frågan om när en avhandling är färdig, vad som kunde krävas, var vanlig enligt gästprofessorerna. När och hur skulle man begränsa sin mentala energi som doktorand och när skulle handledaren hjälpa till att begränsa?

För den som skriver en omfattande monografi finns det få bekräftelser på hur arbetet under doktorandtiden framlöper. Delexamina och underhandsprövningar är ofta fåtaliga. Det kan ta lång tid innan man får svar på "var man står" i forskningsarbetet. Det fanns även en osäkerhet hos doktoranderna med hänsyn till praktiska problem, vilket påpekas av några gästprofessorer.

"Two men and one woman wanted to talk about the logistics of completing their work and handling multiple demands simultaneously, rather than discussing their research, per se. One woman asked to use her time to discuss being a woman in academia. About one-third of the students mentioned having difficulty with balancing their research and writing with competing demands." (Kathy Charmaz)

Några doktorander hade stora, breda projekt som ledde till att de samlade in stora material och trots detta ställde sig frågan: Har jag tillräckligt med data? Det kunde leda till att doktoranderna fick dåligt med tid att verkligen satsa på precisering och gå djupt in i sina frågeställningar. Några av gästprofessorerna påpekar vikten av att visa på den praktiska processen i avhandlingsskrivandet – och inte bara den teoretiska. Doktoranderna behövde konkreta praktiska råd i snäva tider:

"They may be more reluctant to pursue grants or fellowships or opportunities to give papers. Therefore, beginning in graduate school, it might be helpful if experienced academics discussed the practical process of making a career. Female graduate students could be encouraged to make a strategic plan for their career and to revise it periodically." (Jane Flax)

”Vel har doktorandene her lenger tid enn de har i Danmark, og vel arbeidet så godt som alle doktorandene jeg møtte kvalitativt. Og det er viktig at kvalitative prosjekter ikke defineres for snevert i utgangspunktet, og ikke tenkes ut fra en hypotetisk-deduktiv modell. Likevel var jeg overrasket over hvor lite vekt det tilsynelatende legges på avgrensning, fokusering av en problemstilling og fastleggelse av teoretisk perspektiv. I alle fall synes jeg flere var kommet overraskende kort med dette, og i flere tilfeller hadde de et betydelig empirisk materiale innsamlet uten at det egentlig var klart for dem hva problemstillingen i avhandlingen skulle være. Jeg tror det kunne gjøre skrivearbeidet lettere for mange hvis de litt tidligere i prosessen fikk hjelp til å fokusere.” (Annick Prieur)

## Om tydlighet, öppenhet och möjligheten att dryfta känsliga frågor

Mitt tema är att gästprofessorerna i sin egenskap av utomstående gjort viktiga observationer av doktorandernas villkor i forskarutbildningen. Jag vill även komma in på de speciella uppgifter de fyllde. De har *sett* och de har *gett*. Hur inverkar till exempel den omständigheten att den man rådgör med är en ”outsider” i förhållande till den egna arbetsmiljön? Som Simmel en gång beskrev positionerna: Man rådgör med någon ”som kommer idag – och går i morgon” (Simmel 1971). Öppenheten gentemot den utomstående är välkänd. Hughes (1971) talar om att den utomstående får motta ’guilty knowledge’ av den anledningen att han/hon omöjligen kan göra bruk av denna information.

En av gästprofessorerna skriver att detta att komma utifrån kanske ger bättre möjlighet för att ibland även inta en terapeutisk roll. Gästprofessorn ska inte bedöma doktoranden, inte ge någon anställning eller projekt. Dessa utomstående besökare fick läsa texter, lyssna till osäkerhet och frustrationer över forskarmiljön osv. Att känsliga frågor kommer upp på detta sätt är naturligtvis av största vikt. Upplevelser av osäkerhet hämmar skaparkraften.

Med mötena där doktoranderna berättar följer också viss förvåning över vissa företeelser från gästprofessorernas sida. Ett antal problem är sannolikt känsliga att ta upp med handledaren. Ett kan vara att doktoranden är anställd på ett projekt och inte känner autonomi. Frågan är viktig att diskutera. Kanske är självständigheten större än vad doktoranden föreställer sig? Men frågan kan ha varit känslig ställa öppet? En av gästprofessorerna påpekar att hon diskuterat med doktoranderna hur man kunde få mer autonomi och en känsla av att själv ”äga arbetet” inom de restriktioner som fanns i ett projekt.

Nedan kommer jag med utgångspunkt ”utomståendeperspektivet” att diskutera:

- Tydliggörandet av avhandlingens problemställning

- Öppenhet från båda parter
- Akademisk kritik och akademisk känslighet
- Är jag god nock?

Med Karakaylis (och Simmels) utgångspunkt ser vi det knappast som förvånande om de utomstående diskuterat många känsliga frågor med doktoranderna:

”Simmel’s example that corresponds to this domain is the role of the stranger as a ”confidant” who ”receives the most surprising revelations and confidences, at times reminiscent of a confessional, about matters which are kept carefully hidden from everybody with whom one is close”. (Simmel 1971a:145) (Karakayli 2006:320)

## Tydliggörandet

En av gästprofessorerna säger i sin rapport att hon först uppfattade det som negativt att hon inte hade så mycket kännedom om vad de olika doktoranderna arbetade med. Men hon upptäckte senare att i detta att ge en presentation av sitt eget projekt låg kanske den bästa grunden för att bygga upp arbetsrelationen med doktoranden. Att presentera forskningsarbetet för någon utomstående tvingade doktoranderna att förmedla vad som var kärnan i projektet. Så kunde jag fråga tillbaka: Betyder detta att du ---? Och de svarar: Nej, inte, eller inte precis det. Genom detta avklarades tydligare (även för dem själva) vad de egentligen ville göra.

En av de gästande forskarna formulerar sig på följande sätt: ”Vi upptäcker vad vi säger genom det att vi säger någonting.” Med detta synsätt blir beskrivningen av den egna forskningen och formuleringen av forskningens tema betydelsefulla. Doktoranden måste formulera sig inför någon som inte alls visste bakgrunden.

”Men i dette at de skulle gi en fremstilling av prosjektene, lå kanskje også det beste virkemidlet for mitt arbeid. Det tvang doktorandene til å formidle hva som var kjernen i prosjektene deres. Så kunne jeg spørre tilbake: ”Betyr dette at du ...?” og de svare ”Nei, ikke akkurat det, men ...”. Gjennom dette var det mitt inntrykk at det for noen oppsto en avklaring av hva de egentlig ville gjøre.” (Annick Prieur)

Inför forskaren som kommer utifrån har doktoranderna presenterat *varför* man forskar om ett speciellt område. Ibland är orsaken att det har funnits ekonomiska möjligheter där, ibland bottnar intresset i doktorandens bakgrund. En av gästprofessorerna arbetade särskilt för att få doktoranderna att reflektera över hur man hamnat på en viss frågeställning. Hon såg det som viktigt för doktoranden att förstå den egna personliga relationen till avhandlingens frågeställning.

”One of the tasks they really worked hard and an enjoyed was the ‘intellectual biographies’: to chart their journeys through different conceptual and theoretical apparatus. They seemed to find it useful as a way of understanding how and why they were working on the issues. It enabled them to clarify their positions on a range of issues.” (Beverly Skeggs)

## Öppenhet från båda parter?

En av gästprofessorerna skriver att osäkerheten är en del i det akademiska livet. Men viss osäkerhet kan, om den verbaliseras, få mer rimliga proportioner. En metod som en av gästprofessorerna använde var att teckna sin egen intellektuella biografi. Hon beskrev sin intellektuella resa – med olika begrepp som varit centrala, olika teorier hon läst, olika projekt hon kommit in i, för att ge en bakgrund till hur hon hamnat där hon hamnat. En sådan öppenhet och samtidigt tydlighet kunde klargöra positionen för doktoranden varför man håller på med vad man gör kan bli en grundläggande motiverande faktor.

De gästande professorerna påpekar i rapporterna att doktoranderna ofta var öppna med sina egna problem. De berättade att de även själva var öppna med sin egen osäkerhet under karriären.

Det finns ju en större möjlighet när man kommer utifrån att kanske lossa på värdigheten, eller yppa att man själv haft problem med att skriva t.ex. En av gästerna tog upp just blockeringar när det gäller att skriva och exemplifierade från sin egen karriär och de kamper hon hade haft att komma i gång med skrivandet igen.

”Kanskje de også forhåpentligvis kunne oppleve seg friere, nettopp fordi de møtte mennesker som ikke var og skulle fortsette å være en del av deres daglige faglige miljø?” (Liv Finstad)

”Men man snakket ikke så åpent om dette akademiske ubehag heller ikke i Lund, av og til heller ikke med veilederen, fikk jeg høre. I academia handler det ofte om å framstå som ’flink.’” (Liv Finstad)

“As an illustration of the publishing process, I distributed one of my most recent papers including the referee reports to all the participants. Several of the participants had already given papers to conferences and seminars, but few had proceeded with the intention of publishing their contributions. A wide variety of questions were raised by the participants, indicating a need for more knowledge and a sharing of experiences on the processes of publication.” (Annelise Ellingsæter)

“In other cases, I provided specific behavioural guidance to women students who had writing blocks. I also talked to them about my struggles with writing in my early career.” (Cathrine Kohler Riessman)

Det var en viss typ av problem som doktoranderna tog upp och som det var svårt att dryfta med handledaren. Dessa handlade inte om forskningsproblemet utan mer om etiska och politiska problem på fältet:

“A majority of students wished to talk about issues they did not know how to deal with. These were described as ethical, political or methodological, but regardless of label, concerned ‘studying up’. Instead of the social sciences’ usual studies of people weaker than themselves, these students were making ethnographic analyses of elites, powerful organisations or systems of government. This is at the cutting edge of the social sciences, so no wonder they felt they had problems in working out how much they should respond to informants’ attempts to steer or control their studies, how to deal with gaps in information due to government officials’ blocking access, or ethnographic material which showed disparities between what people said about themselves or their organisation, and how they actually acted. On all these issues, Sue Wright could give examples from her own or others’ work to help the student think with, but it was more important to ask questions and hear what the students themselves were trying to get at in their study, and how they felt they should deal with it. Many used phrases such as, ‘I know I should not say this, but I really think...’ or ‘I can’t do this, but what I really want to do is....’ They knew how they wanted to develop their analysis but were limiting themselves because of what they felt were their discipline’s conventions. Most important, many said that they had not had an opportunity to talk like this before.” (Susan Wright)

“We talked about the difficulties of conversing across borders of nationality and race/ethnicity, and religious difference with Muslim respondents.” (Cathrine Kohler Riessman)

## **Akademisk kritik och akademisk känslighet**

En av gästprofessorerna påpekar att doktoranderna (naturligt nog) inte är mindre känsliga idag än de var under hennes egen doktorandtid. Hon framhåller dock samtidigt att kritiska genomgångar och kritiska granskningar av texter är ett centralt element i varje forskarsamtal. Att framställa kritik under en doktorandperiod, präglad av konkurrens och osäkerhet, är lika känsligt som det är viktigt. En särskilt känslig situation föreligger när kritiken framförs offentligt. Flera gästprofessorer betonar vikten av konstruktiv kritik där mottagaren upplever att det ligger välvilja bakom. Annan kritik blockerar lätt skrivandet.

Frågan i detta sammanhang är doktorandens upplevelse av kritik från en ”utomstående”. Det är möjligt att kritiska synpunkter tolkas på ett mindre personligt sätt av mottagaren i de fall den som lämnar synpunkterna kommer ”utifrån” och inte stannar inom organisationen som en fortsatt bedömare.

Några citat från gästprofessorerna:

”Noe annet, men beslektet, er det som handler om den akademiske kommunikasjonsform. De unge i dag er i hvert fall ikke mindre følsomme enn min generasjon var, antakelig mer (jeg kom jo på universitetet innen bølgene etter 70-tallets harde debattkultur helt hadde lagt seg, så vi ble nok ganske tykkhudedde). I hvert fall har jeg inntrykk av at den akademiske form hvor skarp kritikk er intendert som en form for kollegial anerkjennelse virker skremmende på mange unge i dag. Jeg vet ikke hva vi kan gjøre med dette, for kritisk granskning av egne og andres tekster er helt sentralt i akademisk kvalitetssikring, og til å fremme faget, sikre dets utvikling.” (Annick Prieur)

”Det som kan observeres som ”show off”-tendenser i akademia, der det ikke bare handler om å vise fram gode vitenskapelige resonnementer – men som har en instrumentell (men av og til ubevisst) funksjon av å skape eller befeste et internt faglig hierarki – er et eksempel på intern konkurranse som kan bli destruktiv både for enkeltpersoner og det vitenskapelige kollektivet som helhet.” (Liv Finstad)

Gästprofessorerna påpekar vidare vikten av att öppet diskutera vad som kan hämma i forskningsprocessen.

”Resonnementene ovenfor illustrerer betydningen av at vi internt i akademia kommuniserer mye mer eksplisitt om hemmende og fremmende faktorer i arbeidsmiljøet og ikke bare om våre substansielle forskningstemaer.” (Liv Finstad)

## Är jag god nock?

Kanske gjorde öppenheten i relationen mellan gästprofessorer och doktorander att *en* särskilt viktig (och känslig) fråga kom upp: Är jag god nock?

”Several of the women talked about having doubts about their work and feared what I might think of it. The possibility of embarrassment intimidated them. I tried to reassure them that they could bring work to me at any stage of development or just come and talk about what they were doing.” (Kathy Charmaz)

Vad som kom fram i samtalen med gästprofessorerna var ofta en osäkerhet om kvaliteten på den kommande avhandlingen. Var den teoretiska basen stark nog? Var empiriska data lämpliga och tillräckliga för att stödja de resonemang man förde? Där observerar gästprofessorerna en skillnad mellan män och kvinnor med hänsyn till den osäkerhet som man uttrycker. En av gästerna använder ordet ”entitlement”, berättigande. Hon urskiljde en könsskillnad så att männen i högre grad upplevde sig ha rätt till stöd och uppmuntran för sitt forskningsarbete. Hon skriver också att en sådan po-



sitiv känsla av berättigande i den akademiska miljön är sannolikt självförstärkande. Den leder till att man verkligen försöker använda de resurser man tycker står till buds för att nå de mål man har satt upp för sig och att man sannolikt då kommer en bit på väg, något som i sin tur förstärker självvurderingen. Osv.

En av gästprofessorerna, Liv Finstad, hänvisar till Frank Abrahamsen från Norges idrettshøgskole som har skrivit en doktorsavhandling om Stress in Elite Sport (2007). Resultaten från Abrahamsens avhandling antyder at kvinnor tenderade att påverkas mer negativt än män av sterke prestasjonskulturer med hård intern konkurrens. En poäng i Abrahamsens avhandling är att en stark prestasjonskultur leder till att sjålvstilliten sjunker og att prestasjonsangesten økar.

Osikkerheten kunde ibland leda til vål høga teoretiska ambitioner. Denna tendens kan eventuellt leda til att man inte vågar ha en egen författarröst i sitt skrivande. Mot denna bakgrund startade Liv Finstad ett seminarium under rubriken ”År jag teoretisk nog?”

En av gästprofessorerna, Kathy Charmaz, upplevde en större osikkerhet bland de kvinnliga doktoranderna. Charmaz framhöll vikten av ”trust in emergence”. Hon betonar vikten av att känna tillit i själva arbetsuppgifterna (även om man inte känner sig särskilt säker på sig själv). Enligt Charmaz är det viktigt att försöka förmedla till doktoranderna att det finns olika steg av osikkerhet og frustrationer i forskningsprocessen. Det är genom tålmod, genom att följa upp olika trådar, genom att följa metodregler osv som man lär sig att lita på sig själv i forskningsprocessen.

”My most significant recommendation concerns imparting a way of doing and thinking about research and writing. Concrete practices can help but undoing lifelong self-doubts is a daunting task. It would take numerous positive experiences for someone with profound self-doubts to learn to trust in herself. I recommend teaching these students to trust in the process of doing research, if not in themselves.” (Kathy Charmaz)

Flera av gästprofessorerna observerar denna osikkerhet:

”En siste ting jeg vil nevne i forbindelse med ”*the feminine leaky pipe syndrome*”, er noe en nederlandsk kollega gjorde meg oppmerksom på, nemlig at en del superdyktige jenter synes å få problemer når de går fra å være studenter til å bli doktorander. Ofte melder det seg en usikkerhet: ”Er jeg nå god nok?” Denne har vært tøylet under studieførløpet, gjennom nokså hyppige tilbakemeldinger i form av eksamener og andre prøver. Som doktorand går det plutselig virkelig lang tid uten særlig mye tilbakemelding på om man nå er god nok. Da han fortalte dette, synes jeg godt jeg kunne gjenkjenne typen, og forbinde det til et par avbrutte ph.d.-førløp jeg kjenner til. Men jeg vet ikke hva man kan gjøre med dette.” (Annick Prieur)

“Issues which – somewhat to my surprise – came up several times in the discussions with one male and several female researchers – were the issue of ‘belong-

ing in academia'. The experience of being the first academic in the family and not having any experience with academic life to draw upon was mentioned by several researchers. This experience might influence the ability to deal with diffuse demands, to evaluate the quality of one's own work, and perhaps also the ability to deal with the insecurity, which is part of academic life. It may also make it difficult to limit the mental energy invested in academic work. When is enough enough?" (Hanne Petersen)

"De teoretiske ambisjonene var også store, men ofte så vanskelig å få til. Jeg opplevde at tanken på hva man holdt på med, og om det ville bli bra nok – særlig teoretisk – var en fellesnevner for mange." (Liv Finstad)

## Från prestasjonskultur till bemästrandekultur

Med begreppet mästringskultur som Liv Finstad använder avses "bemästrandekultur", "klara av kultur". Akademiker ska precis som elitidrottsmän prestera. Akademikerna ska prestera god och relevant forskning. Liv Finstad tar upp hur denna värdering av något gott, att prestera väl, kan bli ett problem. Det finns likheter mellan elitidrott och akademien. Prestationerna har stor synlighet. Man lägger stor vikt vid resultatet. Prestationerna har konsekvenser i form av pengar, ära och status. Prestationerna blir ständigt bedömda. Ett problem är kanske att bedömningarna blir mer skönsmässiga i akademien. I elitidrotten har man kriterier och mått vem som löper snabbast, hoppar högst och längst. Det finns dock inte i det akademiska livet entydiga universella standarder för vad som är god forskning. En viktig skillnad mellan elitidrott och forskning är att i elitidrotten talar resultaten för sig. Vid akademien kommer annat in och kan underminera resultat, något som kan upplevas som ångestframkallande. Har jag hanterat forskningsetiken riktigt? Känner jag till de mest centrala begreppen och teorierna på mitt eget forskningsfält? Det var sådana dramatiska luckor eller fel doktoranderna kunde tänka på. I detta perspektiv blir idrotten mindre ångestframkallande. – Av vissa rapporter att döma förekom det en öppenhet vid mötena med gästprofessorerna där man tog upp sådana tankar.

"I suspect that the Leaky Pipe project attempts to fix deep-seated problems of self-confidence and trust in one's abilities. To some extent, mastering new skills can help women build confidence. Reading across fields may help them hone their analytic and critical skills. From what students said, I concluded that they concentrated on the areas of immediate relevance for their research." (Kathy Charmaz)

"Prestasjonsangst er en negativ følelse som er positiv for noen få, men som er hemmende for de fleste." (Liv Finstad)

En sak som kommer fram i gästprofessorernas rapporter är att de kommer ihåg sina egna tvivel och sin egen väg in och upp i akademien. Man kände igen sig själv och kunde då hänvisa till egna erfarenheter. Det är vidare naturligt att i och med att professorerna var kvinnor som funnits länge i universitetsvärlden – hade erfarenheter av ojämslaldhet. Då de var doktorander fanns det ännu färre kvinnor i akademien och sannolikt en ännu starkare känsla av att man inte passade in. Vad jag förstod av rapporterna använde gästprofessorerna sina egna erfarenheter på ett inte särskilt självhögtidligt sätt.

## Outsiderperspektivet och jämförelserna

Det är en fördel när man kommer utifrån att man så ser saker som är så välintegrerade i den organisation man besöker att ”invånarna” själva tar dem för givna. Vardagligheter kan leda till förvåning från en utomståendes sida. Det var några ting som uppmärksammades särskilt av gästprofessorerna.

En första jämförelse gällde utåtriktad vetenskaplig verksamhet i form av artikel-skrivande och kontakter över ämnesgränser. En sak som uppmärksammades var den stora vikt som lades vid att doktoranderna skulle skriva monografier. Gästprofessorerna uppfattade att doktoranderna tolkade situationen så att monografier var önskvärda. Någon av gästprofessorerna såg det som ”inåtvänt”, att få idag läste avhandlingsmonografier och att situationen varit mer utåtblickande om doktoranden i stället skrivit artiklar i en sammanläggningsavhandling.

“Lund University (still) has a dissertation tradition which includes the writing of monographs; all the students I met with individually are producing monographs. I sensed some ambivalence/frustration regarding this type of publication; some conveyed an impression that doctoral dissertations are not read by anyone else but the evaluators.” (Anne-Lise Ellingsæter)

Någon av gästprofessorerna argumenterade mycket starkt för en större utåtriktning i forskarutbildningen mer allmänt, att ansvariga inom organisationen verkligen borde inspirera doktoranderna att ta del i internationella konferenser och seminarier och presentera sitt arbete där. Man framhöll att ett deltagande både i internationella och nationella forskarsamhället blir alltmer viktigt, både när det gäller framtida arbetsuppgifter och forskningsfinansiering. Det har även blivit alltmer viktigt att skriva vetenskapliga artiklar för den framtida karriären. Gästprofessorerna såg många möjligheter i doktorandernas texter. Flera av professorerna föreslog att alla doktorander skulle uppmuntras att utifrån sitt avhandlingsarbete skriva åtminstone en artikel. (Ett seminarium om att publicera artiklar bevistades mest av de manliga doktoranderna.)

“Students asked me to hold workshops on writing and editing in groups, following the pattern of a PhD course I held in Denmark. I held two workshops on writing and editing, focusing first on abstracts and then on journal articles. In both sessions, groups of 3-4 students read each other’s work and helped to edit it.” (Susan Wright)

Artikelskrivande kan motiveras – eller hämmas genom arbetsmiljön. Om jag börjar med hämmande omständigheter. Det finns till exempel en osäkerhet beträffande hur en artikel skall se ut, hur man skall argumentera, hur lång den skall vara etc. Vidare finns det många olika ”uppställningar”, språkbruk etc i olika tidskrifter. Finns det motiverande faktorer under själva doktorandtiden? Det som motiveras är att man har en viss begränsad fråga som man vill belysa – och att detta belysande skall ske offentligt. Du får en post i din publikationslista. Men mera?

Tiden är begränsad för avhandlingens färdigställande. Att skriva artiklar och skicka iväg – vänta på svar. Om man får ”ja”, då krävs ändå vanligen att skribenten gör ett antal ändringar. – Vanligen även i positiva fall, dvs fall där tidskriften säger ja till publicering, måste revideringar göras, inte sällan flera gånger. Så är den världen och hur introducerar man bäst en novis? Kanske genom att visa egna tillkortakommanden? Kanske genom att publicera tillsammans?

“As the doctoral period is quite long, I think it would be useful to develop a wider perspective on the academic activities in this period. Scholarly networks are established by individual contacts, and as a main strategy in network building I would suggest that the doctoral students early on are encouraged to participate in national and international conferences and seminars, presenting their work. Participation in the (inter)national research community is increasingly important, both with regard to future jobs and research funding.” (Anne-Lise Ellingsæter)

En gästprofessor förvånades över bristen på utåtriktning i form av kontakter över ämnesgränser:

”It was in these projects that I felt a sense of disciplinary boundaries setting limits to the theoretical questions being asked.” (Vron Ware)

”Urban studies has long been a field that invites a cross-pollination of disciplinary approaches from planning to literature to psychology, and in my own experience it is exciting to bring doctoral students together when they share some common issues and questions.” (Vron Ware)

Doktorandarbetet är inte sällan ganska isolerat som Humble kort konstaterar ”Conducting a first research project is a potentially solitary process for the graduate student.” (Humble et al 2006:7). En förhoppning är att projektet ”Hit – och ännu längre!” i sig inneburit större kontakter mellan doktorander och framför allt då större

kontakter mellom de fyra olika ämnena som ingick i projektet. Några av gästprofessorerna inriktade sig på att skapa nya samtalsmöjligheter och arbetsgrupper bland doktoranderna.

Gästprofessorerna kom från sina egna forskarmiljöer och hamnade genom programmet som centrala nav i en ny. En ingrediens i denna position blev möjligheten till jämförelse. Professorerna gjorde jämförelser med hänsyn till hur doktoranderna hade det på den egna institutionen och hur man uppfattade att de hade det i Lund. Genom jämförelse med de egna miljöerna tydliggjordes aspekter av de svenska doktorandernas arbetsverklighet. Ytterligare en observation från gästprofessorerna som särskilt framhölls var den mer ostrukturerade tiden för doktoranderna:

”Jeg fortalte kolleger om våre danske rutiner, som forplikter veilederen til å rapportere om fremdriften i forløpet, og med det også til å ta initiativ til å avbryte et ph.d.-forløp hvis det ikke skjer en tilfredsstillende fremdrift. Det var tydeligvis utenkelig at noe slikt skulle kunne skje i Lund, og jeg fikk også vite at fagforeningene kunne forhindre at en doktorand ble stoppet underveis. Den danske ordning kan synes brutal, men det er ikke nødvendigvis mer humant å la folk gå i årevis med noe de ikke mestrer. De kan ha det bedre med å velge en annen karriere litt tidligere, og Universitetet kan få brukt sine ressurser bedre.” (Annick Prieur)

## **Om vikten av att skapa en miljø för samtal**

Gästprofessorerna påpekar i sina jämförelser med andra arbetsmiljöer bristen på starka nätverk vid de berörda institutionerna, då särskilt bland kvinnorna. Kanske kunde denna avsaknad bottna i en viss misstro i relationerna sinsemellan? Där rekommenderar en av gästprofessorerna informella samtal, gärna i en form av ”life stories”. Att veta att andra har genomgått likartade problem kan alltid underlätta.

”When I talked with a small group of women about the possibilities of working together in study and dissertation writing groups (both are common practices in the US), the idea appeared to be quite alien to these women.” (Kathy Char-maz)

”Miljøet i Lund synes å være nokså atomisert. Mange universitetsmiljøer er det, hvilket fører med seg at de fleste synes de arbeider mer alene enn de ønsker. Man er objektivt sett i et konkurranseforhold til sine kolleger (som doktorand), og det gir selvsagt ikke det beste grunnlag for et fellesskap. Men uten å kunne vise til noen undersøkelse av det, tror jeg at der hvor man lykkes i å skape et godt sosialt miljø, er også problemet med å fastholde doktorander mindre. Dette skal imidlertid doktorandene selv ta grep om hvis det skal gi noe.” (Annick Prieur)

“The students expressed that they found it fruitful to hear that they were struggling with similar issues and that they could benefit from each others solutions. They also said that such occasions were otherwise rare. Myself, I found the atmosphere quite good – people were open about themselves and to the others. I also learnt a lot from what they had to say.” (Karin Widerberg)

”My knowledge of the graduate student culture in the four departments is limited and impressionistic. In addition, my observations and suggestions come from an American experience. Thus, I simply offer ideas to consider and perhaps to spark discussion. I wondered how women graduate students’ lifelong participation in the Swedish educational system had affected their definitions of graduate school and conceptions of themselves as graduate students and professionals. Solitary work and separate paths characterized the image of graduate school that most women portrayed.” (Kathy Charmaz)

I dessa jämförelser fanns inte sällan observationer att det fanns färre ”sociala” forskningsarrangemang. Man såg doktoranderna som mer ensamt arbetande i Lund.

“I observed that the Department of Anthropology seemed to have weekly seminars, whereas both sociology and legal sociology did not seem to have regular seminars. Generally it was my impression that the participation of doctoral students in academic seminars and events both at their own departments and especially at other departments was limited. This may be due to obligations to teach and to assist on projects with external financing as well as the strong focus on work with the dissertations.” (Hanne Petersen)

“I also discussed with staff the idea of organising a weekly or fortnightly PhD student workshop, along the lines I have experienced in UK universities, where the staff member is just the facilitator. The aim would be for students to get to know each others’ work, and to organise their own programme of activities, focusing on whatever issues face them at the time.” (Susan Wright)

Behovet av forskarmiljöer där man kritiskt arbetar med varandras texter påpekades och man gjorde jämförelser med de egna institutionerna.

“In the UK, such workshops have built very strong student communities which benefit from learning about each other’s very different research topics, and encourage each other in a shared commitment to make advances in their discipline.” (Vron Ware)

## Idéer är lätta att transportera

”The congruence between teaching (and, more generally, ”intellectual activity”) and strangeness, of course, is not so surprising. As Simmel (1990) shows in *The Philosophy of Money*, in many ways, ”ideas” and ”knowledge” are like money: they ”belong” to no one, and can belong to anyone; they are easily transportable.” (Karakayli 2006:318)

”Framför allt kunde jag komma med lite andra idéer i kraft av att komma från en helt annan miljö och en annan tradition”, skriver en av gästprofessorerna. Flera påpekar att de kunde upprätta relationer mellan doktorander och forskare i USA och Storbritannien som arbetar på likartade områden.

Denna sida av projektet och av rollen att komma utifrån är väsentlig. ”The first general domain of activity in which strangers participate is circulation”. I detta fall handlar det om cirkulation av information.” (Karakayli 2006:315)

Några citat som belyser att gästprofessorerna erfor att de kunde bidra med nya referenser och nya vinklingar på avhandlingsarbetet.

”I found that my background in urban studies was perhaps the most useful resource since a number of the projects entail the study of different aspects of the city – whether Kampala, Shanghai or Malmo. Although these projects were all quite different in scope and approach I felt they all lacked guidance in material on the postcolonial city and it was exciting to think this through in relation to particular questions, whether local, transnational and global.” (Vron Ware)

”Since the literature on whiteness has emerged from a predominantly Anglo-American analysis of racism it was interesting to explore how to develop this in the context of Swedish culture and identity, and to anticipate the development of a more local analysis with a new generation of scholars.” (Vron Ware)

”During the first week of my stay, students asked me to lead a seminar on narrative methods. Seven actually attended (3 were women), I lectured for an hour, and we then had a lively discussion about different approaches. I passed out a segment of an interview transcript from my research in women’s health, and we worked with it analytically as a group. I provided a brief reading list for students who wanted to learn more about narrative analysis. At the end of the seminar, the group requested a second meeting focused on working with visual data, which we did during the second week of my stay.” (Catherine Kohler Riessman)

”I introduced several students to photovoice methods – where cameras are given to participants to photograph aspects of their worlds, and they talk about the images afterwards with the researcher. The approach has been used produc-

tively in the U.S. with immigrant populations. We also explored the complexities of transcription practice and ethnographic forms of data gathering.” (Catherine Kohler Riessman)

“In several situations, I could connect students with scholars in the U.S. and Britain I know with similar interests.” (Catherine Kohler Riessman)

“Every student left a consultation session with a list of several readings I selected that were relevant to their projects (substantively or methodologically). Because I have a bibliographic file online, I was able to provide detailed citations and in some cases PDF copies of relevant articles.” (Catherine Kohler Riessman)

## Reflektioner till slut

Att inta en roll som ung forskare och som nydisputerad med siktet inställt på att fortsätta i universitetsvärlden är knappast enkelt. Arbetsmarknaden är inte tydligt utstakad att beträda. Ur arbetsmarknadssynpunkt är det svårt för alla – män och kvinnor – att hålla sig kvar i forskarvärlden. Det finns få medel för postdoc-forskning och liknande. När positionerna i ”toppen” är få är det inte osannolikt att minoritetsgruppen – i detta fall kvinnorna – väljer andra vägar. Dessa svårigheter får då inte hindra att målet verkligen står kvar, dvs att fler kvinnor skall uppmuntras att välja en universitetskarriär. Denna svåra situation ur anställningssynpunkt måste tas med i resonemangen kring följderna av ”Hit – och ännu längre!”-projektet.

Jag vill här i mina slutreflektioner återknyta till ett tidigare resonemang från Del I “Problemen – och varför något måste göras”. Det handlar om svårigheterna att inta och utöva rollen som ung forskare vid akademien för kvinnliga doktorander. Den bakgrund jag gett visar att i detta sociala sammanhang är kvinnorna i minoritet och de har varit så under den tid universitetsvärlden funnits. Kanske blir det då förståeligt om kvinnliga doktorander uppvisar fler stresssymptom och erfar en större osäkerhet som doktorander och unga forskare: de uppgifter de engagerar sig i är ”demanding research designs and wrestling with the implications of their role as researcher”. (Solle & Leslie 1994).

\*

Det är naturligtvis mycket svårt att veta hur projektet ”Hit – och ännu längre!” verkar på sikt ur jämställdhetssynpunkt. Frågan diskuteras även i en utvärdering av projektet som pågår för närvarande, i december 2007. Det är doktorandernas röster som presenteras i Marcus Perssons och Susanna Perssons arbete “Universitetet är en jäkla gammal och seg organisation”. Jag, för min del, har i denna skrift koncentrerat mig



på vad gästprofessorerna ”sett och gett”. Utgångspunkt har varit gästprofessorernas egna beskrivningar samt en analytisk röd tråd om det speciella perspektiv som en utomstående intar och de speciella arbetsuppgifter som just den som står utanför organisationen kan utföra.

Även i gästprofessorernas egna reflektioner över projektet fäster de vikt vid att de inte tillhörde organisationen. Argumentationen mynnar ut i att de kanske av den anledningen kom att fylla nya viktiga uppgifter i den organisation där doktoranderna befinner sig. Som en utomstående är det lättare att urskilja vad i arbetsmiljön som kan hämma eller stärka forskarintresse och skaparkraft. – Jag har ovan diskuterat betydelsen av den ömsesidiga öppenheten i relationen och hur de gästande professorerna praktiskt och konkret uppmuntrat till mer utåtriktad verksamhet. Jag har även behandlat hur de ”utomstående” professorerna såg betydelsen av vetenskapliga samtal – ja, betydelsen av samtal mer generellt – och arbetade för att doktoranderna också själva skulle se nyttan av sådana kontaktytor.

I en miljö där det inte sällan görs snabba bedömningar av kollegers arbete, prestationer och kompetens blir det även lätt att man tänker i stereotyper. En sådan ömsesidig färdig bakgrundsuppfattning fanns inte i relationen mellan doktorander som presenterade sitt arbete inför en gästprofessor. Det är nya vetenskapliga arbeten som beskrivs för dem. Kanske lyssnar man därför mer tålmodigt?

Gästprofessorerna kommenterar själva fördelen med att inte ha en lokal historia:

”Selv gjør jeg helt sikkert raskere vurderinger av kollegers virksomhet når jeg kjenner dem godt; det ligger gode muligheter for ”omskolering” og gjennomtenkning av egne stereotyper i å bli konfrontert med og skulle manøvrere i et nytt fagmiljø. Man blir også mye mer tålmodig når man er en gjest. Og jeg er sikker på at dette – å treffe ”fremmede” gjesteprofessorer (selv om noen var kjent for dem fra før) – gir et godt utgangspunkt også for doktorandene.” (Liv Finstad)

”Noe av det helt geniale, slik jeg opplevde Leaky Pipe-prosjektet, var muligheten til å være fagperson i et miljø hvor jeg ikke hadde noen sterk lokal historie. Det handler om dette om å være nokså fristilt med hensyn til hva som sitter i veggene, både av faglige tradisjoner, men også av forhåndsbestemte og gjensidige forventninger mellom kolleger.” (Liv Finstad)

”Å komme utenfra kan i den sammenheng gi noen bedre muligheter for å innta denne litt terapeutiske rolle, fordi man da ikke er farlig; Man skal ikke bedømme en, ikke tilby noen ansettelse eller noe som helst. Så jeg kunne få lov til å se noen tekster, lytte til usikkerhet, frustrasjon over veileder eller miljø eller hva det nå var. Og jeg kunne komme med noen litt andre ideer, i kraft av å komme fra et annet miljø og en annen fagtradisjon.” (Annick Prieur)

Mot denna bakgrund vill jag återknyta till Simmels poängterande av att en utomstående intar en särskilt position och med Karakaylis ord fyller särskilda uppgifter: ”One

specific observation that can be drawn from Simmel's work might be helpful: *strangers often carry out special tasks that no one else in the group is capable of (or willing to) perform*. This happens precisely because strangers are neither fully absorbed into the group, nor fully excluded from it." (Karakayli 2006:313)

\*

## **Initiativens dynamik. Eller tankar om initiativens synlighet – och vardagsverklighetens osynlighet**

Jag har i argumentationen riktat fokus mot universitetet som arbetsplats. De forskande kvinnorna befinner sig i en mer marginaliserad position än männen. Mot den bakgrunden kan den osäkerhet och det dåliga självförtroende som unga kvinnor upplever inte ses som utslag av individuell personlig läggning.

De besökande gästprofessorerna var kvinnor. De var många – tolv till antalet, som under längre perioder gästade institutionen. Det är sannolikt att detta varit av betydelse för de unga kvinnorna i organisationen. De utomstående professorerna såg således inte enbart doktorandernas alster, de såg även deras sociala sammanhang – och då kanske med en välgörande distans.

Hur kan det då inverka på sikt och ur jämställdhetssynpunkt att det kommer ett antal kvinnliga professorer och verkar som coacher, de kommer med nya forskningsidéer och ser doktoranderna i det sociala sammanhang de befinner sig i? I ett tidigare skede sammanställde jag en översikt över skilda initiativ och projekt för att förbättra jämställdheten i universitetsvärlden. Initiativ med denna målsättning har varit många – och situationen har (till dels) mycket långsamt förändrats. I och med att projektet "Hit – och ännu längre!" även det handlar om en extra insats och blir även det ett projekt i raden. (Även om jag inte sett något annat projekt med just denna uppläggning).

Jag vill därför här även diskutera dessa extra insatsers relation till de vardagliga arbetsmiljöerna inom universitetet. Min argumentation består i att alla initiativ och "åtgärder", som det heter på norska, är synliga. Insatserna ges ofta viss publicitet, medan den situation man lever i är den givna och osynliga. Så här är det bara. Kanske är det denna synlighet som gör att det ibland kan upplevas att kvinnor blir hjälpta i universitetssystemet?

Larsen som citerats tidigare understryker i en artikel (2006) att forskning behövs för att komma åt exakt hur synlighet, osynlighet och negativ synlighet konstrueras och vidmakthålls på arbetsplatserna. Vad är det som uppmärksammas i bedömnings- och erkännandeprocesser? Larsen beskriver osynlighet från en rad olika arbetsplatser, dock inte från universitetsvärlden, och menar att *negativ synlighet* är när arbetstagarnas synlighet är baserad på någon *tillskriven* (medfödd) egenskap som t.ex. kön. *Positiv synlighet* finns, enligt detta perspektiv, när arbetstagarna har likartade möjligheter att visa talanger, kompetenser, prestationer och belönas för dessa. (Padavic and Reskin 2002) En central hypotes i detta sammanhang har på 80-talet framställts av

Barbara Reskin och Heidi Hartman: När kvinnor innehar det som ses som manliga arbeten tenderar deras egenskap kön och inte deras prestationer att bli det synliga.

Jag har funderat på frågan om den sociala dynamik som ett jämställdhetsprojekt måste leda till. Egentligen vet vi mycket lite om denna. Ofta ser vi till *vad projektet syftade till*. Målen – uppnåddes de? En minst lika viktig fråga återstår dock: Vad händer i övrigt kring initiativ av detta slag, som förs in i en viss tagen-för-given arbetsmiljö? – Det är detta jag har försökt att återge utifrån reflektioner om *vad gästprofessorerna sett och gett*.

\*

## Varför företa insatser för jämställdhet inom universitetsvärlden?

Jag vill med vad jag skrivit ovan poängtera att målsättningar, program, projekt och initiativ med ett visst syfte oundvikligen sätter igång processer vars riktning vi inte riktigt vet.

I detta sammanhang bör jag även återge några tvivlande frågor som gästprofessorerna ställde:

En av gästprofessorerna frågar sig följande apropå de försämrade villkoren för seniora akademiker i hennes hemland Storbritannien: Kan man verkligen fungera som rollmodell för unga kvinnor när undervisningstimmarna har ökat och finansieringen av forskningen har minskat? Då utstrålar kanske inte lärarna/professorerna en sådan moral som stimulerar till en vetenskaplig karriär. En annan gästprofessorer i projektet ”Hit – och ännu längre!” tog upp frågan att det kanske är en realistisk bild som de kvinnliga doktoranderna och de nydisputerade kvinnorna har? Efter sin doktorsexamen söker de sig inte sällan utanför universitet och forskarvärlden. – Tanken med jämställdhetsprojektet ”Hit – och ännu längre!” var precis den motsatta. Projektet skulle stimulera unga kvinnor att satsa på en karriär inom forskningen.

De framställda tvivlen kan naturligtvis inte enkelt avvisas. Som ett svar till dessa synpunkter vill jag dock dels citera Lather. Hon menar att forskningsverksamhet i sig har följder för (och på) den som utövar den: ”For feminists, research becomes an emancipatory endeavor.” (Lather 1991), dels vill jag återge de huvudargument som den norska kommittéen ”Kvinner i forskning” anger för arbetet för jämställdhet inom universitetsvärlden. (En översättning av texten nedan är gjord av mig från norskan.)

Vid starten av sitt arbete dryftade kommittén argument för jämställdhet och bättre könsbalans i akademien. Följande argument har lagts till grund för verksamheten:

### *Rättfärdighet*

Jämställdhet är en fråga om rättfärdighet. Kvinnor och män skall ges lika möjligheter till att delta i forskarsamhället.

### *Demokrati och trovärdighet*

Forskning spelar en viktig roll som grund för politisk utveckling och förvaltning, bidrar till en mer kritisk och öppen samhällsdebatt. Forskningsbaserad kunskap ger bättre beslutsunderlag. För att säkra en välfungerande demokrati måste kvinnor delta på lika fot med män i forskning. Det är inte minst viktigt innanför MNT-facken, dvs medicin, naturvetenskap och teknik, som producerar kunskap och teknologi med större samhälleliga konsekvenser.

### *Nationella mål om forskning*

För att nå landets mål om forskning är det nödvändigt att ta i bruk allt samlat humant kapital. Snedrekrytering innebär förlust av talanger.

### *Forskningsrelevans*

Forskning av hög kvalitet och relevans beror på forskningsmiljöns förmåga att ställa de 'rätta' frågorna och värdera möjliga lösningar. Detta säkras bäst i en miljö som ger utrymme för olika typer av människor med olika erfarenheter och förmåga till professionellt samarbete. Bättre könsbalans innebär att forskningsinstitutionerna i större grad reflekterar mångsidigheten i befolkningen, något som ger stärker trovärdighet.

### *Forskningskvalitet*

Ökat rekrytering av kvinnor till forskning kommer att ge ökade kunskapsresurser, bidra till kvalitet i kunskapsproduktionen och göra sektorn mer robust och konkurrensanpassad. Studier kan tyda på att heterogent sammansatta forskningsgrupper är mer robusta och mer nyskapande än homogena grupper.

### *Forskningsledning*

Det ställs ökade krav på god forskningsledning. Ledarpositioner vid universitet och institutioner ger stort inflytande över forskningen och är viktiga för utveckling av kvalitet. Upplärande till dessa ledarpositioner måste säkras för kvinnor på samma villkor som för män.

(Från rapporten Kvinner i forskning (2007:6) från Komité for integreringstiltak)

\*

## Referenser

- Abrahamson, F.E. (2007) *Stress in Elite Sport: A Motivational Perspective?* Oslo: The Norwegian School of Sport Sciences.
- Coser, L.A. (1974) *Greedy Institutions; Patterns of Undivided Commitment*. New York: Free Press.
- Eliasson, Lappalainen, R. (2007) "När blev det normalt att vara kvinna – i akademien och i teorin?". Svensson, K (Red), (2007) *Normer och normalitet i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Hughes, E.C. (1928) *The Sociological Eye*. Chicago, IL: Aldine-Atherton.
- Humble, A.M., Richards Solomon, C. Allen, K.R., Blaisure, K.R., Johnson, M.P. (2006) "Feminism and Mentoring of Graduate Students". *Family Relations* 55:2-15.
- Karakayali, N. (2006) "The Uses of the Stranger: Circulation, Arbitration, Secrecy, and Dirt". *Sociological Theory* 24:4, December 312-330.
- Kyle, G. (1987) "Fyra uppsatser om nordiska kvinnlig forskarpionjärer: En Kommentar" i *Kvinnliga forskarpionjärer i Norden – rapport från ett seminarium 27 november 1986*. Stockholm: JÄMFO, Rapport nr 8, februari 1987.
- Kvinner i forskning (2007:6) från Komité for integreringstiltak <http://kvinneriforskning.no/>
- Odén, B. (1996) "Ju högre, desto färre", Föreläsning vid presentation av professorsboken den 4 maj 1996. Utgiven av Ledningsgruppen/Personalenheten vid Lunds universitet.
- Lather, P. (1991) *Getting Smart: Feminist Research and Pedagogy within the Postmodern*. Mew York: Routledge.
- Simmel, G. (1971) "The Stranger". Pp. 143-150 in *George Simmel: On Individuality and Social Forms*, edited by D.N. Levine. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Simmel, G. (1990) *The Philosophy of Money*, 2nd enlarged ed. London: Routledge and Kegan Paul.
- Sollie, D.L. & Leslie, L.A. (Eds.) (1994) *Gender, Families, and Close Relationships: Feminist Research Journey*. Thousand Oaks, CA: Sage.

DEL III

---

# Gästprofessorernas iakttagelser



”I recommend teaching these students to trust in the process”

The “Leaky Pipe” project addresses a serious problem in a creative, exceptionally positive way. This program will give students a remarkable number of inspiring experiences. Having diverse visitors come to Lund to work with doctoral students is a novel idea made even better by the possibility of graduate students having multiple contacts with the visitors. The project offers an excellent program and its sponsors merit much recognition and appreciation for developing and implementing it.

## Types of Tasks

The main tasks during my two-week visit consisted of individual appointments with students, two seminar presentations (“Grounded Theory Methods” and “Writing and Publishing”), and two informal presentations (“Being a Woman in Academia” and “Qualitative Interviewing”). I also had several informal meetings with faculty and kept in daily contact with Professor Sellerberg. The student appointments were scheduled for one hour each with 18 students, 9 men and 9 women from all four departments participating in the program. Another woman student canceled her appointment due to illness. I wrote her a note to wish her a speedy recovery and to encourage her to make a subsequent appointment but did not hear back from her. I had several lengthy informal conversations with women students—individually and in small groups about their work and about being an academic woman. Students contacted me directly to make their appointments. On several occasions, I invited students in same corridor to come by when I had openings but only one or two did.



## Student Appointments

As the first guest in the program, I sensed that both men and women students felt uncertain about what would ensue and how participating in the program might affect them. For the first four days of my visit, only male students made individual appointments. One young man seemed a bit shy and hesitant but nonetheless made an appointment early during my visit and gave me a paper to read before our meeting. Although curious and friendly, women students were more reticent about seeking formal individual appointments. I gathered that they wondered about whether uncomfortable questions about their knowledge and abilities might arise during formal meetings about their work. One student talked with me at length about her research twice but did not make a formal appointment. Several of the women talked about having doubts about their work and feared what I might think of it. The possibility of embarrassment intimidated them. I tried to reassure them that they could bring work to me at any stage of development or just come and talk about what they were doing. Two women who had said that making an individual appointment was a bit scary eventually did visit. Those who attended my first seminar presentation on grounded theory found it easier to make the appointment. The content of the presentation appeared to give them ideas about areas to discuss with them. After my grounded theory presentation and one individual appointment, two women met and worked on coding data together. Making my *curriculum vitae* available to students before the visit proved to be a good idea. Some students had perused it.

Most of the students who consulted with me wanted to discuss aspects of their research. Four male students gave me papers to read before meeting with them; two women students brought data to analyze. Two men and one woman wanted to talk about the logistics of completing their work and handling multiple demands simultaneously, rather than discussing their research, per se. One woman asked to use her time to discuss being a woman in academia. About one-third of the students mentioned having difficulty with balancing their research and writing with competing demands. Men usually mentioned that teaching obligations reduced their time for research and writing. Only women mentioned having competing responsibilities of family and children. At times, their statements about family obligations appeared to be personal disclosures, although problems in this area may be part of public discourse for professional women in Sweden. I received the impression that competing family responsibilities were not an issue for the male students. If, however, men should see their personal lives as competing with professional obligations, they may not confirm the issue through overt statements. In addition, more women than men may have children during their graduate education.

## Observations

A very small sample and limited experience with the students shapes my observations and suggestions. Similarly, my experience in North American education also shades my comments. Whether and to what extent other guest professors report similar observations will provide grounds for interesting comparisons. My observations and musings include comparisons between men and women and concerns that women voiced. As implied above, men and women differed in their initial willingness to consult with me. I wondered if men students held different views of sharing their work than the women. The men seemed more able to focus on their work as an object in process, rather than a judgment of their capabilities. This stance no doubt made seeking consultation about their research to be less threatening.

The two students who were the most eager to receive constructive critique about their work happened to be male. One of these students mentioned that he sought situations where he could discuss and debate ideas because that was how he learned. Both of these students were striking in their willingness to engage ideas and to look at their research from new perspectives.

My knowledge of the graduate student culture in the four departments is limited and impressionistic. In addition, my observations and suggestions come from an American experience. Thus, I simply offer ideas to consider and perhaps to spark discussion. I wondered how women graduate students' lifelong participation in the Swedish educational system had affected their definitions of graduate school and conceptions of themselves as graduate students and professionals. Solitary work and separate paths characterized the image of graduate school that most women portrayed. (Only one male student talked about his views of graduate education.) When I talked with a small group of women about the possibilities of working together in study and dissertation writing groups (both are common practices in the US), the idea appeared to be quite alien to these women. They expressed discomfort about sharing their work in progress and alluded to feeling distrust. The conversation turned to not trusting themselves and their own abilities and not trusting peers to offer constructive comments on their work.

This lack of confidence seems to keep women students isolated in their work. Yet I also saw impressive signs of sharing and reciprocities. One woman let a friend have her appointment with me to help the friend without knowing if she could reschedule another appointment. We did reschedule but when we met, this woman said that she had been willing to risk not getting another appointment because her friend's needs were greater. If women already share supportive relationships, they may have a foundation for extending the support directly to their work.

## Solutions and Recommendations

I suspect that the Leaky Pipe project attempts to fix deep-seated problems of self-confidence and trust in one's abilities. To some extent, mastering new skills can help women build confidence. Reading across fields may help them hone their analytic and critical skills. From what students said, I concluded that they concentrated on the areas of immediate relevance for their research.

Perhaps some structural solutions could be put into place to encourage women students to build strong networks with each other and with women faculty, such as a regular meetings and gatherings. It is crucial to continue the spirit and momentum of this project after it is over. In addition, it is important that women students learn how successful women have experienced some of the same doubts as they have, but moved beyond them. One way to accomplish this goal is through a series of informal talks. Women faculty could reflect on the obstacles—and opportunities—they met along the way and how they dealt them and offer practical strategies for conducting their work, getting along in academe, and balancing personal and professional lives. These life stories could show graduate students that there are varied routes to academic success. The speakers could be drawn from other departments and universities as well as from the participating programs. Graduate students who work independently might be quite reluctant to share their concerns publicly but it may help them to learn that their predecessors have faced similar issues.

My most significant recommendation concerns imparting a way of doing and thinking about research and writing. Concrete practices can help but undoing life-long self-doubts is a daunting task. It would take numerous positive experiences for someone with profound self-doubts to learn to trust in herself. I recommend teaching these students to trust in the process of doing research, if not in themselves. I suspect that if these students can learn to treat the research process as something that unfolds if they stick to it, some of their self-doubts will eventually fade. Qualitative research is open-ended, ambiguous, and may lead one in unforeseen directions. Tolerating the ambiguity is a necessary part of completing qualitative research. My recommendation in some ways echoes Barney Glaser's dictum to "trust in emergence" (of theoretical categories). Yet even more so, it echoes a truism that writers have long understood: we discover what we say through the act of trying to say something. In short, through grappling with the material a writer comes up with a statement about it. In order to do that, one needs to trust in the process.

### Some Small Suggestions

1. Equip the guest professor's office with a computer. During my visit, the guest professor's office had not yet been equipped with a computer. Other visitors may

need to have one there. Fortunately, my small laptop was light enough to bring back and forth from the apartment to the office. I found it very handy to be able to look up references for students during their appointments or occasionally to send a paper by email.

2. Have each visitor give a seminar presentation shortly after arrival. The presentation can help students to find points of convergence with their work and to discover the guest professor's strengths.
3. Continue to schedule informal talks on specific topics with small groups. My session on being an academic woman allowed students to raise questions and to voice concerns that I believe they would have been reluctant to state during an individual appointment.

Last, a general comment. I noticed that students at Lund, like new students and PhDs in the US, need to learn the delicate difference between conducting theoretically-informed research and uncritically adopting extant theoretical ideas. Speaking as a former editor, new authors need to learn how to conduct theoretically informed research that, in turn, generates ideas with theoretical implications. Like so many graduate students and new PhDs, some of these students wanted to apply existing theoretical concepts to their data rather than scrutinizing if and to what extent these concepts fit the data and provided useful interpretations.

In conclusion, I hope that my many informal contacts with women students as well as the formal appointments eased their discomfort about approaching subsequent guests and participating in the program. Thank you for including me in your innovative project.

## Published Books

- (2007) Charmaz, K. and A. Bryant (eds.). *The Sage Handbook of Grounded Theory*, (hardcover). Sage Publications (Sept.).
- (2006) *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. London: Sage.
- (1999) Charmaz, K. and Debora A. Paterniti (eds.). *Health, Illness, and Healing: Society, Social Context, and Self*. Los Angeles: Roxbury.
- (1997) Charmaz, K., G. Howarth, and A. Kellehear (eds.). *The Unknown Country: Death in Australia, Britain and the U.S.A.* London: Macmillan; New York: St. Martin's
- (1992) Gubrium, J. F. and K. Charmaz (eds.). *Aging, the Self and Community*. Greenwich, CT: JAI Press.
- (1991) *Good Days, Bad Days: The Self in Chronic Illness and Time*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- (1980) *The Social Reality of Death*. Reading, MA: Addison-Wesley.



# ”A planning horizon which goes beyond the doctoral project”

## Activities

### **Informal gatherings**

During the first week of my stay, I had two informal gatherings with staff and PhD students from the institutions involved in the programme. These were key opportunities for me to inform the audiences about my academic research interests and experience. It was also an opportunity to discuss the idea about the workshop I was planning to give, an idea which was positively received. My CV was distributed on beforehand; some students approached me on beforehand – but most made an appointment after I arrived. Thus in my case it was important to meet with the students and staff as early as possible, in order to organise the activities and appointments that were to take place within a rather short time span.

### **Work-shop: Writing a scientific article**

Articles are becoming the most important channel of scientific publication. Thus writing a scientific article is a basic skill that all (prospective) academics need to develop. That was the basic idea of my workshop. In my presentation I discussed many different aspects of writing an article, from the paper’s structuring and argumentation, to the interpretation and revision on the basis of referee reports. As an illustration of the publishing process, I distributed one of my most recent papers including the referee reports to all the participants. Several of the participants had already given papers to conferences and seminars, but few had proceeded with the intention of

publishing their contributions. A wide variety of questions were raised by the participants, indicating a need for more knowledge and a sharing of experiences on the processes of publication.

9 doctoral students participated in the workshop, of which 3 were women. Unfortunately, the timing of the work-shop collided with other activities for some of the Phd-students.

### **Individual tutoring**

Most of the students that made individual appointments wanted comments on chapters and draft articles, the latter obviously in part inspired by my work-shop. One wanted ideas for formulating an application for research funding, and another needed advice as how to integrate several small externally funded empirical projects into a viable doctoral project. The issues involved in the projects varied widely, both theoretically and empirically. In general I found the students' work very interesting and competent. The problems they are wrestling with differ, partly due to their different stages in the process. How to link interesting empirical data with fruitful theoretical perspectives/concepts emerged as a general challenge (as it is in all research). Since a doctoral project takes long time, in the case of Lund University 5-6 years (including teaching etc) as I take it, supporting the student's motivation is extremely important.

A total of 14 doctoral students made individual appointments with me, of which 10 were women. For various reasons, 12 of these appointments were scheduled in my second week, which made this week very hectic.

### **Informal meetings with staff and students**

I had several lunches and other informal meetings with staff, which was both scientifically interesting and personally gratifying. Meeting faculty has expanded my professional network, and I felt very welcomed, the staff in general were very attentive and helpful. My office was located together with the Phd students, and their kind and considerate approach also contributed to my feeling at ease, and made me enjoy my stay in Lund.

## Some reflections

### **ESF-project organisation:**

All the practicalities connected with my stay were very well taken care of: the nice flat, the available bicycle, information of cultural events etc. The project co-ordinator prof. Ann-Mari Sellerberg deserves special thanks.

Two weeks is a rather short period, and as already mentioned much of the individual tutoring was scheduled in the second week. Most had, encouraged by me sent me chapters and papers on beforehand, which evidently meant that I spent a lot of time on reading. To help distribute the tasks more evenly, it is important that the students sign up as early as possible. Outside the obvious task of individual tutoring the expectations about my contribution were not very clear. I think that work-shops on different issues are a good idea. The coming visitors could be asked to prepare for a workshop or two.

### **Phd organisation and the academic career**

Lund University (still) has a dissertation tradition which includes the writing of monographs; all the students I met with individually are producing monographs. I sensed some ambivalence/frustration regarding this type of publication; some conveyed an impression that doctoral dissertations are not read by anyone else but the evaluators.

A main idea behind the ESF-project is to provide support to women early in their academic careers. I believe that it is very important to make the doctoral students perceive their doctoral work as part of a more long term academic “project”, and thus a planning horizon which goes beyond the doctoral project. I think that the departments involved in the ESF-project should discuss how to support the more long term ambitions of their doctoral students. Often the institutional perspective is short term (lack of available jobs), but the individual perspective needs to be long term.

As the doctoral period is quite long, I think it would be useful to develop a wider perspective on the academic activities in this period. Scholarly networks are established by individual contacts, and as a main strategy in network building I would suggest that the doctoral students early on are encouraged to participate in national and international conferences and seminars, presenting their work. Participation in the (inter)national research community is increasingly important, both with regard to future jobs and research funding. As already mentioned, writing scientific articles have become increasingly important, and will be so for future academic careers. As part of this, Phd students should be encouraged to write at least one article intended for international publication, based on parts of their dissertation work. This would require some extra institutional resources, such as funding for language revision etc.



The gender difference in the participation in my article work-shop *could* reflect differences in career planning, which is important to keep an eye on.

## Published Books

- (2006) Ellingsæter, A. L. og Leira, A. (eds.). *Politicising parenthood in Scandinavia*. Bristol: Policy Press.
- (2004) Ellingsæter, A. L. og Leira, A. (red.), *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- (2003) Ellingsæter, A. L. og Gulbrandtsen, L. *Barnehagen – fra selektivt til universielt velferdsgode*. Oslo: Nova.
- (2002) Ellingsæter, A. L. og Solheim, J. (red.) *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- (2001) Baklien, B., Ellingsæter, A. L. og Gulbrandsen, L. *Evaluering av kontantstøttereformen*. Oslo: Norges Forskningsråd.





# ”10 bud for doktorander”

## En personlig introduksjon

Jeg kom til Lund 1. mars 2007, og skulle være der i tre uker. På forhånd funderte jeg på om jeg ville få nok å gjøre. I tillegg hadde jeg mange tanker om hvordan jeg skulle oppfylle Leaky Pipe-prosjektets forventninger med hensyn til gjesteprofessorens rolle. Ville f.eks. mine egne forskningstemaer og – erfaringer være av interesse for doktorandene som stort sett holdt på med helt andre temaer? Hva ville jeg ha å bidra med? Hvordan skulle jeg være en ressursperson?

Det viste seg å bli mer enn nok å gjøre, og jeg fikk tre intense uker fylt med mange gode faglige samtaler (og andre samtaler), jeg kunne aktivt bruke egne forsknings erfaringer og fikk selv et spennende faglig påfyll. Jeg opplevde at doktorandene arbeider med relevante/interessevekkende prosjekter, og det var ikke vanskelig for meg å bli engasjert verken i prosjektene eller personene. Dessuten deltok jeg på noen seminarer/faglige arrangementer innimellom i min ”ledige tid”. Jeg satte også pris på at mine erfaringer som instituttleder kunne komme til nytte i samtaler med kolleger i Lund. På mitt hjemlige institutt (Institutt for kriminologi og retts sosiologi) har vi i de siste årene forsøkt å gjøre noe med problemer vi har stått oppe; 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. I akademia har man heller ikke hatt så sterke tradisjoner for en god personalpolitikk – den enkelte har gjerne blitt overlatt til seg selv. Ved å være i Lund fikk jeg et tydeligere perspektiv på min hjemlige arbeidsplass, og så klarere hva jeg måtte fortsette å jobbe med når jeg kom hjem igjen.

Det ble nesten vemodig å skulle reise hjem igjen. Hjemme i Oslo oppsummerte jeg jeg at ikke kunne huske når jeg sist hadde opplevd å være så ”fri” og vitenskapelig

energisk som i disse tre ukene i Lund. I ”avskjedsbrevet” til doktorandene skrev jeg bl.a.:

Her hos dere i Lund har jeg fått tid til å være en ”ordentlig” vitenskapsperson igjen. I ens daglige miljø er det dessuten mange tradisjoner og vaner som sitter i veggene – derfor er det fint å komme til et annet sted og oppleve en ny frihet. Jeg har blitt kjent med personer og prosjekter som har inspirert meg og gitt nye impulser. Så dette med å skulle være en ressursperson for doktorander er ikke en enveisprosess – jeg kan garantere dere at jeg har fått mye tilbake ved å snakke med dere.

## Hva gjorde jeg og hvorfor gjorde jeg det

Denne personlige introduksjonen høres ut som om Leaky Pipe-prosjektets misjon var å få meg, gjesteprofessoren, til å trives. Men dette var jo ikke et prosjekt som skulle være til for meg, men for yngre vitenskapsmennesker, særlig for dem som har det (noe) ubekvent i academia, som bruker tid, ofte for mye tid på prosjektene enn normerte forventninger tilsier. I ettertankens lys ser jeg på min erfaring fra Lund og doktorandenes situasjon som to sider av samme sak: Jeg husker godt min egen strevsomme vei inn (og opp) i academia. Doktorandenes tanker, tvil og tro om egne prosjekter, egen framtid, egen dyktighet, var også mine egne erfaringer – den gang ”jeg var ung”, men også senere. Jeg tror det er mange i academia, uansett kjønn og alder, som tenker at de ikke helt ”passer inn”. Jeg synes jeg så dette tydelig og tidlig i Lund - så fikk jeg også ”hjelp” til å forholde meg spesielt til dette gjennom den informasjonen jeg fikk fra Ann-Mari på forhånd og i starten på mitt opphold der.

Allerede første dag var det noen doktorander som tok initiativet til å lage veiledningsavtaler med meg. Det startet allerede første ettermiddag på ankomstdagen, da Ann-Mari hadde annonsert et ”velkomstmøte” hvor jeg skulle presentere meg selv, inkludert vin, snacks og småprat. En flott ramme for å introdusere en gjesteprofessor! Og det var viktig at det skjedde allerede første dag. Min selvpresentasjon – litt uhøytidelig og slentrende – var helt bevisst, for hvordan man framstår, har konsekvenser for hvem som tar kontakt. Jeg ser dessuten ikke på meg selv som spesielt akademisk strømlinjeformet, og er nok ikke så vellykket sammenliknet med kolleger som har gått den strake veien - jeg surra .eks. fælt i min egen studietid. Det å aktivt bruke egne erfaringer på en ikke-selv høytidelig måte, kan vekke gjenklang hos andre enn dem som har ting på skinner.

Noen dager senere inviterte jeg til seminar om forskningsetikk, delvis fordi det er noe jeg har vært opptatt av i hele min akademiske karriere, men også fordi dette er et tema som jeg tenkte at alle hadde noe å ”melde inn til” – forskningsetiske problemstillinger og dilemmaer opptrer i ethvert forskningsprosjekt. Med Ann-Maris hjelp, ble seminaret spisset til at doktorandene skulle legge fram egne forskningsetiske di-

lemmaer, og særlig slike som hadde gjort prosjektene (og framdriftsplanen) vanskelig, slik:

### **Etik i kvalitativ forskning**

Liv har arbeidet mycket med kvalitativ forskning – inom polisorganisationen, bland prostituerade m fl områden.

– Ofta är det så att vi funderar över rätt och fel ut etiska synpunkter när vi samlar in vårt material och när vi analyserar det.

Detta påverkar (och ibland blockerar) skrivandet. Det är om detta seminariet skall handla.

Har du egna funderingar om detta i ditt arbete kan du diskutera det på seminariet och kanske få hjälp med hur problemet kan hanteras i ditt skrivande.

Seminaret ble holdt to ganger, og det var i sum et bra oppmøte. Begge gangene snakket vi en god del om doktorandenes egne forskningsetiske dilemmaer – men jeg snakket også mye om mine egne for å invitere dem til å snakke om sine. Det fine med disse seminarene, var også at de var ganske uformelle. Siden jeg synes det er viktig å være åpen om egne dilemmaer (og tabber man har gjort; der man har tenkt og gjort det som i ettertankens klarere lys viste seg å være feil eller uhensiktsmessig), ble dette seminaret kanskje en åpning for at terskelen for å kontakte meg ikke var så høy. Etter det første seminaret ”løsnet” det virkelig.

Hva jeg spesielt kunne bidra med, ble tydelig for meg etter en halvannen ukes tid, da jeg inviterte til dette seminaret: ”Hva er det å være vitenskapelig (nok)?” I forkant hadde jeg både fornemmet en stemning i korridorene og blitt kjent med en del doktorander og andre ansatte. Jeg syntes det var nokså stille i korridorene; stillere enn på mitt hjemlige institutt – hvor var de faglige møteplassene? Alle jobbet på sine kontorer. Doktorandene var plassert innerst i gangen, men det virket heller ikke som det var så mye kontakt dem i mellom. Men det var en god del mennesker i lunsjen, men jeg mente å registrere at det var noen ”faste” bord – de samme satt ofte sammen med hverandre. Siden jeg ikke var klar over hvor jeg hørte hjemme, sirkulerte jeg mellom mange forskjellige bord. Kanskje kjenner man mest på ting som dette – særlig dette med faglige møteplasser – når man ikke kjenner så mange på forhånd, for jeg gjorde jo ikke det. Da var det godt å ha en introdusør: Ann-Mari! Jeg er sikker på at Ann-Maris rolle som prosjektleder/koordinator var svært betydningsfull for at gjesteprofessorene skulle få en best mulig inngang til miljøet, og være den type ”libero” (for å holde meg til fotballspråket) som kunne sirkulere mellom ulike grupper, innad blant doktorandene, blant ansatte – enten de var vitenskapelig eller administrativt ansatte.

Da doktorandene i løpet av de første dagene begynte å lage veiledningsavtaler med meg, gjorde jeg nye oppsummeringer med utgangspunkt i disse samtalene: Mange holder på med STORE prosjekter; det empiriske materialet var til dels overveldende – en ubønhørlig drivkraft mot å få ”mange nok data”, slik at man gjerne fortsetter å samle data selv om man forlengst burde ha sluttet med det, og heller satset på å skrive med sikte på avhandlingskomposisjon og -analyse. Det var som om mange ikke hadde hatt tid eller rom til å rendyrke undersøkelsesobjektet, jfr. Bourdieu slik han

presenterere betydningen av dette i boken til Annick Prieur og Carsten Sestoft ("Bourdieu – en introduktion". Hans Reitzel forlag, 2006). De teoretiske ambisjonene var også store, men ofte så vanskelig å få til. Jeg opplevde at tanken på hva man holdt på med, og om det ville blir bra nok – særlig teoretisk – var en fellesnevner for mange. Men oppi dette er det alltid risiko for at man mister seg selv og egen forfatterstemme; det er så mange andre man skal bruke og referere til. Min erfaring er at vitenskapelige tekster sjelden oppfattes som noe nytt eller originalt hvis ikke forfatteren hjelper leseren litt med å se det – det handler om å tørre å gjøre seg selv synlig. Synliggjøring av egen forfatterstemme er et viktig element i det akademiske selvtilit-sprosjekt.

Men man snakket ikke så åpent om dette akademiske ubehag heller ikke i Lund, av og til heller ikke med veilederen, fikk jeg høre. I akademia handler det ofte om å framstå som "flink". Jeg observerte også tendenser til "guttebord" og "jentebord" i lunsjpausene. Hva kom det av? Var det slik her (som ikke er et ukjent fenomen andre steder i akademia) at "teori" er noe gutta steller med, mens damene skriver empiriske prosjekter – og at kvinnene ikke hadde lyst til å gjøre lunsjen om til et teoretisk seminar der det var viktig å vise seg "flink"? Men hva er egentlig teori – hva vil det si å teoretisere? Hvis det er en kjønnsforskjell i forhold til hva man tenker på som "teoretisk" (eller teoretisk nok), bør det gjøres til en generell diskusjon, tenkte jeg. Også fordi dette ikke er et "kvinnespørsmål" i akademia, men noe som mange synes er vanskelig – men kanskje det er sånn at kvinnene er mest åpne for å erkjenne at det å tvile på at man er teoretisk nok er et hemmende problem? Jeg fikk ideen at jeg skulle lage et seminar, dette:

## Hva er det å skrive teoretisk (nok)?

Ett av de viktigste opplevde prestasjonskrav i akademia er å være teoretisk, og anvende egen empiri til å utvikle sosiologisk/samfunnsvitenskapelig teori til nye erkjennelser om samfunnsmessig betydningsfulle mekanismer. Mange forskere – uansett farts-tid i akademia – har stilt seg selv spørsmålet: Er jeg teoretisk nok? Er jeg en god nok teoretiker? Ofte synes man at alle andre er mye mer teoretiske enn en selv...

Men hva er teori? Hva betyr det å utvikle teori(er) eller å teoretisere? Hva betyr det spesielt når man selv har samlet inn et empirisk materiale (f.eks. gjennom intervjuer, observasjoner, dokumenter) – enten resultatet handler om bekreftelse av tilgjengelige teorier, nyansering av eksisterende teoretisering eller utvikling av ny teori og nye begreper? Hvordan teoretiserer man? Hva er forutsetninger for teoretisk utvikling? Og hva skal vi bruke teorier til – i og utenfor akademia? For dette handler også om forholdet mellom fag og politikk og hvilke konsekvenser man måtte mene det er relevant å trekke av egne forskningsarbeider.

Med utgangspunkt i boken "Kvalitative metoder i et interaksjonistisk perspektiv" (Järvinen og Mik-Meyer, 2005) og egne forskningserfaringer, inviterer Liv til et in-

teraktivt seminar om hva det kan handle om å skrive teoretisk godt (nok) – og hvilke barrierer vi kan møte i bestrebelsene på å få det til.

Det var spennende å planlegge dette seminaret, og det var utrolig spennende å gjennomføre det. Mange doktorander kom. Stemningen var tillitsfull og til dels ganske humoristisk. Det var til dette seminaret jeg lagde mine ”10 bud for forskere/doktorander” (er vedlagt). Jeg tror seminaret slo an.

## Fordelen med å ikke ha en lokal historie

Noe av det helt geniale, slik jeg opplevde Leaky Pipe-prosjektet, var muligheten til å være fagperson i et miljø hvor jeg ikke hadde noen sterk lokal historie. Det handler om dette om å være nokså fristilt med hensyn til hva som sitter i veggene, både av faglige tradisjoner, men også av forhåndsbestemte og gjensidige forventninger mellom kolleger. Selv om et arbeidsmiljø er preget av velvilje og en prinsipiell erklært nysgjerrighet overfor den enkelte (som jo akademia gjerne proklamerer), er det ikke garantert at man i realiteten er så åpen overfor kolleger. Selv gjør jeg helt sikkert raske vurderinger av kollegers virksomhet når jeg kjenner dem godt; det ligger gode muligheter for ”omskolering” og gjennomtenkning av egne stereotypier i å bli konfrontert med og skulle manøvrere i et nytt fagmiljø. Man blir også mye mer tålmodig når man er en gjest. Og jeg er sikker på at dette – å treffe ”fremmede” gjesteprofessorer (selv om noen var kjent for dem fra før) – gir et godt utgangspunkt også for doktorandene. Kanskje de også forhåpentligvis kunne oppleve seg friere, nettopp fordi de møtte mennesker som ikke var og skulle fortsette å være en del av deres daglige faglige miljø? Det er fristende å trekke en parallell til klassefester; slike jubileer der man møter hverandre 10-20-30-50 år etter at man gikk ut fra barneskolen. I dette jubileumsmøtet – som er enestående (selv om man gjerne planlegger å treffes snart igjen, blir det sjelden noe av) – gis det et personlig rom, samtidig som det ikke er bindende forpliktende for fortsettelsen: Kanskje er det nettopp derfor det blir så mange gode samtaler på slike jubileer, nettopp fordi det skjer der og da – det er ikke noe man trenger å svare for tre uker eller et år etter. I alle fall er dette min erfaring med slike jubileer at de gir frihet i kommunikasjonen, og det er ikke tilfeldig at jeg trekker parallellen.

## Fra prestasjonskultur til mestringskultur

Om ikke prestasjonsangsten er tydelig verbalisert i akademia, sitter den ofte i veggene. Det er i seg selv intet galt i at andre eller en selv har forventninger om å prestere



godt; tvert i mot: Akademikere *skal* prestere god og relevant forskning. Spørsmålet er imidlertid om prestasjonsforventningene utløser kreativitet/energi eller om prestasjonskravet virker lammende og hemmende, og hva det kan være i strukturer og kulturer som gjør at en del opplever mye stress og akademisk angst som er ødeleggende. Jeg skal derfor avslutte denne rapporten med å dvele ved det generelle temaet om hvorfor noe som i seg selv er bra – dvs. å prestere godt – blir et problem for mange. (Her skriver jeg generelt, og ikke spesielt ut fra min erfaring fra Lund).

Akademikere er ikke den eneste yrkesgruppen som forventes å prestere på høyt nivå. Jeg mener det er interessante paralleller å trekke til eliteidrett, og særlig fordi det foreligger ny forskning som kan gi viktige impulser til hvordan vi bygger (eller river ned) et støttende arbeidsmiljø i academia. Academia og eliteidrett har noen sentrale fellestrekk: prestasjonene har *stor synlighet*. For akademikere er kanskje den interne synligheten oftest størst; det varierer hvor mye forskning offentliggjøres utenfor academia. Det er stor vekt på *resultater*, selv om resultatene i academia er mer langsiktige enn i eliteidrettene der det konkurreres hele tiden. Prestasjonene har konsekvenser i form av *penger, ære, status*. Også akademikere trenger noen som satser økonomisk på deg for at man skal kunne fortsette med forskning. Prestasjonene blir *aktivt bedømt* - riktignok er bedømmelsene klart mer skjønnsmessige i academia enn i eliteidretten der man har universelle kriterier for hva som er raskest, lengst, høyest, sterkest. Mens resultatene raskt kan oppsummeres og bedømmes i eliteidretten, tar det ofte år i academia. Dessuten finnes det ikke entydige og universelle standarder for hva som er god forskning, selv om det også for forskere er noen åpenbare tegn på når man faller ned fra bommen eller lager selvmål; dette handler i alle fall om ”akademiske feil”, dette kan f.eks. vise seg i at man har håndtert forskningsetikken kritikkverdig eller ikke kjenner til de mest sentrale begreper/teorier på eget forskningsfelt. Den viktigste forskjellen mellom eliteidrett og forskning er antakeligvis at i idretten ”taler resultatene for seg”. Men likevel mener jeg at de strukturelle likhetene er såpass interessante at det er fruktbart å skjele til hvordan prestasjonsangst og – stress håndteres i eliteidretten. Prestasjonsangst er en negativ følelse som er positiv for noen få, men som er hemmende for de fleste.

Frank Abrahamsen har skrevet doktorgrad om dette – ”Stress in Elite Sport: A Motivational Perspektiv” (Norges idrettshøgskole, 2007). Utgangspunktet er at mange eliteutøvere opplever stress i idretten, og av og til fører det til sterk prestasjonsangst som virker hemmende på egen utvikling. Bl.a. har han fulgt 10 håndballag i eliteserien gjennom en hel sesong; 5 damelag og 5 herrelag. Kvinnelige og mannlige eliteutøvere hadde nokså lik prestasjonsorientering og syn på motivasjonsklimaet. Men kvinnelige utøvere hadde mer prestasjonsansgt enn de mannlige utøverne. Kvinnene hadde også konsentrasjonsproblemer i større grad. En hovedkonklusjon er at treningsmiljøet i laget har svært mye å si for resultatene. Legger treneren opp til en *prestasjonskultur*, blir det mer konkurranse mellom utøverne. Legger treneren opp til en *mestringskultur*, er det viktigste fokus på om den enkelte utøver har framgang i løpet av sesongen. Et treningsmiljø som kjennetegnes av en mestringskultur, reduserte prestasjonsangsten særlig for kvinner, men også menn profitterte på fordelene av å være i en mestringskultur. Og når den enkelte har framgang, skapes det bedre forut-

setninger for at også laget samlet sett får framgang. Resultatene antyder at kvinner påvirkes mer negativt enn menn av å være i en prestasjonskultur med klar intern konkurranse. *En sterk prestasjonskultur fører til at selvtilliten synker og at prestasjonsangsten øker.* Et hovedpoeng i avhandlingen er at treneren betyr mye for hvordan en utøver takler dette. Det er en gammel erkjennelse i idrettsforskningen (og i annen motivasjons- og mestringsforskning) at støtte fra trener og lagkamerater er en buffer mot (for mye) stress. Men slik støtte mister altså buffereffekten dersom det legges for mye vekt på konkurranse innad i laget; da er det klar risiko for at selvtilliten svekkes, noe som fører til dalende resultater. Selvtillit er – ikke overraskende – en suksessfaktor. Det er sikkert mange treneres vekt på betydningen av at den enkelte skal fokusere på egen utvikling og framgang, som har ført til at mange utøvere ofte – når sportsjournalister spør dem om hvordan de kan fortsette å prestere godt – snakker om at ”jeg skal fokusere på arbeidsoppgavene mine”.

Slik vil parallellen til akademia lyde: Veileder og meddoktorander betyr mye for hvordan den enkelte håndterer akademisk stress. Siden det er så mange ”trenere”, dvs. veiledere og andre foresatte i akademia, er det sannsynligvis hemmende for den enkelte som skal prestere noe dersom veiledere konkurrerer for mye med hverandre eller implisitt oppfordrer doktorander/studenter til å videreføre den samme stilen overfor hverandre. Det som kan observeres som ”show off”-tendenser i akademia, der det ikke bare handler om å vise fram gode vitenskapelige resonnementer – men som har en instrumentell (men av og til ubevist) funksjon av å skape eller befeste et internt faglig hierarki – er et eksempel på intern konkurranse som kan bli destruktiv både for enkeltpersoner og det vitenskapelige kollektivet som helhet. Resonnementene ovenfor illustrerer betydningen av at vi internt i akademia kommuniserer mye mer eksplisitt om hemmende og fremmende faktorer i arbeidsmiljøet og ikke bare om våre substansielle forskningstemaer.

## Vedlegg

10 bud for forskere/doktorander, laget til seminaret ”Hva er det å være teoretisk (nok)?”

1. **Finn din unike vei.** Ingen andre har arbeidet med det unike materiale du selv har samlet inn. Ditt prosjekt er ditt, og det er du som skal forvalte det og som skal stå for det. Hva vil du med ditt prosjekt? Andre omkring deg kan ville noe annet, mene noe annet. Men det er DU som bestemmer over resultatet – og du søker de råd du innhenter selv, fra veileder eller andre. Du velger hvem du skal lytte til. Diplomatiske hensyn kan være vanskelig.
2. **Fri oss fra tradisjonene.** Tenk fritt. La deg inspirere av teorier, tradisjoner og klassikere, men prøv å få tak i hva ditt eget, unike materiale forteller DEG. For:

3. **På seg selv kjenner man andre:** Hvis det du har samlet inn – uansett metode og om hva – forteller DEG noe nytt i forhold til hva du har lest om samme eller beslektede temaer, forteller det HELT SIKKERT også andre noe nytt. Vær stolt over hva du har gjort! Og fortsett slik:
4. **Vær selvbevisst på egne vegne – gjør deg selv synlig.** Tenk: Dette har jeg kommet fram til fordi at sånn og slik henger det sammen. Ikke gjem deg bak tidligere eller nålevende giganter. Hvordan blir DU synlig? Beskjedenhet er ikke en akademisk dyd, men det går an å være ydmyk likevel (vi liker ikke selverklærte verdensmestere...).
5. **Vær selvstendig i forhold til råd:** Når det kommer innvendinger og tilføyelser til et du har skrevet: Still oppfølgingsspørsmål sånn at (gode) råd ikke blir almene (som sies til alle), men utforsk hva det kan bety for ditt eget prosjekt, og hvordan du kan utnytte kommentarer slik at de inspirerer deg videre enten i dybde eller bredde.
6. **Reell likestilling.** I academia skal vi visst i teorien alle være likestilte med vår vitenskapelige stemme – selv om det ikke virker sånn. Du er like vitenskapelig meningsberettiget som alle andre. Lytt gjerne til erfarne vitenskapsfolk, men lytt med kritisk stemme. Vær på vakt mot patriarkalsk/matriarkalsk påvirkning hvis budskapet tyder på at noen ikke er mest opptatt av å gjøre *deg* synlig med ditt prosjekt.
7. **Husk at mange eldre/erfarne/seniorer vil deg vel.** Kanskje du får utmerkete og nye innspill av professoren som ikke gjør så mye av seg i det daglige? Oppsøk gjerne dem det ikke er så opplagt å oppsøke.
8. **Sett punktum.** Alle avhandlinger/tekster/bøker/artikler kan alltid bli bedre. Tenk på at foredlingen kan du også jobbe med etterpå. Tenk på at det ikke er det perfekte resultat du skal levere – det skal være solid og godt nok. For det er noe vi må diskutere på disputasen også! Og det blir spenstigere diskusjoner på en disputas når alt ikke er perfekt og fullendt. Opponenten liker å snakke om at noe kunnet vært utdypet eller begrunnet bedre – og det blir ofte fint for tilhørerne å bli invitert inn i en slik pågående prosess.
9. **Opponenten skal være en tilrettelegger for at du blir hovedperson.** Mange opponenter pleier faktisk å være litt nervøse for disputasen – for alle vet at tilhørerne ”heier på” doktoranden, mens opponenter blir møtt med et kritisk blikk. En disputas blir bedømt som god hvis opponenter tilrettela for en god samtale – opponenter har hovedansvaret for at du blir mulighet til å framstå som dagens hovedperson!
10. **I hele prosessen – få tak i din energi!** Forskning er mye (slitsom) jobb, men drivkraften er energien du klarer å aktivere på alle stadier i prosessen. Av og til er forskingsarbeidet en lek, men ofte også et voldsomt strev. Forskning er arbeid. Å være forsker krever mye eget motivasjonsarbeid. Om du ikke klarer å bli nok motivert av inspirasjonen du får av prosjektet ditt – substansielt, temaet

– tenk på at om x antall måneder/år er du ferdig. Eller finn andre gode måter å redefinere strevet på – og unn deg en hyggelig kveld på kino eller en avslappende kveldsopplevelse med gode venner – med ditto god mat og drikke etter eget behag.

Disse 10 bud driver jeg stadig og reviderer, men slik ser de ut nå....

## Publiserte Bøker

- (2006) Finstad, L. og C. Høigård (red.). *Straff og rett*. Pax forlag.  
(2000) *Politiblikket*. Pax forlag.  
(1997) Finstad, L og C. Høigård (red.). *Kriminologi*. Pax Forlag.  
(1993) Finstad, L og C. Høigård. *Bakgater: om prostitusjon, penger og kjærlighet*. Pax forlag.  
(1992) Høigard, C. and Finstad, L. *Backstreets*. University Park, PA: Pennsylvania State University.  
(1990) *Den betalte familie: nye livsformer for folk i krise*.  
(1990) Finstad, L. og Gjetvik, A.-L. *Varetektsfanger forteller*. Oslo: Universitetsforlaget.  
(1986) Høigård, C. og L. Finstad. *Bakgater. Om prostitusjon, penger og kjærlighet*. Oslo: Pax forlag.



*Jane Flax, Professor, Department of Political Science, Howard University, Washington, DC, USA*

# ”I was struck by a strong gender difference in confidence levels”

After spending a month in Lund, I would say there is an ongoing need for projects like the “leaky pipe” one. I think these sorts of projects can address at least one of the factors that contribute to an absence of female Ph. D’s at higher levels of academia. In my conversations with graduate students, male and female, I was struck by a strong gender difference in confidence levels. Male students appeared less troubled by questions of their intellectual capacities than female students. This was quite surprising to me. Both genders expressed doubts about their research projects, for example, if the theoretical basis was strong or if the data was appropriate or sufficient to support their argument. Female students were far more likely to worry about if they were smart enough to sustain an research career. Since my discussions with male students often included quite personal material, I do not think this finding is simply an artifact of gender differences in self-disclosure. It is supported by other gendered behavior I noticed, for example, the relative degrees of comfort male and female students evidenced in asking for my time or feedback. Male students acted like they had far more confidence in the worth of their projects and appeared to possess a more secure sense of entitlement (in a positive way). A positive sense of entitlement is likely to be self-reinforcing, impelling one to pursue resources that then enable one to achieve one’s goals. In turn achievement reinforces self-worth.

This gendered difference suggests that retention of female academics requires a more structured and continuous mentoring process. Young female scholars may less aggressively engage in the entrepreneurial activity successful academic careers currently require. They may be more reluctant to pursue grants or fellowships or opportunities to give papers. Therefore, beginning in graduate school, it might be helpful if experienced academics discussed the practical process of making a career. Female graduate students could be encouraged to make a strategic plan for their career and to revise it periodically. The mere existence of role models is not likely to be sufficient

to keep female scholars on track. The small numbers of women in top positions can reinforce the sense that to succeed, a woman must be truly extraordinary. To one lacking confidence, this is a daunting prospect. A more hands on and structured program of advising might provide a substitute for internal confidence and entitlement. The advisor could require the advisee to identify potential funding sources and conferences. She could encourage the young scholar to systematically pursue opportunities for publishing and other scholarly activities. Perhaps most importantly, she could remind the young scholar to be fairly relentless about prioritizing her activities and especially to avoid neglecting what she needs to do in favor of responding to others' requests. Since work is still structured to reward those who pursue their own projects, female scholars must learn to make conscious decisions about how they expend their time. They must learn to cultivate a detached attitude in which they can recognize both ongoing gender bias and structural impediments to female success and personal inhibitions arising from these structural factors. Otherwise the combination of less self-confidence, female socialization toward the care of others, and structural bias can result in diminished professional success. In an ongoing mentoring program, these factors can be openly identified and discussed so that younger women can make deliberate and strategic choices.

## Published Books

- (1998) *The American Dream in Black and White: The Clarence Thomas Hearings*. (Paperback 1999). Ithaca: Cornell University Press.
- (1993) *Disputed Subjects: Essays on Psychoanalysis, Politics and Philosophy*. New York: Routledge.
- (1990) *Thinking Fragments: Psychoanalysis, Feminism and Postmodernism in the Contemporary West*. (Paperback 1991). Berkeley: University of California Press. Excerpts reprinted in *The Postmodern Reader*, Joseph Natoli and Linda Hutcheon (eds). Albany: SUNY Press, 1993; and in *Metaphysics: The Big Questions*, Peter Van Inwagen and Dean W. Zimmerman (eds.). Malden, MA: Blackwell, 1998. Spanish translation: *Psicoanálisis y feminismo. Pensamiento fragmentarios* (Madrid: Ediciones Catedra, 1995).
- (1981) *Building Feminist Theory*, C. Bunch, N. Hartsock, J. Flax (eds.). New York: Longman.







*Annette Hill, Professor of Media, and Research Director, School of Media, Arts and Design, University of Westminster, UK*

# ”To spend quality time with early career researchers”

The Lund spirit is a guiding presence in this European project. There is a wonderful generosity in the idea to invite women from sociology, media and cultural studies to share their ideas and experiences with early career researchers. This idea to support the growth of academic research, encouraging junior scholars, sharing best practice, is so important to the development of academic research. It is rare to have the opportunity to spend quality time with early career researchers, and even rarer for doctoral students to have such a wealth of visiting Professors to meet, exchange ideas, and network for the future. The project offers lessons for academics in the social and personal value of exchange, and the importance of mentoring in higher education institutions.

My time in Lund has been most productive. I have discussed research projects in sociology and media studies, considering the crossovers within these areas, and shared interests in the role of media in society and culture. I have learnt about the political and cultural branding of a Swedish city, the agenda for local government officials, the drive towards attracting visitors to a city, the need for them to be framed as consumers, and the limited scope of people in power to engage with the city from the perspective of those who live there. Similarly, in urban studies I have been able to gain insights into the cultural encounters foreign cities have to offer, the excitement, energy and freshness that comes with visiting a new urban space, one that is constantly changing and re-inventing itself. Here, alternative tourist experiences emerge, and the use of websites as online social spaces for sharing experiences and meeting people with similar interests in foreign cultures. Identity work is so much a part of these stories of cultural encounters. For diasporic or exilic communities in Sweden, identity work is connected to political engagement and the negotiation of ethno-religious identities. The role of television, community radio, or specialist websites, is integral to identity formation and can potentially encourage greater political

engagement. In terms of Swedish television, research projects on television news in public service broadcasting and relationship programmes that offer advice to members of the public have given me insight into changing trends in Swedish television, with a shift from information based programming to popular factual programming. These trends are part of wider changes in the restyling of factuality, where traditional factual programmes fight for survival in the schedules, and popular factual programmes offer a staged reality for audiences. And yet, within these studies, it can be seen that television news is still important to viewers as a source of information, and relationship programmes can be interesting sites for discussion amongst web users about the politics of personal relationships.

In my meetings with doctoral students and staff I was able to discuss these topics and more. I attended a two day event on new media and civic engagement, offering fascinating insights into the internet and everyday life, political engagement, and young people and online social communication. Arguments about the relationship between old and new media, alternative forms of civic participation, household and gender dynamics in the role of new media in everyday life, the idea of the citizen consumer, all highlight how this is an exciting area of study. My lecture on the restyling of factuality focused on quantitative and qualitative research in Britain and Sweden, looking at the ways audiences deal with changes taking place in factual and reality television. The discussion arising from this talk highlighted how similar trends are in both countries, and that despite different size populations and media industries, British and Swedish audiences share concerns about the 'state of the real'. I was also able to make contact with experts in Lund University on the social and cultural history of ghosts in Sweden, and the development of parapsychology and anomalous experiences. This helped me to learn about new areas of research that will form part of my next project on audiences and psychic investigations, where the idea of cultural encounters is taken to another realm of existence.

Social activities have ensured that there has been opportunity to learn in more informal ways about life as a Swedish academic and doctoral student. It would seem that similar pressures and worries about time and money are just as much a part of academic life in Lund as in London. But, despite these pressures, there is still an enthusiasm and commitment to academic research. As a Visiting Professor, I have felt this was a most valuable experience, and would like to thank my hosts for making me feel so welcome and at home in Lund.

## Published Books

- (2007) *Factual TV: the Reception of News, Documentary, and Reality Television*. London: Routledge.
- (2005) *Swedish Factual and Reality Television Audiences*. With Lennart Weibull and Asa Nilsson, Jonkoping International Business School, Research Reports No 2005-4.
- (2005) *Reality TV: Audiences and Popular Factual Television*. London: Routledge.

- (2003) *Television Studies Reader*. (co-editor Robert C. Allen). London: Routledge.
- (1999) *TV Living: Television, Audiences and Everyday Life*. (co-authored with David Gauntlet). London: Routledge.
- (1997) *Shocking Entertainment: Viewer Response to Violent Movies*. London: John Libbey Media, University of Luton.



# ”How to balance competing demands and values in life in academia”

The “Leaky Pipe” project is an innovative approach to a general problem in the university world – how to deal with research in the 21<sup>st</sup> century in a ‘traditional’ university environment – with a special focus on gender issues.

It offers junior researchers the professional support and time from senior researchers, whose prime task is to be available to doctoral students for reading, listening, discussing, reflecting, advice and guidance. It offers senior researchers an opportunity to get an overview of the subjects of research, and a closer insight into the lives and thoughts of mostly younger researchers, and into the research environment at another institution.

## Tasks

During my stay (almost 3 week long in December 2006), I had two seminar presentations:

1. Presentation on “Verdensret – nye retsformer og nye aktører” at a Pufendorfseminar on “Globaliseringens rettslige konstruktioner”
2. Seminar at Rättsociologi on “Handledning/Vejledning/Supervision – forskervilkår i det 21. århundrede”.

I participated in a seminar as well as in a ‘Disputation’ at the Anthropology Department on “Diagnosing Burn-Out: The Anthropological Study of a Social Concept in Sweden”. The anthropology department had wanted me to give a presentation on Greenland, but did not manage to find time for it.

I also participated in an informal meeting of primarily female doctoral students at Rättssociologi, mainly as an observer. Most time was spent on discussing issues of financing research projects and doctoral work. One of the other topics of discussion were “strategic birth giving” – how to be able to combine research work with possibilities of family life and children at a period in life, where their financial situation was relatively secure.

I had several lunch meetings with colleagues at the Department of Rättssociologi as well as informal meetings with colleagues and doctoral students at the Institute of Sociology.

The main tasks during my stay have been the meetings with doctoral students and reading of their material beforehand. The material presented was in most cases relatively limited (about 10 pages) and only in a few cases more (between 15–40 pages in 5 cases).

I had 14 meetings with doctoral students, 5 men and 9 women from all departments. Most of them however from sociology – 2 men and 3 women – and from Rättssociologi – 2 men and 3 women (one of them twice). I had two meetings with female doctoral candidates from Media and one meeting with a male guest researcher at the Anthropology department.

The meetings lasted from 1½ - 2 hours. Apart from one the doctoral students approached me themselves, quite a few of them already at the initial reception on Dec. 4. I had few informal meetings with students. Most of them seemed relatively comfortable about setting up meetings either personally or by e-mail.

## Meetings with doctoral students

Some of the first doctoral students who approached me were men, but generally, I had meetings and conversations with a larger number of women.

Generally I tried to listen to what the students had to tell, and I tried early on to contextualize their work. The meetings were thus influenced by at which stage they were in the ‘doctoral career’.

Some of the doctoral students had recently started their projects or were applying for financing for future projects. These meetings dealt with the motivations and backgrounds of the students for choosing their research topics. I tried to make them reflect upon this and often also sought to convince them of the relevance of their former professional and/or personal experience in relation to their topic. The meetings mainly focused on inspiring and stimulating their ideas and orientations.

Another group of doctoral students were relatively close to the finalization of their thesis. Here the focus was more upon logistics – how to structure time and material in order to get a realistic idea of how to be able to finish within time – and before the money runs out. It was my impression that several of the students had spent surpris-

ingly few thoughts on how to plan their final months and weeks and how to be able to reach an acceptable output with the money and time at hand.

The largest group was more or less in the middle of their research and had different demands – some had more of a need for professional comments and discussions. One woman wanted to discuss her experiences in a male dominated research area, as well as more existential issues of life in academia in a longer time perspective. Another already experienced female researcher wanted comments on her project and to discuss how to find a ‘tone’ in her presentation of diverse material. And one of the women wanted comments on a chapter, but also had reflections on how to balance professional life and future family life.

## Reflections and issues

Issues which – somewhat to my surprise – came up several times in the discussions with one male and several female researchers – were the issue of ‘belonging in academia’. The experience of being the first academic in the family and not having any experience with academic life to draw upon was mentioned by several researchers. This experience might influence the ability to deal with diffuse demands, to evaluate the quality of one’s own work, and perhaps also the ability to deal with the insecurity, which is part of academic life. It may also make it difficult to limit the mental energy invested in academic work. When is enough enough? How to balance and combine competing demands also from the parental family background with those of the academic environment. Furthermore this experience may lead to feelings of alienation in the academic environment which may influence the working process and perhaps the results of probably both male and female researchers. Female researchers may perhaps have to deal with more competing ambitions and values, making them feel a stronger pressure in academia. They may compensate by trying to work harder, which is not necessarily always a successful strategy as several examples showed.

Due to the development of academia in general and Scandinavian academia especially, this is in no way a personal issue, however it seemed that none of the researchers had discussed this more explicitly with colleagues at the faculty or other doctoral students. It seems to me that this might be an issue of relevance also in the “Leaky Pipe” project.

At the seminar at the Department on Legal Sociology we had a very constructive discussion about the conditions of the working lives and conditions of researchers in the 21<sup>st</sup> century dealing with issues such as trans-national research topics and the ‘unlimited’ nature of work where the personal and the professional lives are overlapping (‘det grænseoverskridende og grænseløse arbejde’); generational relations, relations of competition between doctoral students and conflicts in research life; loss of ‘status’ of academic work and ‘truth’ (competing and plural forms of knowledge) and chang-



ing mentalities of researchers, as well as stress, burn-out, confusion and insecurity. We spent quite some time discussing how to establish frames for work, rhythms of work, and limits to work which might ease the 'career burden' and even 'career slavery' and protect today's young researchers from the 'unlimited' and often stressful nature of research work. The protective measures developed for industrial work are of course not necessarily very useful in relation to the conditions of research in an internet age. Thus there is a need to find and develop useful limitations and adequate conditions to secure creative research work, which does not lead to stress and burn-out and is based on continuous overwork. We discussed whether more formalization and structure was needed, but were not sure about the kind and expressions of adequate formalizations and structures.

The different departments at the Institute of Sociology vary in size. I spent most of my time with the Department of Sociology with which I have had links during several years, and with the Institute of sociology, where I had my office.

I observed that the Department of Anthropology seemed to have weekly seminars, whereas both sociology and legal sociology did not seem to have regular seminars.

Generally it was my impression that the participation of doctoral students in academic seminars and events both at their own departments and especially at other departments was limited. This may be due to obligations to teach and to assist on projects with external financing as well as the strong focus on work with the dissertations.

It is also my (insecure) impression that there are few formalized moments and events where research students and researchers meet. Lunches are of course important. Coffeekes in the morning and afternoon are not formalized, but at Sociologen people seem to meet unofficially at the coffee machine.

Cooperation on courses and projects seem to be other opportunities for working and talking together and exchanging experiences.

## Recommendations

I will support the recommendations of Kathy Charmaz, whose report I have had the opportunity to read: encourage students to work across fields; suggest informal talks on importance of background and structuring of time and material; suggest working together in study groups and dissertation groups; schedule presentations of faculty (men and women!) on how to balance competing demands and values in life in academia and in general; have discussions/seminars on how to structure material in relation to the available resources of time and money.

Dealing with building self-esteem and limiting self-doubt also seems important. Taking oneself and the life as a researcher less seriously and showing that it is possible to survive as such might be one way. Maybe we should urge young researchers – as well as other members of academia – to communicate more and read and write less?

Personally I have very much enjoyed the possibility to communicate with young researchers, which this programme allows for. We live in a time of constant evaluations of each others work, very much of which is done through reading of lots of applications, many dissertations, scientific articles etc. It is a pleasure also to meet researchers in person and to have an opportunity to talk to them and to have the time to be at their service, to listen to them and communicate, not just to judge and evaluate.

## Published Books

- (2006) *Retspluralisme i praksis – grønlandske inspirationer*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- (1999) Petersen, H. & B. Poppel (eds.). *Dependency, Autonomy, Sustainability in the Arctic*. Ashgate.
- (1998) *Love and Law in Europe*. Ashgate.
- (1996) *Home Knitted Law. Norms and Values in Gendered Rule-Making*. Dartmouth, Socio-Legal Studies.
- (1995) Petersen, H. & H. Zahle (eds.). *Legal Polycentricity: Consequences of Pluralism in Law*. Dartmouth.



# ”Som en hjelpebil i Tour de France”

I perioden fra og med 16. til og med 24. oktober (minus den 23. hvor jeg hadde et møte i København – i alt 6 arbeidsdager) har jeg:

- Deltatt i to fellesmøter, et på Sociologen og et på MKV
- Holdt veiledningsmøter med 11 ”doktorander” (hvorav 8 kvinner). De fleste hadde gitt meg noe å lese på forhånd.
- Holdt et ”interaktivt” Bourdieu-seminar med en håndfull doktorander + noen andre ansatte, hvor vi diskuterte Bourdieu med utgangspunkt i spørsmål fra dem
- Hatt samtaler med tre kolleger (Ann-Mari Sellerberg, Malin Åkerström, Johanna Esserveldt)
- Deltatt i et seminar med Joan Acker og et selskap for henne hjemme hos Johanna

I det følgende vil jeg formidle noen refleksjoner etter møtene med doktorander.

## Hva besto arbeidet i

På tross av god informasjon både muntlig og skriftlig var jeg svært usikker på hva jeg skulle gjøre og hva jeg kunne bidra med da jeg kom. Men jeg tror jeg fant en brukbar rolle som en slags coach. Mine muligheter var vel omtrent som for en hjelpebil i Tour de France: Man kan komme med en vannflaske og litt oppmuntring, kanskje reparere en sykkel eller gi rytteren en helt ny en, men tråkke på pedalene skal de gjøre selv. Men med den viktige forskjell at jeg ikke fulgte dem gjennom hele løpet. Jeg kunne bare gi støtte på et enkelt punkt. Noen kjørte godt selv og hadde ikke spesielt bruk for støtte på dette tidspunktet. Men for noen tror jeg nok at det jeg kunne kom-

me med, kan gjøre en forskjell, fordi de var gått i stå i en hard motbakke og behøvde et puff, eller var usikre på hvilken retning de skulle ta. I et par tilfeller handlet puffet om å fortelle dem at det var et flott arbeid de hadde bak seg, med en spennende empiri, og godt opplegg for analysen eller lignende. Sammen kunne vi snakke om hva som manglet, og bli enige om at det egentlig ikke var så mye. I de tilfeller som handlet om retning (og dem var det noen flere av), så handlet det mest om å avgrense problemstilling, og velge relevant teori eller metode. Hvorvidt mine innspill vil få noen betydning i praksis, kan jeg selvfølgelig ikke vite, og det er det uansett for tidlig å si noe om.

Det lå en sterk begrensning av mine muligheter i at jeg ble så kort tid. Min erfaring med annen veiledning er jo at når jeg i et møte kommer med et råd, så er det ofte i neste møte den gode diskusjonen kommer, hvor den som fikk rådet, har kunnet prøve det, se om det kunne brukes til noe, og eventuelt selv spiller inn med noe annet. Videre lå det en begrensning i at de fleste ikke ga meg mye å lese, hvis noe overhodet. Så min forståelse av hva de holdt på med, skulle først og fremst bygge på den muntlige fremstilling de ga av dette.

Men i dette at de skulle gi en fremstilling av prosjektene, lå kanskje også det beste virkemidlet for mitt arbeid. Det tvang doktorandene til å formidle hva som var kjernen i prosjektene deres. Så kunne jeg spørre tilbake: "Betyr dette at du ...?" og de svare "Nei, ikke akkurat det, men ...". Gjennom dette var det mitt inntrykk at det for noen oppsto en avklaring av hva de egentlig ville gjøre. Når det virket på meg som om dette var en viktig prosess, skyldes det at mange doktorander i mine øyne var overraskende lite fokuserte i deres prosjekter. De studerte nokså store områder ofte uten en særlig klart avgrenset problemstilling og også uten et avgrenset teoretisk perspektiv. Jeg kjente igjen en måte å arbeide på som jeg selv har brukt til flere av mine tidligere prosjekter, men som jeg tror er vanskeligere å bruke i dag enn den var tidligere. Det er i alle fall min opplevelse at jeg tidligere kunne gå ut i et felt med en veldig bred interesse, men i dag ikke vil våge å gjøre det, og slett ikke vil anbefale det, fordi den enorme informasjonsstrømmen gjør at man risikerer å drukne. For så er jo alt relevant, og så er det tusenvis av bøker og artikler man skulle ha lest ... Og så blir andres innspill fort litt truende, fordi de så lett blir innspill om enda mer som man gjerne skulle ha lest og forholdt seg til.

Å komme utenfra kan i den sammenheng gi noen bedre muligheter for å innta denne litt terapeutiske rolle, fordi man da ikke er farlig: Man skal ikke bedømme en, ikke tilby noen ansettelse eller noe som helst. Så jeg kunne få lov til å se noen tekster, lytte til usikkerhet, frustrasjon over veileder eller miljø eller hva det nå var. Og jeg kunne komme med noen litt andre ideer, i kraft av å komme fra et annet miljø og en annen fagtradisjon.

## Noen tanker om *leaky pipe*-problemet

Kanskje kan de erfaringer man gjør på denne måten også bidra litt til å avklare noen av årsakene bak *leaky-pipe*-problemet. Antakelig vet de faste lærere disse tingene godt selv, men jeg vil allikevel gjerne oppsummere noen problemer jeg synes jeg har kunnet se:

– Vel har doktorandene her lenger tid enn de har i Danmark, og vel arbeidet så godt som alle doktorandene jeg møtte kvalitativt. Og det er viktig at kvalitative prosjekter ikke defineres for snevert i utgangspunktet, og ikke tenkes ut fra en hypotetisk-deduktiv modell. Likevel var jeg overrasket over hvor lite vekt det tilsynelatende legges på avgrensning, fokusering av en problemstilling og fastleggelse av teoretisk perspektiv. I alle fall synes jeg flere var kommet overraskende kort med dette, og i flere tilfeller hadde de et betydelig empirisk materiale innsamlet uten at det egentlig var klart for dem hva problemstillingen i avhandlingen skulle være. Jeg tror det kunne gjøre skrivarbeidet lettere for mange hvis de litt tidligere i prosessen fikk hjelp til å fokusere. Som nevnt ovenfor tror jeg faren for å drukne hvis man ikke fokuserer tidlig er mye større nå enn før, og dette stiller noen større krav til veilederrollen i dag, og jeg er ikke sikker på at dette er tilstrekkelig innreflektert i lærerstaben i Lund. Jeg får inntrykk av at tanken om at 100 blomster skal blomstre selv, uten for mye gartneringrep, står sterkt fremdeles. Tanken er sympatisk, men kan i praksis lede til en beinhard ”survival of the fittest”. Jeg fortalte kolleger om våre danske rutiner, som forplikter veilederen til å rapportere om fremdriften i forløpet, og med det også til å ta initiativ til å avbryte et ph.d.-forløp hvis det ikke skjer en tilfredsstillende fremdrift. Det var tydeligvis utenkelig at noe slikt skulle kunne skje i Lund, og jeg fikk også vite at fagforeningene kunne forhindre at en doktorand ble stoppet underveis. Den danske ordning kan synes brutal, men det er ikke nødvendigvis mer humant å la folk gå i årevis med noe de ikke mestrer. De kan ha det bedre med å velge en annen karriere litt tidligere, og Universitetet kan få brukt sine ressurser bedre.

– Det ser ut til at det er alminnelig å ha både hoved- og bilveileder i det samme miljø. Jeg vet ikke om det formelt sett kan være annerledes i Sverige, men hvis mulig tror jeg ofte det kan være en god ide å bruke en biveileder til å få noen andre ideer fra et annet fagmiljø.

– En mer praktisk ting er at jeg synes det må være på tide at doktorander kommer i gang med computerbaserte analysemetoder til kvalitative data. F eks Nvivo (modernisert versjon av Nudist) er nå så brukervennlig at jeg tror de aller fleste vil kunne spare vesentlige mengder med tid.

– Og en enda mer praktisk ting er at jeg synes det er på tide doktorandene får beskjed om at de skal ha noen ordentlige hjemmesider!

Til slutt et par mer generelle ting som jeg har sett andre steder, men ikke vet nok om Lund til å si noe sikkert om hvorvidt er aktuelt her også:

– Miljøet i Lund synes å være nokså atomisert. Mange universitetsmiljøer er det, hvilket fører med seg at de fleste synes de arbeider mer alene enn de ønsker. Man er objektivt sett i et konkurranseforhold til sine kolleger (som doktorand), og det gir

selsvagt ikke det beste grunnlag for et fellesskap. Men uten å kunne vise til noen undersøkelse av det, tror jeg at der hvor man lykkes i å skape et godt sosialt miljø, er også problemet med å fastholde doktorander mindre. Dette skal imidlertid doktorandene selv ta grep om hvis det skal gi noe.

– Noe annet, men beslektet, er det som handler om den akademiske kommunikasjonsform. De unge i dag er i hvert fall ikke mindre følsomme enn min generasjon var, antakelig mer (jeg kom jo på universitetet innen bølgene etter 70-tallets harde debattkultur helt hadde lagt seg, så vi ble nok ganske tykkhudede). I hvert fall har jeg inntrykk av at den akademiske form hvor skarp kritikk er intendert som en form for kollegial anerkjennelse virker skremmende på mange unge i dag. Jeg vet ikke hva vi kan gjøre med dette, for kritisk granskning av egne og andres tekster er helt sentralt i akademisk kvalitetssikring, og til å fremme faget, sikre dets utvikling. Men å kritisere andre blir også lett en måte å framheve seg selv på, og det er vanskelig å gi kritikk på en støttende måte, og spesielt når kritikken kommer i en eller annen form for offentlighet (som ved et ph.d.-kurs hvor man legger papers fram) er det noe som kan bombe en doktorand flere år tilbake. Seminaret jeg holdt i Lund om Bourdieu interaktivt var ment som et forum hvor man litt åpent skulle kunne stille noen spørsmål, og prøve ut noen ting, og jeg forsøkte å signalere det ved å legge ut på en litt avslappet og lett måte. Men det fikk jeg ikke noen positiv respons på, og jeg opplevde det som at man her forventet at jeg skulle levere en vare som så skulle vurderes. Dermed settes også spørsmålsstillerne i den samme situasjon: De skal også levere og vurderes. Det setter begrensninger på hva slags spørsmål man kan stille, for så vil man jo virke inkompetent hvis man sier ”jeg forstår egentlig ikke Bourdieus feltbegrep” (man lyder langt mer kompetent hvis man i stedet kontrasterer feltbegrepet mot Luhmanns autopoetiske systemer eller lignende ...). Jeg vet det jo ikke, men jeg har en mistanke om at det satt flere under seminaret med spørsmål de så ikke våget å stille. I alle fall var det få doktorander som tok ordet, og spesielt få kvinner. Jeg synes selv det var en ubehagelig stemning under seminaret. Det kan godt være min egen skyld, fordi jeg burde ha sikret at deltagerne kom med noen forventninger til seminaret som passet bedre til det innholdet jeg hadde tenkt å gi det. Men det kan hende at min opplevelse skyldes at den akademiske kommunikasjonskultur ikke er så god som den kunne være.

– En siste ting jeg vil nevne i forbindelse med ”*the feminine leaky pipe syndrome*”, er noe en nederlandsk kollega gjorde meg oppmerksom på, nemlig at en del superdyktige jenter synes å få problemer når de går fra å være studenter til å bli doktorander. Ofte melder det seg en usikkerhet: ”Er jeg nå god nok?” Denne har vært tøylet under studieforløpet, gjennom nokså hyppige tilbakemeldinger i form av eksamener og andre prøver. Som doktorand går det plutselig virkelig lang tid uten særlig mye tilbakemelding på om man nå er god nok. Da han fortalte dette, synes jeg godt jeg kunne gjenkjenne typen, og forbinde det til et par avbrutte ph.d.-forløp jeg kjenner til. Men jeg vet ikke hva man kan gjøre med dette.

## Til slutt

For meg har dette vært en spennende erfaring, først og fremst fordi det ga meg anledning til å møte mange hyggelige mennesker som holder på med spennende ting. Som regel når jeg besøker andre miljøer, er besøket enda kortere og med et helt avgrenset mål. For en sjelden gangs skyld fikk jeg godt tid til å høre hva andre hold på med. Og det lærte jeg mye av. Videre fikk jeg en rekke erfaringer som jeg tror jeg vil ha stor nytte av i mitt eget veiledningsarbeid. Så takk for det!

## Publiserte bøcker

- (2006) *Pierre Bourdieu – en introduktion*. Prieur, A. og C. Sestoft, (i samarbejde med K. Esmark og L. Rosenlund). København: Hans Reitzels Forlag.
- (2004) *Balanskunstnere. Betydningen av innvandrerbakgrunn i Norge*. Oslo: Pax.
- (1998) *Memá's House, Mexico City. On Transvestites, Queens and Machos*. Chicago: University of Chicago Press.
- (1994) *Iscenesettelser av kjønn. Transvestitter og machomenn i Mexico By*. Oslo: Pax.
- (1991) *Mann-männliche Liebe in den Zeiten von AIDS*. AIDS-Forum Band VII, Deutsche AIDSHilfe, Berlin.
- (1989) *Kærlighed mellem mænd – i en tid med aids*. Hans Reitzels Forlag, København.
- (1989) Prieur, A. og A. Taksdal, *Å sette pris på kvinner. Menn som kjøper sex*. Oslo: Pax Forlag.
- (1988) Prieur, A. (i samarbejde med A. Andersen, E. Frantzsen, A-H Hanssen, C. Høigård og A. Valberg). *Kjærlighet mellom menn i aidsens tid*. Oslo: Pax.





Catherine Kohler Riessman, Professor, Department of Sociology, Boston College, MA, USA

”I also talked to them about my struggles with writing in my early career”

I was the last of the series of 'guest professors' (consultants) in the EU financed scheme at Lund University. I served for two weeks in the Sociology Department during September 2007.

As context, I have lectured and attended conferences in several Nordic countries, most often in Sweden. From past visits, I learned that Ph.D. students in the social sciences do not generally receive structured coursework in qualitative methods. Nor do they necessarily have supervisors who are specialists in the subject area of a dissertation, or in the particular methods a student might want to employ. In comparison with higher education programs in the U.S., Swedish students spend a great deal of time working on their own. Under these circumstances, women students in particular can delay finishing their degrees due to family pressures in some cases, and insecurity, isolation, and lack of support in others. Given these realities (and there are exceptions, of course) I think the idea behind the scheme was an excellent one: bring in senior women scholars who can consult directly with students, especially women.

During the first week of my stay, students asked me to lead a seminar on narrative methods. Seven actually attended (3 were women), I lectured for an hour, and we then had a lively discussion about different approaches. I passed out a segment of an interview transcript from my research in women's health, and we worked with it analytically as a group. I provided a brief reading list for students who wanted to learn more about narrative analysis. At the end of the seminar, the group requested a second meeting focused on working with visual data, which we did during the second week of my stay. It was fortunate that both seminars were attended only by

graduate students. If senior faculty had been present, I expect our conversations would not have been as spirited or as focused on concrete dilemmas all of us face during fieldwork

I also met with a total of 12 students in individual sessions (9 were women), and twice with one woman who has been working on her degree in the Sociology Department for 10 years. I sensed in many students a reluctance to approach a senior professor, but this lessened during the second week of my stay. Students eventually consulted me on very different aspects of their projects, from theoretical and methodological questions to very practical concerns. A number of students in the Department are working on refugee and immigration issues, using interviews for the most part for data collection. We talked about the difficulties of conversing across borders of nationality and race/ethnicity, and religious difference with Muslim respondents. I introduced several students to photovoice methods – where cameras are given to participants to photograph aspects of their worlds, and they talk about the images afterwards with the researcher. The approach has been used productively in the U.S. with immigrant populations. We also explored the complexities of transcription practice and ethnographic forms of data gathering. Because most of the students were familiar with my publications on narrative methods of analysis, we spent time examining data together and thinking about entry points into the “stories” produced in their interview conversations. In several situations, I could connect students with scholars in the U.S. and Britain I know with similar interests. In other cases, I provided specific behavioural guidance to women students who had writing blocks. I also talked to them about my struggles with writing in my early career.

Every student left a consultation session with a list of several readings I selected that were relevant to their projects (substantively or methodologically). Because I have a bibliographic file online, I was able to provide detailed citations and in some cases PDF copies of relevant articles. Informally afterwards, students reported how helpful particular articles were. In the one instance where I met with a woman student twice, we had the opportunity to go over an article in detail and link what the author had done with what the student could do with her data, that is, how to present her complex findings. She reported afterwards to her supervisor that the conferences were freeing, she felt less “stuck” and now had a plan for organizing her data chapters.

It would have been desirable to meet with each student several times, and I highly recommend such a model for future projects of this kind. Particularly for the women students who have been in the Department a long time, a second visit allows them to think about what I have suggested and to come back with a reasoned response and/or evidence of some action. It can take several visits to develop any degree of trust and learn I was there to support their work.

Let me conclude by emphasizing how much I gained from the two week residence. I know the scheme was not designed to be of scholarly benefit to the senior consultants, but in my case it was. The Ph.D. students in sociology and media students with whom I worked are doing socially significant work, notably in the area

of immigration. I have not worked in this area of inquiry, but the problems facing refugees (especially from the Iraq war) are of great concern to me. I gained insights about the scars of war and the difficulty of resettlement that I will bring back to my students and colleagues in the U.S.

## Published Books

- (2006) *Narrative Methods for the Human Sciences*. Thousand Oaks CA: Sage.
- (2005) Co-editor (with Cheryl Mattingly). Special issue on Informed Consent, Ethics and Narrative. *Health: An Interdisciplinary Journal for the Social Study of Health, Illness and Medicine*.
- (1994) (Ed.), *Qualitative Studies in Social Work Research*. Newbury Park CA: Sage Publications.
- (1993) *Narrative Analysis*. Qualitative Methods Series. Newbury Park CA: Sage Publications. (Translated into Chinese and published in 2003 by Wu-Nad Books)
- (1990) *Divorce Talk: Women and Men Make Sense of Personal Relationships*. New Brunswick NJ: Rutgers University Press.



# ”In this sense I think I was just an ‘enabler’”

What lucky students, all these people coming in to work with them. I only wish our UK PG students could have the same experience.

That said it would have been useful to know how to shape the week and what they had done previously. Also for UK/US Professors it is unusual for a student to be working on a project that they do not ‘own’ and on which there are severe restrictions.

So I began by asking students what they were working on and why. For some it was because they had been offered money for a particular project and they had very strict parameters. This led to a difficulty of working with students with no sense of where they are coming from, ie some were working on funded projects for which they had little autonomy. With some of these students we worked through how to generate autonomy and a sense of ‘own’ work within these restrictions.

Intense work with a small self-selecting group seemed to work. They were amazing for continuing each day, from 10am for seminar, to lunchtime (where they had to discuss their 5 favourite books/theorists) to their own presentations in the afternoon. I was impressed by their dedication to the tasks. Each day they prepared material which they discussed. They positively engaged with each other’s work and offered helpful support. IN this sense I think I was just an ‘enabler’, encouraging students to support each other whilst sharpening their perspectives.

One of the tasks they really worked hard and an enjoyed was the ‘intellectual biographies’: to chart their journeys through different conceptual and theoretical apparatus. They seemed to find it useful as a way of understanding how and why they were working on the issues. It enabled them to clarify their positions on a range of issues.

Also, did some one to one seminars on people’s chapters, outlines. This was the most difficult aspect of the week: to provide advice that may be in contradiction to supervisors.

## Published Books

- (2005) *Feminists Evaluate Bourdieu*. (Ed. with L. Atkins). Oxford: Blackwell.
- (2004) *Sexuality and the Politics of Violence*. (Co-authored, with Les Moran). London: Routledge.
- (2004) *Class, Self and Culture*. London: Routledge.
- (2000) Series editor of *Transformations: Thinking Through Feminism*. London: Routledge.
- (2000) *Transformations: Thinking Through Feminism*. (Ed. with S. Ahmed, C. Lury, M. McNeil, J. Kilby). London: Routledge.
- (1997) *Formations of Class and Gender: Becoming Respectable*. *Theory, Culture and Society series*. London: Sage.
- (1995) *Feminist Cultural Theory: Production and Process*. (Edited). Manchester: Manchester University Press.
- (1992) *Issues in Sociology: The Media*. (co-authored, with Mundy, J.). London: Nelson.
- (1990) *Workwise* (With Palmer, G. & Webb, M.) London: Trotman Press.







# ”I felt a sense of disciplinary boundaries setting limits”

The expressed aim of the Leaky Pipe project is to invite senior women academics from outside the institution to act as ‘mentor-advisors’ to doctoral students across four departments in the university. Although I was only visiting for ten days or so, I found the benefits of the experience to be more of a two-way process. Through talking to the students and hearing about their research I learned about social processes and identities in Sweden and beyond. I also had a chance to share with colleagues some of the problems and difficulties in balancing teaching and research which is important for reasons that I will explain below. All things considered this was an extremely positive experience, and my suggestions for improving the project are intended only to enhance the potential outcomes.

## Setting up appointments

During my time at Lund I worked individually with eight doctoral students, of whom seven were from Sociology, and one from Media and Communications. The students all approached me after our initial meeting at the reception soon after I arrived, and I was able to make appointments that were mutually convenient. Some were encouraged to see me by their supervisors, and others responded to my remarks about my interests and my background at the reception. I did not experience any reticence on the part of students, and most of them seemed to be clear about what sort of help or guidance they required. Most people I spoke to were very affirmative about the project, and appreciative of visitors from outside. If I had stayed longer I would

have undoubtedly met more individual students as a result of the workshop(s) and perhaps met more students outside sociology where I was based.

## Subject areas

I found that my background in urban studies was perhaps the most useful resource since a number of the projects entail the study of different aspects of the city – whether Kampala, Shanghai or Malmo. Although these projects were all quite different in scope and approach I felt they all lacked guidance in material on the postcolonial city and it was exciting to think this through in relation to particular questions, whether local, transnational and global.

It was in these projects that I felt a sense of disciplinary boundaries setting limits to the theoretical questions being asked. In one or two cases there was a definite wariness about sociologists straying too far into Geography, Cultural Studies, or Social Anthropology but I know too little about the status of inter, or multi-disciplinary scholarship in Sweden to comment on this. Urban studies has long been a field that invites a cross-pollination of disciplinary approaches from planning to literature to psychology, and in my own experience it is exciting to bring doctoral students together when they share some common issues and questions. If I had had more time, or perhaps had a chance beforehand to see what kinds of topics they were working on, I would have run a workshop on doing research in or on the city.

My other area of specialism – race, whiteness, gender, multiculturalism and national identity – was useful in talking about these research topics as well. Only one student came to see me to explore these issues in relation to her project, and since she was at an advanced stage of writing, we discussed the shaping of her overall argument as much as the component parts. Another student wanted to discuss the absence of ‘race’ or ethnicity in her research findings, something that she had identified to be significant and worthy of analysis. Since the literature on whiteness has emerged from a predominantly Anglo-American analysis of racism it was interesting to explore how to develop this in the context of Swedish culture and identity, and to anticipate the development of a more local analysis with a new generation of scholars.

The broad topic of the workshop that I held later in the week was actually suggested by a colleague. Although I was invited to organise one on a subject of my choice, I had scant idea what my predecessors had done, nor what might be useful to the students. It was a wonderful opportunity to bring people together, and the administrative issues, such as timing, room, publicity and communication, worked really smoothly. The topic suggested, researching and writing about whiteness, brought together students from sociology and social anthropology, male and female, and at different doctoral and post-doctoral levels. In my view it created a valuable opportunity to share different approaches to ethnographic methods as well as theoretical issues such as racialisation, globalisation, diaspora.

It was also a colleague who organised a seminar on a paper I had circulated earlier as an example of my work. The paper - 'Info-war and the Politics of Feminist Curiosity' - had been originally written in the USA, and edited when I was living in the UK. This attracted about 15 participants, most of whom were studying gender in some form, and consisted mainly of discussion about the topics raised in the paper rather than a recital of the paper itself. There was a good level of participation and, for me, an interesting discussion of the domestic effects of the war in Iraq within a country that did not support the occupation forces.

## Conclusion

Interestingly, the question of women and academic careers did not come up in our discussion. I felt I was not so much a mentor as an academic adviser who offered doctoral students a chance to talk about their work in order to clarify some problematic areas. This is a valuable aspect of the project in itself, although with hindsight I might have been more proactive if I had known the range of research topics beforehand.

Because of the brief length of my stay it was not possible to develop any conversation on careers or post-doctoral work. But I was party to a number of discussions about the difficulty of getting research funds in Sweden, partly because an important deadline for applications fell in the middle of my stay there. As in the UK, there is a strong sense among senior academics that a career in higher education is less rewarding than it used to be. The number of teaching hours has increased and the availability of research funds has shrunk, so that the students are not necessarily encouraged by the morale of their teachers. However, the support given to this project by female professors indicates a high level of commitment to training a new generation of women academics.

On the other hand, I met several students who were convinced of the value of their own work and who were eager to proceed with their research in order to publish the results and move on. I hope that my conversations were useful as I certainly learned from their research and was happy to encourage them to be as passionate as possible about their projects.

## Recommendations

My main recommendation is that this project should have its own website so that successive visitors can see what has been done, and build on their interventions. The aims of the project could be spelled out and students could post their comments on

what they have gained, or hope to gain, from having visitors offering workshops on specific issues. Providing more information about the way the system works might well draw in more students from across the four departments, and create new conversations or working groups among students who are presently isolated by the nature of doctoral study.

## Published Books

(2007) *Who Cares About Britishness?* Arcadia.

(2002) *Out of Whiteness. Color, Politics, and Culture.* (With L. Back). Chicago.

(1992) *Beyond the Pale. White Women, Racism and History.* Verso.





# ”I learnt a lot from what they had to say”

Before my visit I had – on request – sent my CV (list of publication, research interests and research areas) and I was already in Oslo contacted both by PhD students and professors announcing their interest in meetings, lectures and supervision.

My activities in Lund consisted of ;

- a presentation of my research profile and research interests at a social gathering (a tradition in this project)
- two workshops for PhD students. One in ”Dissertation writing” and one in ”Developing qualitative methods”. Both in Swedish.
- individual supervision of PhD students (in all 10-15)
- meetings with different research milieus (3 such visits and presentations)
- meetings (for lunch, coffee, dinner and so forth) with the faculty staff of the department

Evaluation; Based on the contacts I had prior to my visit to Lund – and what Ann-Mari Sellerberg could tell me from the experiences of the previous guest professors, I decided to try to gather the PhD students collectively. Since their situation and issues are similar they could benefit from each other and they did not have to take the demanding step to contact me individually. And last but not the least, I would save time and energy to supervise the students collectively which is something I also believe to be quite fruitful (you learn more!) for both parties. I accordingly announced the two workshops mentioned above, already on my first day, at the gathering where I presented myself. Information of these two workshops was also sent out over net and via mail. The two workshops were given on my second week and about 15-20 students attended both of them, the majority attended both workshops. In these workshops the students were activated and a whole lot of issues were raised. The students expressed that they found it fruitful to hear that they were struggling with sim-



ilar issues and that they could benefit from each others solutions. They also said that such occasions were otherwise rare. Myself, I found the atmosphere quite good – people were open about themselves and to the others. I also learnt a lot from what they had to say.

After the workshops, I was approached by several students who wanted to have individual supervision as well, which I unfortunately could not grant them since it was at the end of my stay and I was already fully booked up with supervision appointment already scheduled. If I had announced the workshops beforehand and given them on my first week, this problem would not have occurred.

My conclusion is anyway that workshops of different kinds could be recommended for the guest professors to come.

As to the individual supervisions, these were mainly scheduled in the second week. I asked them to give me something they wanted to have comments on before our meeting. This implied I had to read quite a lot in a short time. Although it was interesting for me to see what they were working with and how they approach their themes, it was of course limited how much I could offer not knowing neither the person nor her project at any depth. They did however express gratitude for the comments given. And I have had email contact with a couple of them after my return to Oslo, suggesting literature, persons to contact and so forth. Myself I found such an amount of individual supervision in such a short period (a week) rather exhausting. While the workshops gave me energy and I felt I could really make use of myself and also learn a lot, the individual supervision drained my energy. Maybe also because I supervise a whole bunch back home as well...

The meetings with milieus in their own surroundings were quite fruitful for both parties. Mutual presentations resulted in different arrangements, decisions and dates for supervisions were for examples made there and then. To me it gave me chance to see the surroundings of other departments than the sociology department where I had my office.

As to the faculty staff of the department, several contacted me but I also knocked on doors, saying hallo and presenting myself. I had several lunches, dinners and coffee meeting were we talked about research issues.

To me this was quite full-filling and I believe that if the staff do the same to the other guest professors as well, it must be most vitalizing for the department.

Practicalities, finally. Everything- office, technical facilities and housing – was just perfect. And Ann-Mari Sellerberg with her genuine generosity, interest and competence made the stay run really smooth for both me and the students. Without her efforts such a demanding program with so many guest professors visiting for such short periods, would easily end up as alienating chaos. My only negative comment would be that it is to demanding of the students who are under a pressure to make use of all the guest professors. It might be a bit to much to ask of them. Maybe fewer guest researchers or making it clear that they do not have to approach all of them!

## Published Books

- (2001) *Trøtthetens tid*. (Tillsammans med U.-B. Lilleaas). Pax forlag.
- (1995) *Kunnskapens kjønn*. Pax forlag. (På svenska Norstedts förlag).
- (1992) *Sex i arbeid(et)*. (Red. tillsammans med M.Brantsäter). Tidens forlag.
- (1992) *Førståelser av kjønn i samfunnsvitenskapens fag og kvinneforskning*. (Red. tillsammans med A. Taksdal). Ad Notam forlag.
- (1989) *Rätten i samhällsbyggandet*. (Tillsammans med P. Stjernquist). Norstedts förlag.
- (1984) *Kvinnoreformer på mennens villkor*. (Tillsammans med C. Calleman m fl). Studentlitteratur.
- (1980) *Kvinner, klasser och lagar 1750-1980*. Liber förlag.



# Women in Academia:

## Women's Career Paths in the Social Sciences, in the context of Lund University and Swedish Higher Education

### Introduction

The Leaky Pipe project, funded by the European Union, invited visiting professors to Lund University to meet with and support their PhD students in the social sciences, and especially to try and discover why women PhD students are leaking out of the pipeline of an academic career.

The Leaky Pipe project involved the four units of media and communication, the sociology of law, sociology and anthropology (the latter two form the Department of Sociology).<sup>1</sup> This piece of work on 'Women's career paths in academia' concerned mainly staff and PhD students from sociology, with some participation from anthropology.

Sociology at Lund University has an equal distribution of men and women staff. Many students and academics remarked that people refer to this numerical equality by saying that the sociology unit is 'women-dominated'. In contrast, the students and staff I spoke with still experienced it as male dominated. During my visit in February 2007, I offered to convene a series of workshops on 'Women in Academia' in which participants tried to work out what was happening.<sup>2</sup>

- 
- 1 Each of these disciplines is referred to as a unit or academic unit in this report, and the word department is reserved for references to the situation before 1<sup>st</sup> January 2006 when all four units were in the same department, or to the current department which covers sociology and anthropology.
  - 2 I visited Lund University on 1 February, 12-22 February and 26-29 March 2007 and conducted the following activities:
    - Women in Academia at Lund/Swedish Universities – Participatory research through 3 workshops with staff and students, further interviews and a search for previous research
    - 12 tutorials with students of 1-2 hours each
    - 2 workshops on writing and editing abstracts and journal articles (4 hours per workshop, total of 18 students from four academic units)

## Method

Three workshops on women in academia were held on 12<sup>th</sup>, 19<sup>th</sup> and 26<sup>th</sup> February 2007 for any students or staff who were interested. Most participants came from sociology, with a small presence from social anthropology, so we focused mainly on the sociology unit. The aims were to pool our existing knowledge and make inquiries into what was happening in the sociology unit, in Lund University and more widely in Swedish higher education. Was the pipe indeed leaking? At what points? Could we identify reasons? Were there any positive signs of change?

At the first workshop participants established what existing knowledge was available, in published form, from their own research, or from personal experience. Six participants offered to make short (15 minute) presentations for discussion at the second and third workshops. Helena Ledje and Terese Anving gathered statistical information on the sex distribution at different stages of the academic career in sociology at Lund University and in Swedish higher education. Malin Espersson investigated whether women PhD students took disproportionately high amounts of sick leave at Lund. Ann-Mari Sellerberg researched the effects of a national reform which was intended to increase the number of women professors. Anett Schenk produced statistics to show the potential for women offered by the expansion of the higher education sector. This statistical information revealed moments of leakage, points of blockage, and the opening of new pipe-ways for women in academia.

The statistics gave information on sex, but we were also interested in gender. We sought to understand aspects of the organisational environment that promoted certain kinds of gender identities over others, to the detriment of not just some forms of femininity but also of some forms of masculinity. The sociology department had been well researched in the past. A report on gender in the department (Bosseldal and Esseveld 1998) had made a number of recommendations and several other staff members had undertaken major research projects on gender and higher education. Helena Ledje read and summarised much of this Swedish literature.<sup>3</sup> We also drew on the experiences of students themselves to suggest improvements. Here Terese Anving, Marie Nilsen and Anett Schenk added important dimensions because they had experience of studying at other universities and in other countries. Finally, Sue Wright, as a visiting professor on the Leaky pipe project, raised some issues about PhD students at Lund, that she had noticed from her outsider's perspective or that students had recurrently mentioned in tutorials. As we identified points from these different sources, they were written on cards and stuck to the walls of the seminar room. Over the three sessions, we created wall charts of knowledge from previous research, the results of our research, remaining gaps in our knowledge, and practical suggestions for improvements. In the last session, we 'read the walls' to summarise our discussion (See illustrations).<sup>4</sup>

---

3 Many thanks to Helena Ledje for making major contributions to our information base and for suggesting and orchestrating the method of developing wall charts.

From the start, it was hoped that the results of these workshops would be taken up by a project to improve the work environment in the sociology department, which was to commence shortly. In order to give the person appointed to that project a base from which to begin, it was agreed that the workshops would result in a report, summarising the existing literature, our research, and our recommendations for action. Whereas the 1998 study had generated considerable attention at the time, its recommendations had been largely ignored and the conditions it described had broadly continued to the present. The hope this time is that the work environment project, with the continuing support of the workshop participants, would be able to make a difference.

## Undergraduate and master's level sociology at Lund

Our study of the academic career path started at undergraduate level. It is known that in the first term women constitute 70% of the sociology students. It is also known that the percentage of women sociology students declines in the later courses but precise numbers are not available and the reasons for the attrition of women students are unknown.

**Recommendation: The sociology unit should assemble statistics on the sex of students taking its basic level and master's level courses, identify the points where numbers of women students decline, and try and establish the reasons.**

Only 30% of the students starting the course are male, yet a much larger proportion of them complete a master's in sociology and go on to a PhD compared to the women students. Why is the retention rate so high for men and the attrition rate so high for women? A small survey conducted in sociology at Lund by Bosseldal and Esseveld (1998) identified that the best marks were obtained by men students with a male supervisor and the worst by women students with a male supervisor. They suggested that there is more of a supportive environment among male students and staff, so that male students receive more encouragement and may also more easily gain extensions to deadlines so they have more time to write. They also noticed that male students choose topics for their assignments which are more theoretical and mainstream, whereas women choose quirky or 'odd' topics which are less easy to translate into the knowledge traditions of the department. Finally and concretely, male students get higher marks than women for their written work.

**Recommendation: Revisit Bosseldal and Esseveld (1998) and investigate and remedy the inequalities they identified at undergraduate and master's level.**

---

4 Issues were colour coded: affecting women – pink, affecting men – blue, affecting both sexes – green. Headings were in red and sources in yellow.

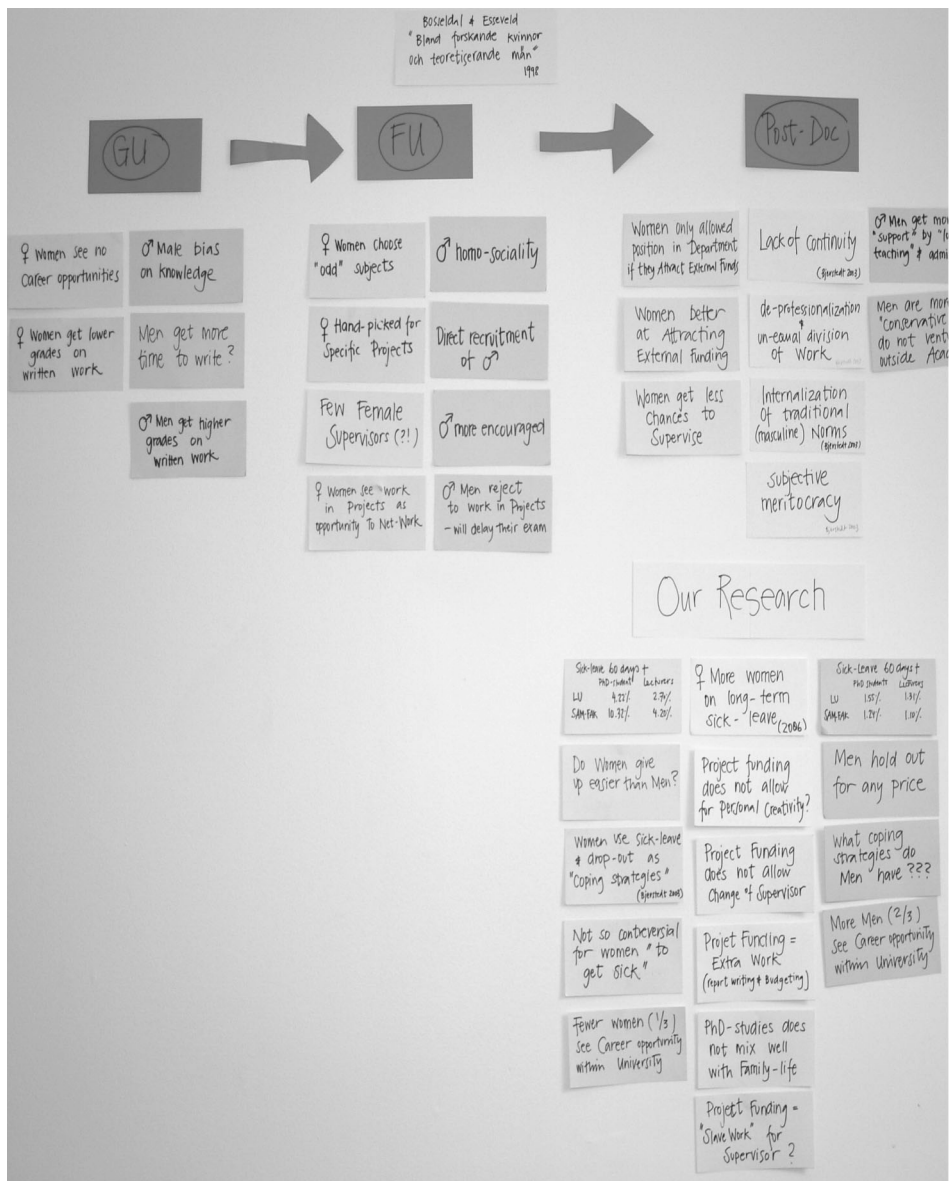


Figure 1: Research results assembled on the wall of the seminar room.

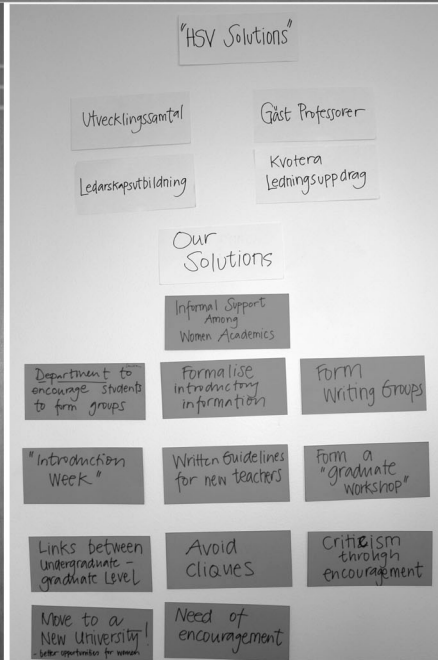
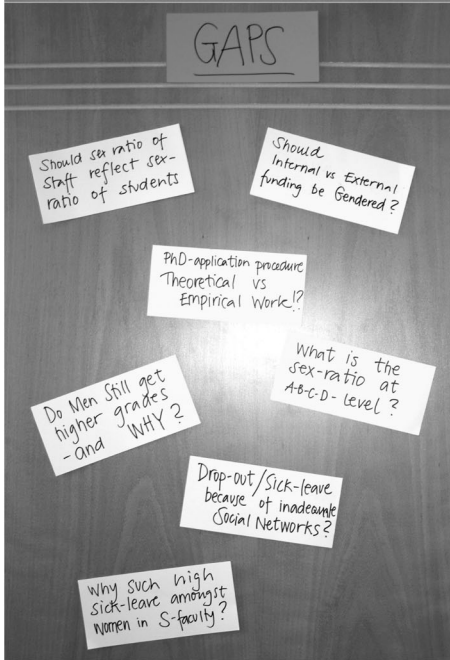


Figure 2: Knowledge gaps and solutions round the other walls of the seminar room.

One student provided a comparison between her experience as a master's student at another university and as a PhD student at Lund university to point to two important weaknesses in the social environment. First, at the other university there was a welcome week in which academic staff held a range of activities. Through these activities, students began to know the academics as people, and the students made social contacts with each other. Student networks formed that sustained themselves



throughout the programme. In sociology at Lund, there were no equivalent groups or networks among the students. Second, at Lund the majority of students do not follow a programme; they go from one six month course to another and meet a new set of students and a new lecturer each time. That makes it hard to form student groups with continuous contact. The short-term contact between students and academic staff also makes it difficult for a student to build up a relationship with a lecturer who believes in you. Some of the men seem not to experience these two problems, maybe because, as an easily identifiable minority among the sociology students, they find each other and are noticed by staff. Students also warned that when student networking is not the norm, there is a danger that those who do form groups are viewed as creating cliques. To avoid networking becoming divisive, it is important for social networking to become part of the generalised 'culture' of the unit.

Sue Wright added that UK research on first year students' learning environments identified that the most important factor preventing 'drop-out' was the creation of informal social contacts and more formal study groups among students, through which they could discuss lectures, literature, essays and how they related the course to their lives. One student emphasised that student networks are also important in supporting students to make the transition from master's to PhD.

**Recommendation:** Explore the reasons for the low transition rate from master's to PhD among women as compared to men in sociology at Lund.

**Recommendation:** Use students who have experience of other universities where there is a culture of student networking and mutual critical encouragement to see how to develop similar informal structures at undergraduate, masters and PhD levels at Lund. (Some precise suggestions at PhD level are further developed below).

## PhDs in Sociology at Lund

Table 1 shows that in Autumn 2005 there were slightly more women PhD students than men (53% women as against 47% men). Roughly half of the PhD students (27 people, 49%) had no funding, of whom 56% were women and 44% were men. This situation arose because before 1998, students could enrol for a PhD without funding. At that time there was a very large number of registered and self-funding students, and intense competition for a relatively small number of funded PhD positions. Since 1998<sup>5</sup> all students have to have a position with four years' funding for their salary and research in order to register for a PhD. There is still a population of unfunded students who registered before 1998 and, in addition, there are some students whose funding has run out. These students receive tuition and can participate

---

5 Forskarutbildningsreformen that came into effect 1 April 1998.

in seminars but they feel they are not fully included in their units because they do not have an office or the possibility of a day-to-day presence or involvement in affairs.

It is not possible to see any trends in the distribution by sex of unfunded PhDs because the sociology unit has not assembled the statistics which would show how many PhD students lacked funding before the 1998 reform.

Table 1. Categories of registered PhD students by sex

	Spring	1996		Autumn	2005	
Category	No.	Women	Men	No.	Women	Men
Total	?	?	?	55	53% (29)	47% (26)
With funding	48	44%	56%	28	50% (14)	50% (14)
Without funding	?	?	?	27	56% (15)	44% (12)
Of those with funding:						
Internal funding	26	31% (8)	69%(18)	12	25% (3)	75% (9)
External funding	6	50% (3)	50% (3)	16	69% (11)	31% (5)
Adjunct	2	50% (1)	50% (1)	0		
Amanuenses	14	64% (9)	36% (5)	0		

Sources: For 1996 Bosseldal and Esseveld (1998) and for 2005 Helena Ledje from departmental records

Table 1 also shows that, of the half of the PhD students who were funded in 2005, exactly half were women. But there are two kinds of funding, and here there is a striking difference between women and men. Twelve students had ‘internal funding’. That is, the state allocates funding to the department, which then selects the PhD students. Of these ‘internally funded’ PhDs, only a quarter were women in the sociology unit. In contrast, PhDs supported by ‘external funding’ were disproportionately (69%) held by women. This is where a member of staff contracts with a sponsoring organisation to undertake a specific piece of research.

In Spring 1996, men also had the lion’s share (69%) of the internal funding, so that has not changed, but then men had half of the externally funded PhDs, whereas that kind of PhD has been feminised.

## Theory versus projects

Both students and staff referred to ‘internal’ as against ‘project’ PhDs and regretted that many, informally, attributed a much higher status to the former. As it is mainly women academics who raise the project funding, and mainly women students who fill the ‘project’ PhD positions, they were actively contesting this status differential

between 'internal' and 'project' PhDs. Yet there were some material and academic issues that needed examining if this dichotomy is to be overcome.

The main issue raised by PhD students was that with 'internal' funding, the students set their own research agenda. This meant they could build on interests, and especially theoretical issues, raised in their master's dissertation. There is a counter argument that 'internal' PhDs lack the funding that 'project' PhDs have for empirical work, so they have little option than to do desk-bound research. For whatever reason, 'internal' was associated with 'theoretical' in the discourse of both students and staff. In a sociology unit that is (or was) known in Sweden for its theoretical strength, students felt that the allocation of 'internal' PhD positions prioritised opportunities for any eventual academic positions.<sup>6</sup>

In a project-funded PhD, the topic, and sometimes the method, is predetermined in the contract between the academic staff member and the funding organisation. There are two main features which seem to be the basis for attributing a lower status to this kind of PhD. First, a project often has an empirical focus to satisfy the funder, and some students felt they did not have sufficient possibility to develop the theoretical aspects of their material. Second, however good the relationship between the student and the project leader (who is also often the supervisor), students pointed out that they had to fit their research interests into a frame not of their own devising. This often means they have to put their own research interests and the theoretical development of their master's thesis on 'hold'. Instead, they have to try and understand the expectations of the funder as well as the supervisor, and get inside the implicit as well as explicit framing of the project, before they can develop their own distinctive contribution. This experience is a rare and major asset for future project-based research work inside or outside the academy, but it is a far cry from an image of academic research based on theoretical and methodological autonomy, which is reproduced in the 'internal' PhDs.

It seems that 'project' PhDs have some distinct advantages over 'internal' PhDs, especially when it comes to employment. Students generate contacts and experience through their project which can often lead to a job afterwards, whereas 'internal' PhD students lack these opportunities for employment outside academia. If women are seeing that there are very few academic jobs, and are counting themselves out of the academic labour market right from the start, then the networks and experience of a 'project' PhD can offer an excellent route into other labour markets. On the other hand, men with an 'internal' PhD were thought to 'hang on' by doing 'loose hours' teaching and short term administrative tasks in the university until an academic job came up. One example of a woman trying to help other women 'hang on' by net-

---

6 It seems that the sociology unit has in the past ranked the top applicants and then allocated 'internal' funding to those who did not already have another source of funding. As many of the good women candidates had been enterprising and had already obtained project funding, they did not get the prized 'internal' PhD positions and the internal PhD funding went predominantly to men. This mode of allocation may be best for the sociology unit, as it maximises the number of PhD students, but it is not necessarily fair to the students, and inadvertently it has had the effect of reinforcing the gender division between the two kinds of PhDs.

working them into loose hours teaching in university colleges indicated that men might be given preference in this work.

**Recommendation:** The employment pattern of graduates needs further exploration. How many academic jobs have women and men with a doctorate in sociology from Lund gained in recent years? Do women/project based PhDs have the same opportunities as 'internal' PhDs to 'hang on' (e.g. through casual teaching contracts) and build up credentials for an academic career? Or, do women see the lack of academic jobs as too big a block in the pipe to even aspire to overcome? Are women being realistic in seeking work in other job markets and are men/theorists disadvantaged and forced to seek academic employment as a default position?

**Recommendation:** Both kinds of PhDs need to offer students opportunities for employment inside and outside academia. 'Project' PhDs should be assured the time and possibility to develop the theoretical potential of the research, and ensure the student the chance of employment in academia. 'Internal' PhDs should include opportunities to gain the wider contacts and experience needed for employment outside the academy.

Staff that I talked to echoed this discourse about theory and projects from their own point of view. One common refrain was that male colleagues tend to teach and do theory, while female colleagues bring in project funding and keep sociology financially afloat. But there was another twist. One male colleague said that, from his experience, it was almost impossible to get funding from the funding councils for work on sociological theory, or even for empirical work that would raise critical questions about Swedish society. In his view, future funding was almost entirely for instrumental (uncritical) empirical studies. He felt that no-one in the department wanted that.

If this view is widely held in the department, it would seem that staff should explore this situation collectively to:

1. Work out a funding strategy for the department to ensure a balance and connection between empirical and theoretical work for both staff and PhD students. (Maybe ask the research council to match-fund externally funded projects around a theme, so as to optimise the empirical work and develop its theoretical implications?)
2. Ensure that project based PhD project funding includes sufficient time for the student not only to generate new empirical knowledge but also to advance the theoretical understanding of the field, so that all funding types for PhDs equip students equally for the academic labour market.
3. Revisit and rethink one of the basic questions of the social sciences - the dynamic between empirical and theoretical knowledge creation - within the current and likely future conditions for academic work. The absence of a critical sociological approach to this core disciplinary issue leaves policy makers using shaky 'models' for making academic work 'relevant', e.g. the Triple Helix, Mode 1 and Mode 2

Knowledge, or unspecified measures of ‘excellence’. This sociological thinking on the dynamic between empirical and theoretical knowledge creation is needed not only for the survival of individual academic disciplines but more widely for the development of grounds on which to argue for the future of a social science which is relevant and critical, empirical and theoretical.

**Recommendation: Staff and PhD students in sociology should engage in a rethinking of the dynamic between empirical and theoretical knowledge creation in the social sciences, within the current context of academic work. This is, first, in order to develop a funding strategy for the department’s development of research that is relevant, critical, empirical and theoretical. Second, this is to ensure that all types of PhDs both generate new empirical knowledge and advance the theoretical understanding of the field, so that all students are equipped equally for the academic labour market.**

## Sick leave among women PhD students in the social sciences (information supplied by Malin Espersson)

Table 2. Sick leave, 60 days or over, in 2005

	PhD Students		Academic Staff	
	Women	Men	Women	Men
Social Science Faculty	10.32%	1.24%	4.20%	1.10%
Lund University	4.22%	1.54%	2.70%	1.31%

Source: Lunds Universitet Personalenheten

Both students and staff were concerned that women PhD students may be ‘leaking’ out of university and thence losing their chance of an academic career, through long term sick leave. Malin Espersson presented figures (Table 2) which showed that in the Social Science faculty, the percentage of women PhD students on long term sick leave in 2005 was a staggering 10.32%. This was over double the percentage of women PhD students on sick leave at Lund University as a whole, and nearly 9 times higher than the percentage of male PhD students on sick leave in the Social Science faculty (Table 2). The percentage of women PhD students on sick leave in the faculties of Social Science (10.32%) and Humanities (9.94%) was far higher than in other faculties (e.g. 3.06% in natural sciences). The high rates pertained to PhD students in particular: the percentage of academic staff on sick leave in the social sciences was similar to several other faculties.

Further data showed that this very high percentage of women PhD students in Social Sciences on sick leave has been continuous from 2003 (10% women as against 1% men) to 2006 (10% women as against 2 % men). We were at a loss to find a reason that would explain the high figures in social science. Any general explanation – that women have more caring responsibilities than men, do a much larger share of the housework, and take 83% of maternity leave – would apply to women in all faculties. There clearly is a problem that needs further investigation.

**Recommendation: Further investigation is needed into the reasons for high levels of sick leave among women PhD students in the social sciences. As it is very important not to personalise and stigmatise students on sick leave, we recommend a historical study that would generate a population large enough to be anonymous.**

## Environment of critical encouragement

Participants raised the question, whether there is such a high rate of sick leave and drop out among women students because of lack of social networks? Here Sue Wright supplied some observations arising from her tutorials with 12 PhD students. A majority of students wished to talk about issues they did not know how to deal with. These were described as ethical, political or methodological, but regardless of label, concerned ‘studying up’. Instead of the social sciences’ usual studies of people weaker than themselves, these students were making ethnographic analyses of elites, powerful organisations or systems of government. This is at the cutting edge of the social sciences, so no wonder they felt they had problems in working out how much they should respond to informants’ attempts to steer or control their studies, how to deal with gaps in information due to government officials’ blocking access, or ethnographic material which showed disparities between what people said about themselves or their organisation, and how they actually acted. On all these issues, Sue Wright could give examples from her own or others’ work to help the student think with, but it was more important to ask questions and hear what the students themselves were trying to get at in their study, and how they felt they should deal with it. Many used phrases such as, ‘I know I should not say this, but I really think...’ or ‘I can’t do this, but what I really want to do is...’ They knew how they wanted to develop their analysis but were limiting themselves because of what they felt were their discipline’s conventions. Most important, many said that they had not had an opportunity to talk like this before. Without any criticism of their supervisors, they explained that they initiate a supervision by sending a draft text for discussion. But they did not know how to write about these issues, so they had not discussed them in depth with their supervisor. They needed a good listening to! It was also striking that not many of them talked to each other about these issues, which were core to their studies, but which they did not know how to deal with. One effect was that, in writ-

ing their thesis, they were skirting round the political or ethical issue that lay at its core: they were holding back from achieving the full potential of their research. Another effect was that some of these students were lacking confidence in their analysis, just at the time when the next generation of social scientists needs courage to make bold analyses of political changes, both to protect research freedom and demonstrate its importance for society.

Students asked me to hold workshops on writing and editing in groups, following the pattern of a PhD course I held in Denmark. I held two workshops on writing and editing, focusing first on abstracts and then on journal articles. In both sessions, groups of 3-4 students read each other's work and helped to edit it. The technical issues about what an abstract or an article should look like, was the easy part. The students found they had to learn a lot about the writer's research aims, motivation and methods. They clearly gained a great deal from listening to each other and discussing the aspects of their studies that they did not now how to deal with. They also had to think carefully about how to work with colleagues so as to criticise through encouragement. The aim was to build up each other's confidence, not put anyone down. We discussed the negative effects of phrases like 'not theoretical enough' or 'argument needs further development'. We took an 'academic literacies' approach (Lea and Street 1998) which sees the student as needing to unpack the seemingly transparent, but highly obfuscating language of academic comment and analyse the politics and structures of academic work as part of the process of learning how to write.

Four writing groups have grown out of these workshops. Each is making its own arrangements but they meet approximately every month and take it in turns to discuss a student's work. Some of the members of these groups have the skills to be able to spread this practice more widely among students in the department. Such writing groups could be a way of creating the support networks among students that they said they missed (above).

I also discussed with staff the idea of organising a weekly or fortnightly PhD student workshop, along the lines I have experienced in UK universities, where the staff member is just the facilitator. The aim would be for students to get to know each other's work, and to organise their own programme of activities, focusing on whatever issues face them at the time. Some students might be concerned with designing their fieldwork, others with a theoretical issue in literature, still others might have just completed their fieldwork and be unsure how to turn their material into chapters, and some might be tussling with finding the 'red thread' running through their thesis. It is the responsibility of students themselves to organise the workshop sessions so as to engage their colleagues in discussion of the issue they are struggling with. The role of the facilitator is to ensure students maintain a respectful and encouraging tone towards each other, and to field any queries on which students may seek their advice. In the UK, such workshops have built very strong student communities which benefit from learning about each other's very different research topics, and encourage each other in a shared commitment to make advances in their discipline.

Students also asked for much more transparent and written guidance to help them when they first took on teaching tasks in the department, e.g. what is expected in

terms of seminars; how to mark papers. This is another area where students are expected to understand inexplicit expectations and obscure language and feel they cannot ask without danger of looking stupid.

**Recommendation:** The department should support the development of a stronger community of PhD students by encouraging students to organise their own writing groups and by facilitating a weekly graduate workshop.

**Recommendation:** The department should provide new PhD students with written guidance and clear guidance when they start teaching and similar tasks.

## Academic positions at Lund

Overall 55% of staff in the sociology unit are women, but the breakdown between categories of staff presents a very strange picture (Table 3). Only 33% of lecturers are women, which is a slight advance on 1996 where 25% of lecturers were women. However, in 2005, 70% of the docents were women in contrast to 33% in 1996. One possible explanation is that several male docents had left to take chairs elsewhere, whereas more women stayed and waited for promotion within Lund. At professor level, 50% were women in both 1996 and 2005, although the number of professors has increased from 4 to 10 in that period. In 2005 slightly more of the women had advertised chairs (which are more prestigious) and more of the men had a professorship as a personal promotion. This distinction between advertised chairs and personal promotion arises from the professor reform which was not funded by the government, so many new professors have been promoted without a rise in salary or a change in their working conditions.



Table 3. Lund University Sociology Unit – sex distribution within each academic position  
Table prepared by Helena Ledje

Spring 1996				Autumn 2005			
Permanent	No.	Women	Men	Permanent	No.	Women	Men
Total	24	33% (8)	67%(16)	Total	33	55% (18)	45%(15)
Full professor	4	50% (2)	50% (2)	Full professor	10	50% (5)	50% (5)
				Advertised Chair	5	60% (3)	40% (2)
				Personal Chair	5	40% (2)	60% (3)
Docent	15	33% (5)	67% (10)	Docent	14	71% (10)	29% (4)
Lecturer	4	25% (1)	75% (3)	Lecturer	9	33% (3)	67% (6)
Research Ass.	1	0% (0)	100% (1)	Research Ass.			
Temporary							
Total	45	38% (17)	62% (28)				
Docent	2	50% (1)	50% (1)				
Lecturer	18	44% (8)	56% (10)				
Research Ass.	1	0% (0)	100% (1)				

This sex distribution in the hierarchy of academic positions looks very strange. The normal pattern of sex inequality in a discipline with predominantly women undergraduates is for the proportion of women gradually to decline in relation to men at postgraduate and lecturer levels, and then for men to dominate at docent and professor levels. Two things may help explain the pattern in the sociology unit.

First, it seems that it is an excessively ageing unit. In Autumn 2005, the youngest member of staff in the sociology unit was 46 years old, no lecturers were under 50, and only 12% of the unit's total staff were 50 or under. In the social sciences faculty 36% of lecturers (37% for women) and 7% of professors (7% also for women) were 50 or under. In the university as a whole 51% of lecturers (49% for women) and 22% of professors (19% for women) were 50 or under. The sociology unit is therefore very much older than the averages for both the faculty and the university, and presumably there have been long periods when new staff have not been appointed. Second, the situation at professor level may reflect the effect of the professor reforms, that is, the number of professors has increased, but in this case, the proportion of women has not increased.

## The professor reform (information supplied by Ann-Marie Sellerberg)

New national regulations, brought in on 1<sup>st</sup> January 1999, had the dual aims, that the number of professors in Sweden should double, and that the percentage of women professors should grow. The first of these aims has clearly been achieved. As seen

in Table 4, the number of professors in Sweden grew by 88 per cent between 1994 and 2005 and by a further 12 per cent in the following year. Between 1994 and 2005 the percentage of professors who are women increased from 7 to 17 per cent, but it stopped growing in the following year. It would be interesting to know to what extent the initial increase in the percentage of women professors was due to new appointments of women, or whether it was for example more men retiring, that has made the difference. It would also be interesting to know what proportion of the new women professors are internal promotions without a rise in salary or change in working conditions.

Table 4. Swedish professors

	1994	2005	2006
No. of professors	2083	3930	4416
% of whom were women	7%	17%	17%

Sources: Högskoleverket 1996, 2006, 2007

To see whether the professor reform is changing the face of sex distribution in Swedish academic hierarchies, Helen Dryler (Forska 2006) made a report for the Högskoleverket (National Agency for Higher Education) which traced those who had defended their PhDs between 1980 and 1991. Of the 1991 cohort, there were 800 men and 400 women, and twelve years later 8% of the men, but only 4% of the women, had become professors. This is evidence that women still seem to have only half the chance that men have of reaching the top.

It is apparently widely argued in Sweden that sex equality will gradually be established of its own accord and over time. Even though there are now higher numbers of women in the lower levels of the academic hierarchy, it is becoming clear that the situation will not right itself. The national percentage of women lecturers has been at the same level, 35%, for a long time. Two journalists, Pia Brandelius and Anita Jekander (2005) have argued that the figure stays at one third, because if it goes over, people start suggesting that women are dominating high positions. Workshop participants recognised this discourse regarding the sociology unit where numerical equality is referred to as women’s domination. Another reason why the sex imbalance will not right itself is that under the professors’ reform, people had to nominate themselves for promotion. This, women are notoriously reluctant to do. The Swedish experience seems to be that women are slower than men to put themselves forward for promotion, but their case is better prepared and they are more successful when they finally do so. A third reason why the gender balance will not right itself automatically was revealed by research into the natural sciences faculty at Stockholm University, which asked active PhD students about their future plans. There were equal numbers of male and female PhD students in the faculty, but two thirds of the women said they planned to find a job outside the university, whereas two thirds of men said they wanted a career in academia. The professor reforms do not therefore seem

to have generated the desired optimism among women that they can pursue a successful academic career.

## Women and the academic career path

Anett Schenk's presentation (Appendix 2) looked at three forms of sex segregation in Swedish higher education and identified one area where there are improvements in women's career paths, which should perhaps be better known among women. First, in disciplines where women form the majority at undergraduate level, there is a strikingly low rate of transition into postgraduate degrees. However, second, there is an increase in the number of women enrolling in traditionally male subjects at undergraduate level which do have a good transition rate. Third, although the vast majority of students and staff are at 'old' universities, the 'new' institutions, which have received research resources and permission to offer postgraduate education since 1977, have higher percentages of women research associates, lecturers and professors.

Feminisation of a workforce usually heralds a worsening of salaries, organisational resources and working conditions – but in the new universities the opposite is the case. New universities have much higher increases in their funding, a much higher percentage of PhD students are employed (62% as against 45% in new universities) and at nearly the same rate of pay. Salaries for other positions are nearly as good in the new as in the old universities, and professors' salaries are better in the new universities. Anett Schenk concludes that these 'new' research universities offer good opportunities for women academics which challenge established academic gender structures.

**Recommendation:** Make it known among women that 'new' universities with research resources offer career opportunities for women in academia. But watch whether women who progress through this route are successful in moving to high prestige positions in 'old' universities. If this transition is possible, there is a chance of changing opportunities for women in 'old' universities; if not, there is the danger of the emergence of a 'two tier' academic career.

## Conclusion

The workshops identified that the pipe might start leaking at undergraduate and master's level. In a two tier PhD system, men receive the majority of 'internal' funding and 'hang on' for an academic career. Women for the most part take on 'project' PhDs, and may do so with little optimism about their chances of an academic career, but good possibilities of employment in the field under research.

The age structure in the sociology unit is more unbalanced than other departments at Lund, and has a very strange sex distribution across the hierarchy of positions. In general, the professors reform, while increasing the number of professors, seems not to be giving women confidence that they can reach the top in an academic career.

Most important, at undergraduate and postgraduate level, women seem to be especially lacking networks among their fellow students that can provide informal support, critical encouragement and information. At PhD level, students encountered through the Leaky Pipe project do not know each others' work in detail, lack opportunities to talk through with each other what they are trying to do, and have not built up a community committed to exploring how they can use their studies to make distinctive (Lund) advances in social science.

The description of the Leaky Pipe project quoted Mary Frank Fox in her article, 'Women, science, academia, graduate education and careers' (2001: 663):

'Just as organisations are structured, so they can be restructured. The structure is not written in stone, it was not inscribed on a sacred mount, and it is not an unalterable plan. It is social and it is malleable'.

In this spirit, this report on the results of the workshops on women in academia makes a number of recommendations to improve the learning experience of PhD students and provide greater opportunities for women in academia. Hopefully these results and recommendations can be taken up by the project to improve the work environment in sociology at Lund University.

## Appendix 1. Participants in the Women in Academia Workshops

Anett Schenk  
Annika Capelán Köhler  
Ann-Mari Sellerberg  
Charlotta Zettervall  
Chia-Lin Yang  
Helena Ledje  
Malin Espersson  
Maria Nilsen  
Steven Sampson  
Susanna Persson  
Terese Anving

Thanks to the following for conversations on the topic:  
Johanna Esseveld  
Malin Åkerström

## Appendix 2. Gender Segregation by Anett Schenk

This paper is based on Anett Schenk (forthcoming 2007) 'New Universities and New Opportunities for Female Academics in Sweden', in: Renata Siemienska / Annette Zimmer (eds.) *Gendered Career Trajectories in Academia in Cross National Perspective*, Warsaw.

There are three dimensions to gender segregation:

- vertical – women may constitute above half of the undergraduates in some disciplines but they are a small fraction of the professoriate
- horizontal – women are clustered in certain areas of science
- contractual – men are more likely to have tenure; women are more likely to be on short-term and part-time contracts

(ETAN – European Commission, Working Group on Women and Science (2000) *Science Policies in the European Union: Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality*, Luxemburg: European Commission Publications.)

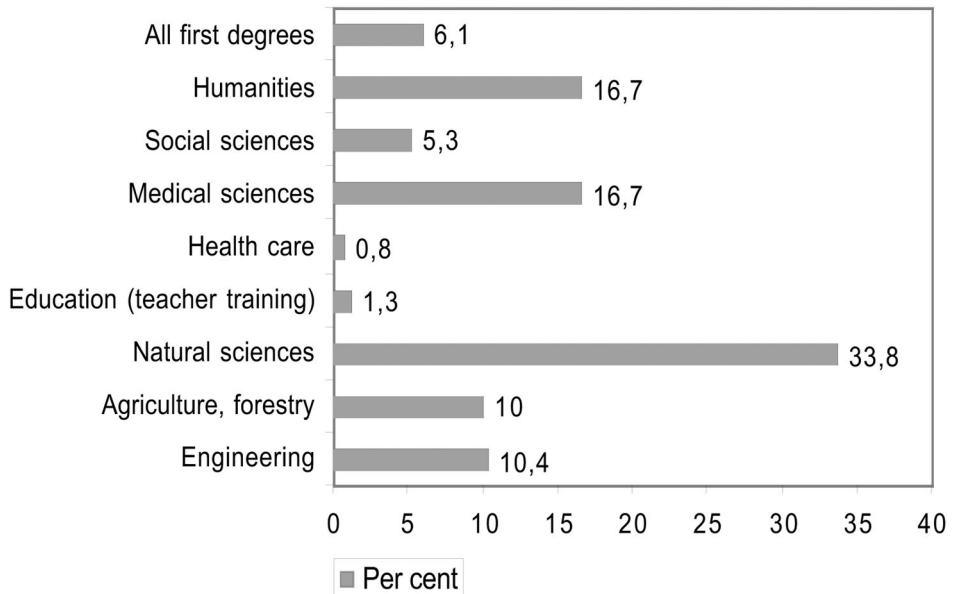


Figure 1: Percentage of First Degree Students 1989/90 – 1993/94 enrolled in Postgraduate Education (within 3-4 years after graduation) by Discipline Source: Kim 2001: 40

Figure 1 illustrates the transition from undergraduate to post-graduate education by discipline. As we can see, disciplines dominated by women (such as health care or teacher training) show a strikingly low transition rate. This is mainly caused by labour market requirements, but reduces at the same time the cohorts of women that may pursue a research career. One question in this context is, why do women tend to enrol in areas with a lower transition from undergraduate to postgraduate education? Women who are interested in working at a hospital could just as well decide to study medical science instead of health care – why don't they?

Table 1: Newly-enrolled students 2001 / 2002 in comparison with 1993 / 1994

	2001 / 2002			change in % compared with 1993 / 1994		
	Total	Women	Men	Total	Women	Men
All	78.390	46.200	32.190	27	36	17
Programmes for professional degrees	28.070	16.670	11.400	10	18	0
Humanities / Theology	160	90	70	-26	-29	-23
Law / Social Sciences	1.980	1.500	490	20	33	-8
Teacher Training	8.400	6.640	1.800	6	9	-4
Natural Sciences	280	240	40	-17	-19	-8
Technology	10.460	2.660	7.790	12	54	3
Agriculture / Forestry	310	200	110	-12	58	-51
Medical Science / Odontology	610	400	210	-17	8	-43
Health-related Science	5.450	4.760	690	18	17	24
Fine and Applied Arts	410	200	210	27	33	22
Programmes for general degrees	50.320	29.520	20.800	39	48	29
Humanities / Theology	17.110	10.760	6.350	44	39	52
Law / Social Sciences	27.220	15.820	11.400	53	68	36
Natural Sciences	7.290	3.410	3.870	32	63	13
Technology	4.730	1.610	3.120	104	232	70
Medical Science / Odontology	850	610	240	232	261	173
Health-related Science	1.070	920	140	-12	-14	1
Fine and Applied Arts	1.480	850	630	264	244	294
Others	810	600	210	118	117	121

Source: Statistics Sweden 2003b: 11

Swedish higher education offers two kinds of degrees: professional and general degrees. It is the latter category that contains the 'real' cohorts for an academic career. We can see that in general women and men tend to follow the same pattern when enrolling for professional or general degrees: 64% of women and 65% of men enrolled in a programme for general degrees. It is interesting that patterns of horizontal segregation seem to change. In 2001/2002 women enrolled to a lesser degree into health-related sciences. At the same time they enrolled to a stronger degree in male-dominated disciplines such as technology and medical sciences – their increase outnumbered even the growing enrolment of men.

Instead of distinguishing between universities and university colleges, it is also possible to focus upon the institutions that actually have research resources and distinguish between 'old' and 'new' institutions. The year 1997 marks the distinguishing point. The reform of that year opened up the process of founding new university colleges and of awarding research resources to new institutions of higher education – even though it took until the 1990s for this to gain momentum. Institutions that received research resources and the permission to offer post-graduate education in or after 1997 are labelled as 'new' institutions (see Table 2). Table 3 shows on the one hand that the old institutions enrol and employ the vast majority of students and ac-

ademic staff. At the same time we can see that the new institutions show a higher feminisation-rate.

Table 2: Old and New Institutions with Research Resources

old institutions	new institutions
Uppsala University	Swedish University of Agricultural Sciences
Lund University	Karlstad University
Gothenburg University	Växjö University
Stockholm University	Örebro University
Umeå University	University College of Kalmar
Linköping University	Blekinge Institute of Technology
Karolinska Institute	Malmö University College
Royal Institute of Technology	Mid Sweden University
Luleå University of Technology	University College of Mälardalen
Chalmers University of Technology	University College of Jönköping
Stockholm School of Economics	

Table 3: Women and Men at new and old Institutions with Research Resources 2001/2002 (1997/1998)

	total	women	men	women's participation rate in %
Students at old institutions	59 (65)	55 (61)	66 (70)	57 (54)
Students at new institutions	27 (21)	28 (21)	26 (21)	63 (58)
PhD-students at old institutions	92 (95)	92 (94)	92 (95)	45 (40)
PhD-students at new institutions	8 (5)	8 (6)	8 (5)	46 (44)
Lecturers at old institutions	43 (54)	44 (56)	43 (53)	54 (52)
Lecturers at new institutions	31 (28)	29 (26)	33 (30)	51 (47)
Research associates at old institutions	87 (92)	85 (92)	89 (91)	37 (37)
Research associates at new institutions	10 (7)	12 (7)	9 (8)	44 (34)
Senior lecturers at old institutions	66 (77)	64 (77)	67 (77)	30 (24)
Senior lecturers at new institutions	19 (15)	18 (15)	19 (15)	33 (24)
Professors at old institutions	83 (88)	78 (82)	83 (89)	13 (10)
Professors at new institutions	13 (9)	16 (13)	12 (9)	18 (16)

Own calculations based on Statistics Sweden



Table 4: Sources of Financial Support for active PhD-Students 2001<sup>7</sup>

University / University College	number of active phd-students & % of women	Support in % of number of active phd-students		
		Employment for doctoral students	Professional work combined with research activity	Support missing or work with no relation to research activity
Total	18.560 (45)	46	9	10
Old Institutions	17.150 (45)	45	9	10
Uppsala University	2.410 (45)	51	10	12
Lund University	3.040 (43)	47	5	8
Göteborg University	2.170 (54)	32	9	12
Stockholm University	1.900 (51)	38	14	12
Umeå University	1.120 (49)	53	5	12
Linköping University	1.230 (43)	49	3	11
Karolinska Institute	1.950 (61)	26	16	20
Royal Institute of Technology	1.630 (24)	52	8	1
Luleå University of Technology	470 (26)	56	5	1
Chalmers University of Technology	1.040 (31)	72	5	-
Stockholm School of Economics	190 (35)	17	48	11
New Institutions	1.500 (46)	62	8	5
Swedish University of Agricultural Sciences	790 (48)	62	14	4
Karlstad University	150(52)	71	1	1
Växjö University	140(40)	70	3	10
Örebro University	170 (52)	44	-	14
University College of Kalmar	30(50)	53	13	31
Blekinge Institute of Technology	50 (15)	74	-	-
Malmö University College	40 (57)	49	-	-
Mid Sweden University	20 (50)	72	6	-
University College of Mälardalen	60 (18)	55	-	-
University College of Jönköping	50 (38)	94	-	-

Based on Statistics Sweden 2003c: 20

Higher feminisation is often accompanied by lower status – often measured in terms of money. This does not, however, fully hold true for the new institutions. From 1998/1999 to 2002/2003 the sum of money allocated to the new institutions increased by 52 per cent compared to 32 per cent for the old institutions (Swedish Parliament 1998/1999, 1999/2000, 2000/2001, 2001/2002, 2001/2002a, 2002/2003, 2002/2003a).

7 Not all sources of support are included in this table: 'Education Grant', Appointment at University / University College 'Stipends' are missing. For these data see Statistics Sweden 2003c: 20.

Another indicator is the financial support given to doctoral students at old and new institutions of higher education. In 2001 the new institutions could offer employment for 62 per cent their doctoral students, while only 45 per cent of the PhD-students at old institutions had such an opportunity. It was possible for nine per cent of the doctoral students at old institutions to combine professional work with their research. This was also true for eight per cent of the doctoral students at new institutions. When it comes to doctoral students who had no financial support or who worked on topics unrelated to their research, then the new institutions did better than the old institutions. Ten per cent of the doctoral students at the old institutions lacked financial support, but only five per cent at the new institutions.

Finally, a comparison of the level of salaries shows that the new institutions do rather well in ensuring a financially stable situation for their doctoral students. In 2000 the average salary for the doctoral students who had employment at their institution was 18.228 SEK at the new institutions. The average salary at the old institutions was only 107 SEK higher. The Blekinge Institute of Technology offered the highest salary at 20.321 SEK for their employed doctoral students. This tops even the salaries of well-established institutions for Technology like the Royal Institute of Technology (19.630 SEK), Luleå University of Technology (19.485 SEK) or Chalmers University of Technology (18.944 SEK) (SULF 2001).

The rather small difference between salaries is also true for other academic positions. In 2002 lecturers at new institutions received on average 25.448 SEK, compared to 25.906 SEK for their colleagues at the old institutions. Senior lecturers at old institutions had a salary 373 SEK higher than senior lecturers at new institutions who received 31.611 SEK. Professors at new institutions had on average a higher salary than their colleagues at old institutions: 43.061 SEK compared to 42.437 SEK (SULF 2003).

We can see that the new institutions are far from being unattractive or low-status despite their high rate of feminisation. This means in the best case that the new institutions really offer new (and better) opportunities for female academics, which could challenge the established gender structures in academia. In the worst case, however, it is possible that the new institutions will distribute their financial support and research opportunities according to the same gendered patterns as the old institutions.

## Published Books

(2008) (co-author J. W. Ørberg). "Autonomy and control: Danish university reform in the context of modern governance", *Leaning and Teaching: International Journal of Higher Education in the Social Sciences* 1 (1): 27-57.

(2005) (co-eds. D. Brenneis and C. Shore). "Universities and the Politics of Accountability", special issue of *Anthropology in Action* 12 (1).

- (2005) (co-author A. Tlili). "Learn to consume, teach to account?" *Anthropology in Action*, special issue *Politics of Accountability*, D. Brenneis, C. Shore and S. Wright (eds.) 12 (1): 64-78.
- (2005) "Processes of social transformation: an anthropology of English higher education policy". In Krejsler, J., Kryger, N. and Milner, J. (eds.) *Pædagogisk Antropologi - et Fag i Tilblivelse*. København: Danmarks Pædagogiske Universitets Forlag.
- (2004) "Markets, corporations, consumers? New landscapes in higher education", *LATISS Learning and Teaching in the Social Sciences* 1 (2): 71-93.
- (2004) "Politically reflexive practitioners". In D. Drackle and I. Edgar (eds.) *Current Policies and Practices in European Social Anthropology Education*, (EASA series). Oxford: Berghahn.
- (2002) "Enhancing the quality of teaching in universities: through coercive managerialism or organisational democracy?" In D. Jary (ed.) *Benchmarking and Quality Management*. Birmingham: C-SAP publications.
- (2000) (co-author C. Shore). "Coercive accountability: the rise of audit culture in higher education". In M. Strathern (ed.) *Audit Cultures. Anthropological Studies in Accountability, Ethics and the Academy* (EASA Series). London: Routledge.
- (2001) (co-author C. Shore). "Audit culture and anthropology", *Journal of the Royal Anthropological Institute* 7 (4):759-63.
- (1997) (co-editor with C. Shore). *Anthropology of Policy: Critical Perspectives on Governance and Power* EASA Series. London: Routledge.

# **Bilaga 1 – Application to ESF**

## English summary

### Visiting research mentors as a strategy to deal with the "leaky pipe" problem

Of the 6.000 employees here at Lund University 54% are men and 46% women. Examining the figures more closely, however, we find a very unequal gender distribution: only 14% of the professors are women; among the lecturers and assistant professors 30% are women, where women comprise 40% of instructors without a PhD degree. The low representation of women at higher ranks contrast with the high number of women pursuing doctoral studies: among the doctoral students 52% are women. It seems that once they complete their dissertations the women disappear out of the academic system.

The exit of female academics from the universities has been described as the "leaky pipe" syndrome. It is attributed to what are presumed to be negative aspects of academic life which push promising female doctoral candidates and PhDs to decide to leave academia altogether. The purpose of this project is to combat this negative tendency. It attempts to provide doctoral candidates and new PhDs with the skills, competencies and inspiration with which they can remain within the academic world and pursue a successful career.

#### The target group of the project

The group in focus for the project are the PhD students and recent PhDs (both male and female) who are at the beginning of their academic careers. The aim of the project is to enable the female PhD-students to view the academy as a more comfortable place of work and consider the universities and the research sector as desirable career opportunities.

## Restructuring is possible

Mary Frank Fox, in her article "Women, Science, and Academia. Graduate Education and Careers" emphasizes that: "Just as organizations are structured, so they can be restructured. The structure is not written in stone, it was not inscribed on a sacred mount, and it is not an inalterable plan. It is social and it is malleable." (Fox 2001:663)

The goal of this project is to help make these unequal structures of the academia more visible to the PhD students, both male and female. (We should also note that there continues to be a great lack of women authors in the course literature at all levels of university teaching.) The concrete activity of the project is to invite a number of eminent female guest professors to function as advisors in sociology, social anthropology, media- and communication research, and sociology of law.

These guest professors will have several roles. First, they will function as role models for the female research students and new PhDs. Secondly, the guest researchers will work with individual PhD students to show them what kind of contacts could be important for pursuing work in their particular field. Several studies of women in the academia have pointed out, that women are often "frozen out" or marginalized within the academia. Thirdly, the female guest professors will help the young scholars realize the potentialities of their dissertation, assess future research ideas of individual PhD students, and assist them in deciding what part of their work could be published in prominent international fora. The doctoral students and the new PhDs working together with the visiting advisor, will be able to better decide what ideas from their dissertations could be developed into high quality scientific publications as a step toward a productive academic career.

The projects will be evaluated for its impact and effectiveness. As part of the evaluation process, each guest professor will contribute an essay for an anthology about their experiences in Lund. The impact of the project will also be assessed using interviews and questionnaires given to the participating doctoral students from the four departments of the project.

As a long-term goal we hope that the presence of several well-known foreign scholars working closely with our doctoral students will give new inspiration to female researchers to remain within the academia and pursue careers at university and research institutions.

# Bilaga 2 – Projektansökan till ESF (European Social Fund)

(skrevs våren 2006 och beviljades i maj 2006. Här något nedkortat presenterad)

Projektansvarig: Ann-Mari Sellerberg

## Hit – och ännu längre!

Strategier mot utsorteringen av kvinnor i universitetsvärlden

## Universitetet – en ojämsställd arbetsplats

Inom hela organisationen Lunds universitet är könsfördelningen tämligen jämn bland de ca 6000 anställda: 54% män och 46% kvinnor. Könsstrukturen är dock ojämlig. Endast 12% av professorerna är kvinnor. Bland lektorerna är 30% kvinnor och bland adjunkterna är 49% kvinnor. Siffrorna är hämtade från Lunds universitets egen årsredovisning för 2003.

På forskarutbildningsnivå framstår fördelningen som tämligen jämn: 52% av doktoranderna är kvinnor. Det är doktoranderna som är detta projekts målgrupp. Skälet är att statistiken visar att doktorandtiden är ett synnerligen avgörande skede. Idag är doktoranderna anställda vid institutionen under 4 år under sin forskarutbildnings-tid. Efter denna tid tar doktoranden sin examen och anställningen upphör. Det är härefter som kvinnorna försvinner ut ur akademien. Kvinnornas försvinnande från universitetet har beskrivits som ”leaky pipe”, dvs ett rör som läcker.

Carin Brenner tidigare ordf. i Studentkårernas samarbetsorgan framhåller ”the leaky pipe” som ett stort problem. Kvinnorna försvinner ofta ut ur universitetsorganisationer direkt efter det att de har doktorerat. Jämfört med männen gör kvinnorna mer sällan vetenskaplig karriär. (SDS 2004-03-04).

Förändringen mot en större jämställdhet går för Lunds universitets del mycket trögt. Prorektor Ann Numhauser-Henning ger följande besked i en rundskrivelse

(050216): Hur gick det med professorsmålen? – Inte alls, är man frestad att svara. I Lunds universitets årsredovisning för 2004 avrapporterar regeringens sk professorsmål för perioden 2001-2004. Det för Lund uppsatta målet var att 20% av alla 'nya' professorer – tillsatta i konkurrens och befordrade – under perioden skulle vara kvinnor. I stället 'landade' andelen på 17%. Särskilt låg var andelen under 2004 – bara 14%." – Numhauser-Henning framhåller vikten av att 'coacha' kvinnor i universitetsvärlden. Lina Carls, tidigare ordf. för doktoranderna i Sulf Lund framhåller att universitetet är en arbetsplats med så få kvinnor i toppen. *Därför är det oerhört viktigt att inte tappa de unga kvinnorna*, säger Lina Carls. (SDS 2005, 6 mars, C2).

Universitetsorganisationer förbinds vanligen i första hand med forskning och utbildning. Universitetet är emellertid betydelsefulla arbetsplatser. Projektets målgrupp, de anställda doktoranderna, befinner sig i ett avgörande skede i yrkeskarriären. De är doktorander och skall under sin forskarutbildningstid meritera sig för kommande arbete. De har anställning vid universitetet, vanligen 100%. Anställningen löper då under fyra år (plus ev förlängning för undervisning, sjukdom etc). Det kritiska skedet infaller då doktoranden tagit sin doktorexamen och anställningen som doktorand upphör. Det är nu som man uppmärksammat att kvinnorna försvinner ut ur universitetsvärlden.

Vi har i universitetet en arbetsplats där det är väl belagt att ojämställda villkor råder. Vidare har detta av ansvariga setts som ett problem som man vill åtgärda. Det har formulerats förändringsmål där ledningen fastställer vart man vill nå (utan att man de facto nått särskilt långt). Universitet är emellertid tydliga meriteringsorganisationer. Det ter sig här särskilt provocerande om andra dimensioner än vad som ses som kompetens kommer in som bedömningsgrunder. Därmed bli praktiska åtgärder som sätts in i ett förändringsarbete känsliga. Kort sagt, här finns en medvetenhet om ojämställdheten. Det finns en förändringsvilja, men samtidigt en naturlig villrådighet om hur man ska närma sig de förändringsmål organisationsledningen själv formulerat. Vi har inte tidigare sett speciella strategier och åtgärder i syfte att motverka just detta problem – kvinnornas försvinnande från universitetsvärlden i detta skede. Vi vill med projektet fokusera på målet: *Hur få fler kvinnor att se akademien som en naturlig arbetsplats och se universitetsorganisationens och forskarvärldens karriärvägar som möjliga för den egna framtiden?*

## Ingen naturgiven struktur

Det är lätt att unga människor som befinner sig i eller kommer in i en så ojämn organisation erfar denna struktur som "ristad i sten". Därför blir det betydelsefullt att förmedla att denna ojämlika akademiska struktur inte är naturgiven. Mary Frank Fox betonar i "Women, Science, and Academia. Graduate Education and Careers" situationens möjlighet till förändring: "Just as organizations are structured, *so they can be restructured*. The structure is not written in stone, it was not inscribed on a

sacred mount, and it is not an inalterable plan. It is social and it is malleable.” (Fox 2001:663) Kvinnorna saknas även i den litteratur man examineras på såväl inom grund- som inom forskarutbildningen. (Se Magdalenics avhandling *Gendering the Sociology Profession*, 2004.)

För att tydligt förmedla till unga att systemet inte är naturgivet behöver vi kunna peka på förändring. ”Se vad som skett.” – Kan vi inte visa på detta *bekräftas i stället oföränderligheten och trögheten*. – Mot denna bakgrund blir verklighetsnära förändringsprojekt mycket betydelsefulla.

## Målsättning och utvärdering

Både manliga och kvinnliga doktorander involveras i programmet. (Doktoranderna på forskarutbildningen är idag vanligen anställda). Projektets målsättning är en ”tätning” av det utflöde av kvinnor som nu sker (efter doktorandanställningens 4 år). Därför riktas utvärderingen särskilt mot programmets följder för kvinnorna.

Två doktorander i projektet utför intervjuer i doktorandkollektivet 2007 och undersöker hur följande mål uppfyllts:

a. Att doktoranderna/de nyblivna doktorerna *fortsätter med vetenskaplig verksamhet* och satsar på en yrkeskarriär inom universitetsvärlden. Detta kan då utvärderas av på följande sätt. Söker doktoranderna/de nyutexaminerade doktorerna forskningsanslag (ev. som projektansvariga), anställningar, stipendier? Är dessa anställningar, projekt etc internationella?

b. Satsar även kvinnorna på att skaffa sig meriter för en framtid inom universitetsvärlden. Påbörjar doktorander/nyblivna doktorer en vetenskaplig publicering. Satsar även de på en *internationell* vetenskaplig publicering.  
(Metoder, se nedan: Individuella forskarfödrar)

c. Ingår doktoranderna/de nyblivna doktorerna i för deras egen forskarprofil relevanta *vetenskapliga nätverk*. Är dessa nätverk internationella? Visar intervjuerna att doktorander/nyblivna doktorer ser framtida yrkesmöjligheter utifrån nätverkets forskarkontakter.  
(Metoder, se nedan: Individuella karriärnätverk)



## Projektets metoder

Det finns tydliga tendenser så att högutbildade kvinnor (här kvinnor med doktors-examen) dels hamnar utanför universitetsvärlden, dels då under "sin" nivå, karriär-mässigt, jämfört med de nyblivna manliga doktorerna. Det blir därför viktigt att "gå in i" centrala övergångsprocesser för att åstadkomma förändring. Det handlar om otydliga och osäkra skeden i unga människors liv. Vi vet även att den nyblivna dok-torn ofta varit helt fokuserad på att bli klar med sin doktorsexamen. Vad som följer efter denna tid planläggs sällan och det är en sådan framsynthet och planering som projektet skall strukturera upp för doktoranderna. Projektet kommer att arbeta med anställda doktorander (40 st) i fyra universitetsämnen: sociologi, socialantropologi, media- och kommunikationsforskning (MKV) och rättsociologi.

**1. Internationella konsulter:** 12 kvinnliga gästprofessorer, inom Sociologi, Social-antropologi, Media- och kommunikationsvetenskap (MKV) samt Rättsociologi.

Varför det är viktigt med internationella rollmodeller-konsulter? I ett livshistorie-material om villkoren för kvinnliga forskare i Tyskland skriver Allmendinger et al (1997): "The life histories of female scientists illustrate that every other woman is 'cooled out' before completing her PhD thesis". Skillnaderna mellan de kvinnor som lämnar universitetet och kvinnorna som stannar kan inte förklaras med olikheter av-seende kompetens, motivation eller självförtroende. Den tyska forskargruppen beto-nar främst *de seniora forskarnas betydelse*. De måste acceptera sin roll som mentorer, betonar Allmendinger et al (1997).

I "Doctoring Uncertainty" (2001) påtalar Delamont och Atkinson vikten av att bemöta osäkerheten under doktorandtiden när det gäller den framtida karriären. "Role models provides a means for decreasing uncertainty", enligt Nixon och Robin-son (1999). Kvinnliga rollmodeller saknas dock ofta i forskarvärlden – i arbetsorga-nisationen liksom i kurslitteraturen. De unga forskarnas karriärvärld är idag interna-tionell. Därför är *internationella konsulter* av central betydelse.

I projektet "Hit – och ännu längre" ska doktoranderna följa ett antal välrenom-merade kvinnliga forskare (konsulter) i deras vetenskapliga verksamhet. Konsulterna ska inspirera doktoranderna dels genom att i undervisningen beskriva sin egen forsk-ningspraktik, dels genom att arbeta med doktorandernas *individuella karriärnätverk* och genom att assistera doktoranderna med ett upprättande av *individuella forskar-foldrar*. De kvinnliga konsulterna skall fungera intellektuellt stimulerande samt även "förtroendeingivande": Doktorander ser andra som forskar som bevisligen slutfört en stor mängd forskningsuppgifter. Betydelsen av kvinnliga förebilder i denna arbetsor-ganisation betonas av Donna Rothstein (1995). Rothstein finner att sannolikheten att en kvinnlig forskare kommer att avancera vetenskapligt är direkt förbunden med den procentuella andelen kvinnor vid "hemmainstitutionen".

Varje internationell konsult arbetar intensivt med 5 doktorander:

Under 2006 arbetar 5 konsulter (sep, okt, nov, dec). Under 2007 arbetar 7 kon-sulter (feb, mar, apr, maj).

2. **Individuella karriärnätverk:** Behovet av kontakter är stort för unga forskare. Det gäller att lokalisera forskare inom samma forskningsfält och bygga upp egna strukturer som doktoranden/den nyblivna doktorn kan ingå i. Forskning (även då man ingår i grupper) är alltid i en mening ett individuellt företagande. Den unga forskaren skall finna egna vägar, göra nya upptäckter och presentera egna tolkningar. Dessa individuellt utformade nätverk inbegriper andra på forskningsfältet samt relevanta stipendier och anställningar (även internationella) liksom andra finansieringsmöjligheter för forskning. Forskning om doktorandstudier har i många fall betonat isoleringen, såväl den sociala som den intellektuella. Doktoranderna blir i projektet aktiva deltagare i internationella forskarnätverk (informella och formella). En nu klassisk sociolog, Robert Merton, analyserade vetenskap som en social process, som ett system för kommunikation, interaktion och utbyte. ”If women are constrained within the social networks of science this restricts their possibilities not simply to participate in a social circle but, fundamentally, to do research, to publish, to be cited – to show the marks of status and performance in science.” (Fox 1991; Fox 2001:660).

Lokalt på sociologiska institutionen finns det indikationer att kvinnliga doktorander till en mycket större utsträckning än manliga doktorander, upplever betydande problem i den socialpsykologiska arbetsmiljön inom forskarutbildning. Sjukskrivningen har varit omfattande. Dessa problem är dock inte unika för Lund eller för de institutioner som ingår i projektet ”Hit –och ännu längre!”.

3. **Individuella forskarfoldrar som förändringsverktyg.** Den gamla devisen ”publish or perish” gäller fortfarande. Universitetsvärlden värderar och bedömer vad en anställd (eller presumtiv anställd) författat och utgivit, liksom i vilka sammanhang det skrivna publicerats. Forskarfoldern ska här bli ett redskap. Genom sitt kontinuerliga arbete med den egna forskarfoldern summerar doktoranderna efter hand sina egna publikationer och andra forskningsmeriter. Arbetet med forskarfoldern ska för det första skapa en medvetenhet om den vetenskapliga miljöns institutionella strukturer, för det andra visa vikten av att bygga upp en egen forskarprofil, och för det tredje tydliggöra relationen mellan en viss forskarmiljö och den egna kompetensen och intresseinriktningen. Genom detta arbete ska doktoranden bli tydligare medveten om hur man skriver artiklar, var artiklar kan publiceras och dessutom med hjälp av den egna produktionens utåtriktade presentation få en bas och ett självförtroende att arbeta utifrån.

## Projektorganisation och planering av resurser

Projektets fyra ämnen har under åren haft forskarutbildningskurser där doktorander från samtliga ämnen deltagit; det finns gemensamma utgångspunkter både i metoder och teorier. Detta innebär att *en internationell konsult, som deltar i programmet arbetar med doktorander i alla de fyra ämnena*. Både 2006 och 2007 är planen: Konsulternas

arbete förbereds vid seminarier och internat av lokala mentorer, en mentor i varje ämne:

Ann-Mari Sellerberg, (professor sociologi) projektledare,

Steven Sampson, (docent socialantropologi),

Gunilla Jarlbro, (professor MKV)

Annika Rejmer, (lektor rättssociologi),

Doktorander Susanna Persson (socialantropologi) Hannah Bing Jackson (sociologi) anställs för utvärdering. Bing Jackson ersattes i utvärderingsarbetet av fil.dr Marcus Persson.

## Sammanfattning

Forskarutbildningen ska förbereda doktoranden för en verksamhet som forskare. Även om kvinnor är lika framgångsrika som män när det gäller att slutföra forskarutbildningen föreligger ett "leaky pipe-problem": Kvinnor tenderar att försvinna ut ur forskarvärlden efter disputationen. De får mer sällan universitetet som sin fortsatta arbetsplats. Vi har med vår modell ambitioner att motverka detta utflöde av kvinnor. Vi argumenterar här för att det finns mycket kunskap som är central i övergången till en forskarkarriär. Denna kunskap är inte sällan informell och föga tillgänglig för doktorander. Modellens syfte är att tydliggöra karriärstrukturerna för doktorander redan under forskarutbildningen och öka medvetenheten om vad som händer "sen".

## Litteraturförteckning

- Allmendinger, Jutta & Bruckner, Hannah & Fuchs, Stefan & von Stebut, Nina (1997). "Between Inner and Outer Circles: Women's Careers in Elite Research Organizations", Conference Paper, American Sociological Association (ASA).
- Canes, Brandice J., and Harvey S. Rosen. 1995. "Following in Her Footsteps? Faculty Gender Composition and Women's Choices of College Majors." *Industrial and Labor Relations Review* 48, 3, April, pp. 486-504.
- Delamont, Sara & Atkinson, Paul (2001). "Doctoring Uncertainty: Mastering Craft Knowledge", *Social Studies of Science* 31/1.
- Fox, Mary Frank (2001). "Women, Science, and Academia. Graduate Education and Careers", *Gender & Society* 15, 5, October, 654-666.
- Fox, Mary Frank and Paula Stephan (2001). "Careers of Young Scientists: Preferences, Prospects, and Realities by Gender and Field", *Social Studies of Science* 31, 109-122.
- Gunnarsson, Britt-Louise, 1997: "Visst spelar könet roll! Kvinnliga doktorander i manlig seminariekultur". I: *Feministiskt Perspektiv*. Nr 4/97. Tema: Kommunikation. Göteborg.
- Gunnarsson, Britt-Louise, 2002: "Academic women in the male university field. Communicative practices at postgraduate seminars". I Baron, Bettina & Kotthoff, Helga (red.), *Gender in Interaction*.

- Perspectives on femininity and masculinity in ethnography and discourse. Pragmatics & Beyond NS, 93.* Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company. S. 247-281.
- Gunnarsson, Britt-Louise, 2002: "Kvinnliga framgångsstrategier i en mansdominerad akademisk miljö". I *Sprog og køn III. Oplæg fra et seminar på RUC 6.11.2001*. Red. Carol Henriksen. Skrifter fra dansk og public relations. Roskilde universitetscenter. S. 31-59.
- Henningsen, Inge (2002) *30 års march på stedet?: Kønsprofilen blandt de videnskabeligt ansatte på Københavns Universitet 1970-2001*. Arbejdsrapport/ Køn i Den Akademiske Organisation, 1397-3711:13.
- Henningsen, Inge (2002) "*The leaking pipeline*", øjebliksbilleder af kønnede in- og eksklusionsprocesser i *akademia*. Arbejdsrapport/ Køn i Den Akademiske Organisation, 1397-3711:9.
- Magdalenic, Sanja (2004). *Gendering the Sociology Profession. Sweden, Britain and the US*. Avhandling vid Stockholms universitet
- Merton, Robert K. (1966). *On Social Structure and Science*. Chicago: University of Chicago Press.
- Nixon, Lucia A. & Robinson, Michael D. (1999). "The Educational Attainment of Young Women: Role Model Effects of Female High School Faculty", *Demography* 36, 2, May.
- Olevar, Helena, 1997: *Kvinnor i seminarieinteraktion. En studie av enkönade och blandade forskarseminarier*. TeFa nr 24. Uppsala universitet. Uppsala.
- Rothstein, Donna (1995). "Do Female Faculty Influence Student's Educational and Labor Market Attainments?", *Industrial and Labor Relations Review* 48.