

”Att vara man väger tyngre”



En studie om karriärstrukturer vid Luleå tekniska universitet

Eva Källhammer
Ylva Fältholm

Luleå tekniska universitet
Institutionen för Arbetsvetenskap
Avdelningen för industriell produktionsmiljö

SAMMANFATTNING

Kvinnor är klart underrepresenterade på högre positioner inom akademien, vilket resulterat i att Sveriges universitet har fått i uppdrag av riksdag och regering att öka andelen kvinnliga professorer. Till följd av detta driver Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) ett nationellt chefs- och ledarförsörjnings program, IDAS. Det är en arbetsmodell där varje bokstav i namnet står för ett steg i arbetet för att få fler kvinnor på ledande positioner, *Identification, Development, Advancement och Support*. Det nationella chefs- och ledarförsörjningsprojekt har mynnat ut i ett antal olika lokala aktiviteter för att främja jämställdhet och denna kartläggning av karriärstrukturer är ett delprojekt inom det lokala IDAS vid Luleå tekniska universitet. Kartläggningen baseras på tjugo personliga djupintervjuer med doktorander och lärare vid universitetet. Syftet med kartläggningen är att öka förståelsen för upplevelsen av karriärmöjligheter vid Ltu, samt hur möjligheter för och hinder mot en karriär uppfattas. Resultatet av studien pekar på strukturella könsskillnader och det framkommer bland annat att män väger tyngre i karriärstrukturen, vid Luleå tekniska universitet. Utifrån det empiriska materialet presenteras förslag på förändringsåtgärder för att uppnå en gynnsammare karriärstruktur.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING.....	1
IDAS ledarförsörjningsprogram.....	3
Lokalt jämställdhetsarbete vid Luleå tekniska universitet	4
Syfte.....	4
Tillvägagångssätt	5
KARRIÄRSTRUKTUR	7
Möjlighetsstruktur	7
Maktstruktur.....	8
Olika strukturer för kvinnor och män	11
MÖJLIGHETER OCH HINDER FÖR KARRIÄR	13
Förena karriär med barn	16
Vetenskaplig karriär och ledarskap	17
Ledarskapsstruktur inom akademien	18
Minoritetspositioner	21
Minoritetseffekter	21
SAMMANFATTANDE SLUTDISKUSSION	25
Karriärstrukturen vid Luleå tekniska universitet	25
Strukturella möjligheter och hinder för karriär	26
Förändringsåtgärder för en gynnsammare karriärstruktur	27
REFERENSLISTA	31

INLEDNING

Den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad, det vill säga könsuppdelad, vilket bland annat innebär att kvinnor och män inte konkurrerar om samma arbeten, samt har olika villkor att göra karriär. Det är intressant ur ett genusperspektiv att fundera över exempelvis varför män väger tyngre i karriärsammanhang. En utgångspunkt kan vara att söka förståelse för hur organisationens struktur kan påverka karriärmöjligheter, vilket kan ske genom att undersöka kvinnor och mäns uppfattning om beföringsmöjligheter, respektive hinder för avancemang och problematisera eventuella könsskillnader. Olika villkor för kvinnor och män på arbetsmarknaden kan ses som ett strukturellt problem inom organisationer. Det kan uppfattas som slöseri med resurser att inte i samma utsträckning utnyttja kvinnor som män i karriärsammanhang, vilket gör det angeläget att öka kunskapen om vad som upprätthåller könssegregering och strukturell diskriminering, samt hur denna kan brytas för att nå jämställdhet. Begreppet jämställdhet består, enligt Pettersson (2000), av två delar, en kvantitativ del som omfattar antalsmässig fördelning mellan könen i en organisation, där den så kallade 60/40 principen innebär att när det underrepresenterade könet motsvarar minst 40 procent anses det som kvantitativt jämställt. Den andra delen är en kvalitativ del som medför att kvinnor och män ska ha samma rättigheter och möjligheter bland annat i arbetslivet. I denna studie fokuserar vi främst på kvinnor och mäns karriärvillkor, inflytande och makt.

Sverige har fastställda mål, riktlinjer och lagar för att främja jämställdhet, det vill säga lika villkor för kvinnor och män på arbetsplatser, men dessa riktlinjer efterlevs inte alltid. Snedrekrytering är exempelvis ett problem som påverkar kvinnors karriärmöjligheter negativt och medför att män dominerar på högt uppsatta positioner inom såväl näringslivet som akademien. Detta trots att arbetsgivare är skyldiga att vidta åtgärder för att öka andelen av det underrepresenterade könet, när könsfördelningen är ojämn (Lundström, 1996). För att symbolisera den ojämna könsfördelningen lyfter Sundin och Sundqvist (2002) fram andelen kvinnor med styrelseposter vid börsnoterade företag som exempel, vilka 2002 endast motsvarade 6 procent. Andelen kvinnor med styrelseposter har ökat med 1,9 procentenheter sedan 1994, vilket visar att jämställdhetsprocessen är långsam och med en motsvarande ökning även fortsättningsvis skulle styrelseposterna, enligt Sundin och Sundqvist, vara jämnt fördelade mellan kvinnor och män om cirka 180 år. Författarna menar att om samtliga företag som inte har någon kvinna i styrelsen, vilket motsvarade 69 procent av företagen, däremot väljer in en kvinna skulle det leda till att andelen kvinnliga styrelseledamöter utan dröjsmål skulle öka från 6 till 20 procent. Liknande exempel på ojämn könsfördelning finns inom akademien. Trots att de nordiska länderna med Sverige i spetsen anses leda jämställdhetsutvecklingen globalt visar en rapport, publicerad i World Economic Forum (2005), att forskares karriärutveckling skiljer sig åt beroende på kön. År 2003 var andelen kvinnliga professorer 13,8 procent i Sverige, men ett flertal europeiska länder hade fler professorer som var kvinnor, däribland Italien (14,6 %), Spanien (15,1 %), Polen (17,7 %), Bulgarien (17,8 %), Finland (19,0 %), Portugal (19,3 %) och Lettland (20,9 %) (She Figures, 2003).

En problematik som brukar diskuteras inom akademien är att kvinnor upplever strukturella hinder mot karriärutveckling i form av osynliga barriärer, vilka brukar liknas vid "glastak" och "glasväggar" (Morrison, White & Van Vekeso, 1987; Tibblin, 1994). "Glastak" utgör symbol för vertikal segregering, som påverkar kvinnors möjligheter att klättra upp i hierarkin. Horisontell segregering liknas med så kallade "glasväggar", vilka symboliserar barriärer för kvinnor att träda in på mansdominerade områden inom organisationer (SOU 1 997:137). Dessa hinder kan anses bidra till mäns dominans på höga akademiska positioner. En annan faktor som kan påverka kvinnor och mäns karriärvillkor är att akademien präglas av medeltida anor, där kvinnor historiskt varit utestängda från det svenska utbildningssystemet (Ehn, 2001).

Det har förmodats att andelen kvinnliga professorer kommer att öka med tiden i likhet med andelen kvinnliga studenter. Nationell statistik visar att andelen kvinnliga studenter på grundutbildningsnivå har ökat markant, vilket omfattar högskole- och universitetsutbildning som inte är forskarutbildning. Läsåret 2003/2004 var 63 procent av de examinerade grundutbildningsstudenterna kvinnor, men redan i övergången mellan grundutbildning och forskarstudier är det färre kvinnor än män som fortsätter inom akademien. 2004 motsvarade andelen kvinnliga doktorander inom svensk forskarutbildning ungefär 50 procent, men bland examinerade doktorer var männen något fler än kvinnorna. När det gäller postdoktorala positioner minskar andelen kvinnor markant, av forskarassistenterna var 40 procent kvinnor och av lektorerna, det vill säga lärare som avlagt doktorsexamen, var andelen kvinnor 34 procent (Högskoleverket, 2006:2 R). Män är fortfarande kraftigt överrepresenterade på ledande positioner, vilket märks speciellt tydligt bland professorer. Nationell statistik visar att andelen kvinnliga professorer har ökat med cirka 8 procentenheter sedan 1995, vilket motsvarar en ökning om cirka 1 procent per år, men trots detta är kvinnorna fortfarande klart underrepresenterade på dessa befattningar. 2004 var 84 procent av professorerna män och endast 16 procent kvinnor (www.scb.se).

Det är stora lokala skillnader avseende könsbalansen inom akademien. År 2006 visar lokal statistik från Luleå tekniska universitet (Ltu) att endast 10 av 138 professorer, vilket även omfattar befördrade professorer, är kvinnor, det vill säga 7 procent. Även bland universitetslektorer och forskarassistenter dominerar män, 139 av 190 är män (73 %) och 51 personer är kvinnor (27 %). Lägre ned i den hierarkiska strukturen är dock fördelningen mellan könen mer jämn, 170 av 341 universitetsadjunkter, det vill säga universitetslärare som inte disputerat, är kvinnor (50 %). Vidare är 150 av 340 doktorander kvinnor (44 %), inkluderas även forskarstuderande utan doktorandtjänst är andelen något lägre, 250 av 685 är kvinnor (36 %). Andelen kvinnor skiljer sig dock markant mellan olika fakulteter, vid teknisk fakultet är 102 av 276 doktorander kvinnor (37 %), och inkluderades även övriga forskarstuderande är 170 av 550 kvinnor (31 %). Vid filosofisk fakultet är däremot 46 av 63 doktorander kvinnor (73 %), och 80 av 135 doktorander samt forskarstuderande kvinnor (59 %). Av de 590 övriga anställda är cirka 60 procent kvinnor och av det totala antalet anställda, vilket motsvarar cirka 1 600 personer, är cirka 46 procent kvinnor. Sammanfattningsvis går det utläsa av statistiken att ju högre upp i den ”vetenskapliga” hierarkin vid Luleå tekniska universitet, desto lägre är andelen kvinnor (Abrahamsson, 2006).

Kvinnors underrepresentation på ledande positioner inom akademien kan bland annat relateras till att det är betydligt fler män än kvinnor som får forskningsanslag. En färsk svensk undersökning avseende könsfördelningen av forskningsfinansiering visar till exempel att 84 procent av beviljade medel från så kallade strategiska forskningscentra, såsom Linné, Berzelii Centra, VINN Excellence Centra, samt SSF:s forskningscentra, tillfaller män och endast 16 procent tilldelas kvinnor (Nervik, 2006). Husu (1997) menar att instanser som fördelar pengar och tjänster fungerar som ”gatekeepers”, det vill säga portvakter, där framförallt kvinnor blir utestängda från forskning. I artikeln ”*Nepotism and sexism in peer-review*”, publicerad i Nature, betonar Wennerås och Wold (1997) också att av de 26 forskarassistenttjänster som Medicinska forskningsrådet utlyste 1995 tillsattes 22 av dessa tjänster med män och endast 4 med kvinnor. Vanligt förekommande förklaringar är, enligt författarna, att det är få kvinnor som söker tjänsterna, att kvinnor är mindre kompetenta, samt att kvinnor väljer familj framför en karriär. Författarna menar dock att dessa förklaringar endast är myter utan någon reell förankring. Även om underlaget av kvinnor bland de sökande vanligtvis är mindre, så motsvarade 44 procent av de sökande till ovan nämnda tjänster kvinnor, men endast 15 procent bemannades av kvinnor.

När det gäller föreställningen att kvinnor har lägre kompetensnivå, där ett kompetensmått är antal citeringar, påpekar författarna att män har större chans att få utlysta tjänster även om de är mindre citerade, vilket enligt detta mått betyder att de har en lägre kompetens än de kvinnor som sökte. Kvinnorna behövde ha publicerat mer än dubbelt så många vetenskapliga artiklar som männen för att få en forskarassistenttjänst. Beträffande förklaringen att kvinnor väljer familj och barn före karriär så menar många kvinnor, enligt Wennerås och Wold (1997), att forskning och barn går bra att kombinera vilket medför att de inte behöver välja. Forskningsrådets agerande hindrade således kvinnornas karriärutveckling och främjade männens, eftersom en forskarassistenttjänst ger goda förutsättningar att meritera sig till docent och professor. Ovanstående artikel är snart tio år gammal och nationellt har numera fördelningen mellan kvinnor och män med forskarassistenttjänster utjämnats, vilket kan vara ett resultat av undersökningen där könsskillnader synliggjordes. Lokalt, vid Luleå tekniska universitet finns det dock fortfarande markanta könsskillnader på positioner som lektorer och forskarassistenter. Färsk lokal statistik visar att 73 procent av dessa befattningar är bemannade av män och endast 27 procent av tjänsterna innehas av kvinnor (Abrahamsson).

Ehn menar att politiker fordrar att hinder för kvinnor skall undanröjas så att individer oavsett kön har samma möjlighet till avancemang inom akademien. I regeringens proposition (2004/05:162), *Ny värld – ny högskola* betonas att kön inte ska påverka möjligheterna att nå eftertraktade positioner. Rekrytering ska baseras på kompetens och meriter, men vid likvärdiga kvalifikationer ska kön beaktas och underrepresenterat kön kan premieras. Trots detta visar en färsk undersökning att män har dubbelt så stor chans som kvinnor att bli professorer. Enligt en undersökning var 8 procent av männen som disputerade 1991 professorer, men endas 4 procent av kvinnorna (Höskoleverket, 2006). Kvinnors underrepresentation på höga akademiska poster har lett till att Sveriges universitet och högskolor fått i uppdrag av riksdag och regering att få fram fler kvinnliga professorer. Regeringens nationella mål år 2004, var att andelen professorer som är kvinnor skulle uppgå till 20 procent. Målet nåddes inte, könsfördelningen blev detta år 16 procent kvinnor och 84 procent män (www.hsv.se). Luleå tekniska universitetet har ett lokalt rekryteringsmål, som innebär att 15 procent av rekryterade och befordrade professorer ska vara kvinnor. År 2005, uppnådde universitetet inte målet, 17 professorer rekryterades/befordrades detta år varav 2 kvinnor, vilket motsvarade 12 procent (www.ltu.se).

IDAS ledarförsörjningsprogram

Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) driver ett nationellt chefs- och ledarförsörjnings program, IDAS, som initierades i ett försök att hindra kvinnor från att slås ut ur universitetskarriären, samt få fler kvinnor på höga akademiska poster. Ett led i detta arbete är att bredda rekryteringsbasen genom att identifiera, synliggöra och ta tillvara disputerade kvinnor som vill åta sig ledande positioner, eftersom kvinnliga ledare är en outnyttjad resurs inom akademien. IDAS är en arbetsmodell där varje bokstav i namnet står för ett steg i arbetet för att få fler kvinnor på ledande positioner, **I**dentification, **D**evelopment, **A**dvancement och **S**upport. *Identification* innebär att kvinnor på akademiska poster ska identifieras och såväl nationella som lokala så kallade "kvinnobanker" ska skapas. *Development* medför aktiviteter som främjar utvecklingsmöjligheter, nätverk, ledarutvecklings- och mentorprogram, samt karriärrådgivning och modeller för meritdokumentation. *Advancement* har fokus på att föra fram ledarkandidater genom rekryteringsprocesser, vilket involverar aktörer såsom styrelser, nominerings- och rekryteringsgrupper, där ett exempel är "Akademins nomineringssystem". *Support* innebär att stödformer till individer med ledande positioner ska utvecklas, till exempel bör en katalog med potentiella coacher, mentorer, rådgivare och handledare tas fram.

Målsättningen med IDAS arbetsmodell är att identifiera och utveckla kvinnor vid universitet och högskolor, samt undanröja strukturella hinder för kvinnor så att de får samma möjligheter som män att avancera i den akademiska hierarkin (www.idas.nu).

Lokalt jämställdhetsarbete vid Luleå tekniska universitet

IDAS nationella chefs- och ledarförsörjningsprojekt har mynnat ut i ett antal olika lokala aktiviteter vid olika universitet för att främja jämställdheten. I Luleå stimuleras jämställdhet genom olika lokala aktiviteter, såsom riktlinjer vid rekrytering där kandidater av underrepresenterat kön eftersöks, ledarutvecklingsprogram, forskarskola för kvinnor, samt föreläsningar och seminarieverksamhet. Vidare har Luleå tekniska universitet gjort vissa strategiska satsningar avseende tillsättning av forskarassistenttjänster, där målsättningen är kvantitativ jämställdhet, det vill säga en könsfördelning som innebär att det kön som är lägst representerat motsvarar minst 40 procent (www.ltu.se). Eftersom andelen kvinnor bland forskare och lärare fortfarande är låg, framförallt inom den tekniska sektorn, har Luleå tekniska universitet dessutom fattat beslut om en strategisk satsning för att stödja kvinnor. Fakultetsnämnden har avsatt tre miljoner kronor, för att ge kvinnor möjlighet att meritera sig till docent eller professor (www.ltu.se).

År 2005 genomfördes dessutom en magisteruppsats vid Luleå tekniska universitet i syfte att kartlägga vilka strukturer som finns vid universitetet, vilka faktorer som stödjer respektive hindrar kvinnor att avancera vid universitetet, vad som händer efter doktorsexamen, samt hur många som lämnar universitetet (Romlid, 2005). Resultatet ligger till grund för denna ytterligare kartläggning vid Luleå tekniska universitet med fokus på karriärmöjligheter, eftersom det är en avgörande faktor för huruvida individer stannar kvar inom organisationer eller inte. Den sneda könsfördelningen mellan kvinnor och män på högre positioner inom akademien gör ett kön/genusperspektiv intressant när strukturella möjligheter och hinder för karriärutveckling vid Luleå tekniska universitet undersöks.

Syfte

Målsättningen med IDAS är att identifiera och stödja disputerade kvinnor inom akademien som vill åta sig ledande positioner, vilket är ett led i att få en jämnare könsfördelning bland ledare inom akademien. Som en del av det lokala IDAS projektet vid Luleå tekniska universitet har vi fått i uppdrag att genomföra en kartläggning av karriärstrukturer, som syftar till att öka förståelsen för hur karriärmöjligheterna upplevs, d.v.s. möjligheter för och hinder mot att göra karriär vid Ltu. Med utgångspunkt från det empiriska materialet kommer även förslag på förändringsåtgärder vid universitetet att lyftas fram. För att precisera syftet med kartläggningen har tre frågeställningar formulerats.

- Hur uppfattar doktorander och lärare karriärstrukturen vid Luleå tekniska universitet?
- Hur upplever kvinnor och män vid Ltu möjligheter till, respektive hinder mot karriärutveckling inom akademien?
- Vilka förändringsåtgärder kan föreslås, utifrån den empiriska insamlingen vid Ltu, för att uppnå gynnsammare karriärstruktur inom akademien?

Tillvägagångsätt

Det empiriska materialet har samlats in genom personliga intervjuer, en metod som fångar upp individers uppfattning, i detta fall de intervjuades erfarenhet av karriärstrukturen vid Luleå tekniska universitet. Frågeställningarna har samlats i en intervjuguide, vilken kan liknas vid en kompass som hjälper till att hålla fokus för att få ut det mest relevanta vid intervjutillfällena utifrån forskningsfrågorna och syftet. För att kunna återspegla vad som sagts vid intervjuerna har dessa bandats och bekräftelse har sökts på att tolkningarna av intervjupersonerna är korrekta. För att säkerställa anonymitet har intervjuunderlaget avidentifierats i samband med utskrift, endast befattning ibland i kombination med kön anges i rapporten.

Forskningsansats

En kvalitativ forskningsansats har använts, som enligt Merriam (1994), bygger på tolkning och förståelse. Det är en metod som, enligt Holme och Solvang (1997), är lämplig om studien baseras på tänkande och handlande individer i sin naturliga kontext, där forskaren syftar till att få tillgång till studieobjektens inställning om situationen och sig själva. Avsikten är att undersöka intervjupersonernas uppfattning om karriärstrukturer inom akademien, där utgångspunkten varit en fallstudie, en strategi som enligt Denscombe (2000) fokuserar på en eller ett fåtal undersökningensenheter, i vårt fall Luleå tekniska universitet. Studien är deskriptiv och den syftar till att beskriva och förstå doktorandernas och lärarnas uppfattning om möjligheter för och hinder mot en karriär vid universitetet. Studien har induktiva inslag, det vill säga den utgår till stor del ifrån intressanta områden som framkommer vid den empiriska undersökningen, där vår avsikt är att analysera och förklara intervjumaterialet med hjälp av teorier, för att på detta sätt bygga upp en teoretisk referensram. Litteratur, rapporter och artiklar har sökts via olika databaser med hjälp av sökord såsom; karriär, struktur, karriärmönster, ledarskap, akademiskt ledarskap, kön/genus, könsskillnader och jämställdhet, samt sökordens engelska motsvarigheter. Avsikten är inte att generera statistiskt säkerställda data eller att generalisera resultaten, utan endast att uttala sig om det undersökta fallet. Yin (1994) kallar detta för analytisk generaliserbarhet, vilket handlar om att generalisera från ett fall till teori inom området, där teorin hjälper till att förklara vad som framkommit empiriskt.

Urvals- och analysprocess

Inför intervjuarbetet gjordes ett strategiskt urval utifrån urvalskriterier såsom kön, ålder, befattning, institution och avdelning, där vi har strävat efter en variation för att i möjligaste mån spegla de olika institutionerna och avdelningarna vid Luleå tekniska universitet. Det empiriska materialet består av tjugo intervjupersoner, åtta av dem doktorander eller forskarstuderande (6 kvinnor, 2 män) och tolv universitetslärare. Inom lärarkategorin finns fyra professorer (1 kvinna, 3 män), två lektorer (1 kvinna, 1 man) och sex adjunkter (4 kvinnor, 2 män,) representerade. Dessa tjugo intervjupersoner, bestående av åtta kvinnor och tolv män, är bärare av information och fungerar som verktyg för att nå förståelse för karriärstrukturen, samt hur möjligheter och hinder upplevs i strukturen, vilket är studiens fokus och det område som ska analyseras. Citat har använts för att illustrera intervjupersonernas upplevelser. I rapporten citeras exempelvis professorer frekvent på grund av att personerna på dessa befattningar ofta är väl insatta i universitetets struktur. Vidare citeras manliga professorer oftare än kvinnliga, vilket beror på att tre av fyra professorer som har intervjuats är män och endast en kvinna.

Det empiriska materialet har sorterats utifrån begrepp som karriär-, möjlighets- och maktstruktur, samt möjligheter och hinder, ledarskap, antalsmässig könsfördelning såsom majoritets- och minoritetspositioner och dessa områden har fungerat som teoretisk referensram. Vidare har det empiriska materialet analyseras ur ett kön/genusperspektiv som, enligt Hirdman (1988), innebär att betydelser av kön uppmärksammas och könsskillnader tolkas och problematiseras. Huvudförfattare till denna rapport är Eva Källhammer, doktorand vid Institutionen för arbetsvetenskap. Medförfattare är Ylva Fältholm, forskare vid samma institution, som varit delaktig i urvalsprocessen, läst rapporten i olika skeden och bistått med synpunkter, samt medverkat i diskussioner i samband med analysprocessen av det empiriska materialet.

KARRIÄRSTRUKTUR

Frågeställningar som belyses i denna rapport är hur karriärstrukturen uppfattas vid Luleå tekniska universitet, exempelvis hur en vetenskaplig karriär går att kombinera med en ledande befattning, hur en vetenskaplig karriär och eller ledarskap inom akademien går att förena med familj och barn, samt hur kvinnor och män upplever möjligheter respektive hinder i strukturen avseende karriärutvecklingen vid Luleå tekniska universitet. Slutligen föreslås förändringsåtgärder för att uppnå en gynnsammare karriärstruktur vid universitetet, utifrån det som framkommit ur det empiriska materialet. I kapitlet analyseras intervjumaterialet ur ett strukturellt perspektiv, där vi söker förklaringar inom organisationen, i stället för individorienterade förklaringar. Kanter (1977) var en av de första författare som redan på 70-talet behandlade män och kvinnors beteende ur ett strukturellt perspektiv, där fenomen som hierarki och segregering inom organisationer belystes. I denna studie har även betydelse av kön/genus i karriärsammanhang undersökts, exempelvis uppmärksammas och problematiseras kvinnor och mäns karriärvillkor i analysen. Den bild som målas upp avseende strukturen vid Ltu skiljer sig dock mellan olika individer. Högre upp i hierarkin upplevs strukturen platt medan längre ned i hierarkin uppfattas strukturen tvärtom hierarkisk. Vid intervjuerna framkommer bland annat att flera professorer menar att strukturen bygger på delaktighet medan doktorander och adjunkter däremot säger att strukturen är toppstyrd och odemokratisk. Det är ett faktum att akademien är uppbyggd av forskningsämnen inom vilka forskning och undervisning bedrivs, och en intervjuperson menar att det råder hierarki mellan dessa forskningsämnen, där det exempelvis är skillnad på ämnen inom teknisk och filosofisk fakultet, till fördel för den tekniska.

En fri struktur

Flera intervjupersoner med olika befattningar och kön upplever att strukturen grundas på frihet, bland annat avseende arbetstid, vilket upplevs positivt av de flesta. Den filosofi som universitetet präglas av är, som en av doktoranderna uttrycker det; *"frihet under ansvar"*. Detta kan ses i ljuset av Ehns (2001) resonemang om att det akademiska livet präglas av motsättningar mellan den fria arbetssituationen och det ständiga kravet på att prestera. Vidare menar Ehn att arbetsuppgifterna inte är tydligt specificerade, vilket även bekräftas av flera intervjupersoner i denna studie. Strukturen vid Ltu uppfattas otydlig avseende ansvar och befogenheter. En oklar rollfördelning leder, enligt en intervjuperson, till att *"många viktiga frågor blir hängande i luften"*, för att ingen känner ansvar för dem. En professor går så långt att han kallar den akademiska miljön strukturlös; *"Den akademiska miljön är strukturlös och hjulet uppfinns ofta"*. I denna studie framkommer inga synliga könsskillnader eller skillnader mellan olika befattningar vare sig avseende upplevelsen av strukturen som fri eller otydligheten i strukturen.

Möjlighetsstruktur

Vid intervjuerna ställdes vidare frågor om intervjupersonernas uppfattning om befördringsmöjligheter vid Luleå tekniska universitet. En adjunkt uttrycker att *"det finns goda karriärmöjligheter"*, och hon får medhåll av de flesta som medverkat i denna studie oavsett kön och position. Miljön vid Ltu uppfattas positiv och full av utvecklingsmöjligheter och förutsättningar att avancera. Enligt studien uppfattas strukturen kunskapsbaserad och den omfattar såväl möjligheter till utveckling som lärande för både forskare och lärare.

En konservativ struktur med grund i vetenskapliga meriter

Den akademiska strukturen är, enligt en kvinna med adjunktbesättning, konservativ och formell där avancemang grundas i vetenskaplig meritering, vilken möjliggör karriärsteg och nya positioner. Det kan exempelvis vara avancemang från doktorand eller adjunkt till lektor, från lektor till docent, eller från docent till professor. Enligt denna studie uppfattas befodringskraven för dessa typer av positioner som vedertagna, där utgångspunkten är akademiska meriter. Forskningen beskrivs som en "titelkarriär", där positioner som doktorand, doktor, forskarasistent, lektor, docent och professor finns. Förutom en forskningskarriär ses en ledarskapskarriär eller administrativ karriär även som möjliga karriäralternativ inom universitetet, vilket exempelvis omfattar befattningar som prefekt, utbildningsledare och administrativ chef. Dessutom finns det även begränsade möjligheter inom förvaltningen, samt positioner inom fakultetsnämnderna såsom dekanus eller prodekanus, det vill säga ordförande eller viceordförande för en fakultetsnämnd.

Befodringsmöjligheter

Enligt Kanter kan befodringsmöjligheter i hierarkiska system variera mellan stora och små möjlighet beroende på potentiella karriärsteg inom organisationen;

"In hierarchical systems it has to do with how far one can go in relation to the total system, how much of the system's reward will increasingly be possible over time, how many more perquisites and privileges of a qualitatively different sort will be added, and how many change in position and jumps in status are defined as objectively possible" (Kanter, 1977, s. 136).

Utifrån Kanters strukturmodell ser vi förutsättningar för en god möjlighetsstruktur vid Luleå tekniska universitet, det vill säga en struktur med goda villkor för utveckling och befodrning. Sammanfattningsvis upplever de flesta av intervjupersonerna, oavsett befattning och kön att det finnas gott om karriärvägar vid universitetet. Förutsättningarna uppfattas dock bättre på forskningssidan än inom utbildning och administration. En adjunkt pekar på att det finns möjligheter till utveckling, men menar att det saknas ekonomiska resurser för adjunkters kompetensutveckling, vilket resulterar i att adjunkter som vill forska ofta tvingas göra detta på sin fritid, på helger, kvällar och under sommarledigheten. Utebliven finansiering kan således ses som ett hinder mot avancemang. Studien visar att toppen av hierarkin upplevs klart mansdominerad, vilket innebär att antalsfördelningen mellan könen är sned, till männens fördel på högt uppsatta positioner. En vanlig uppfattning är att kvinnorna inte vill bli chefer, men utifrån det empiriska materialet är vår tolkning snarare att den sneda könsfördelningen beror på att kvinnor och män har olika villkor i organisationen. Dessutom skiljer sig möjligheterna beroende på om individerna befinner sig inom undervisning eller forskningsområdet, till forskningens fördel, vilket i sin tur resulterar i att kvinnor kan hindras i större utsträckning än män i karriärutvecklingen, eftersom många kvinnor befinner sig på positioner med undervisningsfokus.

Maktstruktur

Om det finns olika nivåer i en organisation, som ger upphov till olika positioner kan dessa nivåer frambringa maktstrukturer, det vill säga olika möjligheter att agera inom organisationer. Ledande positioner brukar anses som så kallade maktpositioner där Wahl, Holgersson, Höök och Linghaug (2001) menar att ledaren utövar inflytande över underordnade för att förmå dem att handla på ett visst sätt för att nå ett mål. Det är således intressant att undersöka på vilket sätt maktstrukturer gynnar vissa grupper på andra grupper bekostnad.

Makt - ett sätt att mobilisera resurser

Makt är, enligt Kanter, människors möjligheter att mobilisera resurser, vilket bland annat påverkas av individens position i organisationen. Hon menar att människor bland annat kan uppnå makt genom att deras prestationer synliggörs, vilket kan leda till maktpositioner. Vidare kan makt även uppnås genom allianser och stöd från individer högre upp i hierarkin, sponsorer, vilka Kanter kallar "office uncles". Stöd från sponsorer är, enligt henne, speciellt viktigt för kvinnor för att undvika maktlösa positioner med ansvar, men utan befogenheter och resurser. Vid intervjuerna framkommer att många doktorander oavsett kön anser sig befinna sig på så kallade maktlösa positioner, vilket blir speciellt tydligt när stöd från handledare saknas. En handledare kan, enligt vår tolkning, fungera som "office uncle", eller för att inte reproducera uppfattningen att detta måste vara en man, "office aunt". De kan hjälpa doktorander att mobilisera resurser, men handledarna upplevs långt från alltid som någon stödperson. Enligt Doktorandspegeln upplever 40 procent av doktoranderna, som medverkade i en studie, att handledningen hade brustit avseende tillgänglighet eller avsättning av tid. Vid intervjuerna som utfördes inom ramarna för vår studie framkommer att många gånger tycker doktoranderna att de befinner sig i en beroendesituation i förhållande till sin handledare, och de känner sig väldigt utsatta när handledningen inte fungerar tillfredsställande, bland annat på grund av att handledaren står för forskningsanslagen och därmed doktorandens försörjning, vilket även kan vara en orsak till avhopp från forskarstudierna. I denna studie framkommer inga påtagliga skillnader mellan kvinnor och män med avseende på handledning, men en tidigare undersökning visar däremot att kvinnor uppfattar handledarsituationen jobbigare än män, samt upplever högre grad av stress (Doktorandspegeln, 2003).

Individens möjlighet att mobilisera resurser påverkas, enligt Kanter, av deras position och vid intervjuerna framkommer att professorer, vilka ofta även är ämnesföreträdare och avdelningschefer, upplevs ha en överordnad position vid universitetet. Enligt Kanters resonemang skulle det, enligt vår tolkning, innebära att de har en stark maktposition och således goda förutsättningar att uppåtda resurser, eller som en manlig professor uttrycker det;

"Som avdelningschef driver man avdelningen som ett eget kungarrike och kontrollen påverkas inte så länge man kan visa upp svarta siffror" (d.v.s ett positivt resultat, egen anmärkning).

Citatet visar att avdelningarna ofta drivs som företag. Vår uppfattning är personer med samma positioner kan ha olika förutsättningar att mobilisera resurser, vilket kan bero på mängden ekonomiska medel. Vi menar att en professor med mer "egna medel" har större möjligheter än en professor med mindre ekonomiska medel att mobilisera makt, trots att de har samma position.

Leder ett företagstänkande till konkurrens inom akademien?

En intervjuperson menar att Ltu försöker efterlikna ett företag, men denna företagsstruktur uppfattas inte ha funnit sin plats inom akademien. Poulitt och Bouchaerts (2000) tar upp företagstänkandet i sitt resonemang om ett nytt offentligt ledarskap, "New public management", som innebär att idéer från privat sektor tillämpas inom offentlig verksamhet, exempelvis inom universitetsvärlden. Det är, enligt författarna, ett försök att effektivisera forskning och utbildning genom att införa mål- och resultatstyrning vid offentlig verksamhet. En intervjuperson i denna studie bekräftar att företagstänkandet numera genomsyrar akademien, som ett exempel tas bland annat upp att universitetet i likhet med företag numera har en marknadsföringschef för att lansera universitetet. Berg, Barry och Chandler (2003) menar att införandet av denna typ av offentliga ledarskap även kan få konsekvenser som inte är önskvärda, exempelvis i form av konkurrens.

Flera av intervjupersonernas i denna studie har erfarenheter av att konkurrensituationen vid Ltu har lett till inbördes tävling om studenter och forskningsmedel vid universitetet. Den akademiska miljön uppfattas ha hårda krav på externfinansiering, eftersom verksamheten ska självfinansieras, vilket upplevs leda till konkurrens och rivalitet;

”Jag har bra inflytande, som forskare bygger man upp revir, vilka gränsar till andras revir vilket ibland leder till tufffäktning.” (professor, man)

Forskare kan ha olika starka maktpositioner på grund av dessa revir, som kan påverka deras möjlighet att mobilisera resurser och resultera i maktkamper mellan dem. En lektor menar att det inom akademien även är avgörande huruvida individer har en tillförordnad befattning eller inte, eftersom tillförordnade befattningar inte uppfattas ha lika hög rang och därigenom ger lägre legitimitet och svårare att mobilisera resurser än befattningar med högre rang. Enligt vår tolkning kan detta exempelvis bero på att många tillförordnade professorer inte har avdelningsansvar och således har mindre inflytande och makt över ekonomiska medel. Vidare är det färre kvinnor än män som har avdelningsansvar, vilket även kan bidra till att kvinnor har sämre möjligheter än sina manliga kollegor att mobilisera resurser.

Utifrån en amerikansk studie beskriver Bennet (1998) universitet som extremt individualistiska där kollegial samhörighet och samarbete brister. Han menar att individualismen orsakas av konkurrens om akademiska tjänster och prestige. Flera av intervjupersonerna bekräftar att även svenska universitetet präglas av individualism. En manlig doktorand i denna studie menar att strukturen vid Luleå tekniska universitet är hierarkisk och att konkurrensen ökar högre upp i strukturen. Flera intervjupersoner önskar mer samverkansformer, exempelvis i form av forskargrupper, vilket enligt dem kan leda till starkare forskningsmiljöer.

Gruppsammansättning och maktfördelning

Enligt Kanter påverkar gruppsammansättningen organisationens maktfördelning. I grupper där majoriteten består av cirka 70 procent och minoriteten av cirka 30 procent, vilka Kanter kallar för skeva grupper, har minoriteten svårare att utöva makt än i grupper med tydlig minoritet. Om Luleå tekniska universitet beskrivs ur ett könsperspektiv i termer av Kanters resonemang, kan kvinnor med befattningar som lektorer och forskarassistenter vid Ltu anses motsvara en skev grupp, där majoriteten är män (73 %) och minoriteten kvinnor (27 %). Enligt vår tolkning skulle detta innebära att denna grupp har svårare att utöva makt än exempelvis de kvinnor som är professorer som är i tydlig minoritet (7 %). På institutionsnivå eller avdelningsnivå kan kvinnliga lektorer och forskarassistenter dock befinna sig i klar minoritet i likhet med kvinnliga professorer. Enstaka kvinnliga lektorer eller professorer är så att säga symboler för sitt kön, vilka Kanter kallar för ”tokens”. Det kan upplevas som en pressande position att vara en s.k. ”token” i en organisation, men ur ett maktperspektiv menar Kanter att en större minoritetsgrupp ofta uppfattas mer hotfull, eftersom den i större utsträckning kan påverka majoritetsgruppens kultur och normer än vad ett fåtal avvikare kan göra. Dessutom menar Kanter att det finns mer balanserade grupper bestående av två subgrupper med en fördelning på cirka 40 respektive 60 procent, eller 50-50 procent. Vi menar att Kanters resonemang om balanserade grupper kan tillämpas på adjunkter vid Ltu, där könsfördelningen är jämn, eller på övriga anställda där könsfördelningen är 60 procent kvinnor och 40 procent män, men inom dessa grupper kan det finnas stora variationer mellan olika institutioner och avdelningar, där exempelvis manliga adjunkter är i minoritet vid Institutionen för hälsovetenskap. Kanter menar att en minoritet eller majoritetsposition leder olika beteenden och för kvinnor i mansdominerade organisationer är det minoritetsställningen snarare än kön som formar individens villkor inom organisationen. Andra forskare har dock pekat på att kön spelar roll (se s.11).

Kön makt och struktur

Enligt Wahl med flera har Kanter bland annat kritiserats för en bristande maktanalys, eftersom hon inte berör kopplingarna mellan kön, makt och strukturer, eller skillnaden mellan män i kvinnodominerade organisationer och kvinnor i mansdominerade organisationer. Författarna hänvisar till en holländsk undersökning genomförd av Ott 1987, som visar att det inverkar vilket kön som är i en minoritetsposition. I studien jämförs kvinnliga poliser och manliga sjuksköterskor i minoritetsposition och det framkom att kvinnliga poliser upplevde många av de minoritetsproblem som Kanter tog upp till skillnad från de manliga sjuksköterskorna, som för det mesta upplevde fördelar med sin minoritetsposition (Ott, refererad i Wahl).

Betydelsen av vilket kön som är i minoritet behandlas även av Robertsson (2003) i avhandlingen; *"Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet"*. Författaren menar bland annat att vårdsektorn bygger på manlig överordning, trots kvinnodominans och att män gynnas inom vårdstrukturen genom positiv särbehandling. I avhandlingen framkommer att manliga sjuksköterskor är i minoritet, men att de vidareutbildar sig högre grad än sina kvinnliga kollegor, och de får oftare statusfyllda positioner. Kvinnliga läkare anser att strukturen inom sjukvården motarbetar deras karriärmöjligheter, de upplever att de inte har lika lätt som män att ta sig fram i den hierarkiska strukturen. Kvinnorna anser att de möter motstånd i form av så kallade "glastak". I avhandlingen framkommer att kvinnorna själva bidrar till sin underordning eftersom de utan att reflektera över det lyfter fram manliga läkare, vilket leder till att återskapa den manliga överordningen.

Vårt intervjumaterial antyder i likhet med den holländska studien som nämnts ovan att könet i sig har en betydelse, inte bara positionen som Kanter menade. Vid intervjuerna inom ramen för denna studie framkommer att män vid kvinnodominerade institutioner ofta upplever sin minoritetsposition som en främjande faktor som kan hjälpa dem framåt i karriären, vilket överensstämmer med det som framkommer i Robertssons avhandling. Intervjuerna vid Ltu visar även att kvinnor i minoritetsposition vid mansdominerade arbetsplatser lyfter fram problem som prestationspress på grund av deras synlighet, samt föreställningen om deras "annorlundaskap", att de sågs som avvikande från den manliga normen. Vår studie pekar på att individers kön likväl som individers placering i en organisation påverkar deras karriärmöjligheter. Vid Luleå tekniska universitet råder det könsskillnader när det gäller karriärmöjligheter, där kvinnor i minoritetsposition upplever att de möter strukturella hinder i form av "glastak", som hindrar dem att nå toppen av hierarkin. Vår tolkning är således att det inte bara är positionen som styr, utan att även kön har betydelse.

Olika strukturer för kvinnor och män

Intervjuerna visar att villkoren för kvinnor och män upplevs skilja sig åt till fördel för männen, en kvinnlig adjunkt betonar bland annat att *"det väger tyngre att vara man"*. En intervjuperson bekräftar att möjligheten för kvinnor att verka och utvecklas inom organisationer är sämre än för män, eftersom de har olika typer av tjänster. Enligt Berg med flera finns kvinnor också främst positionerade inom undervisning och administration, medan männen befinner sig inom forskning, som anses mer prestigefyllt. Detta resonemang styrks av nationell statistik, som visar att administrativa positioner inom akademin domineras av kvinnor (www.scb.se), vilket även bekräftas av intervjuerna lokalt vid Ltu. Denna studie fokuserar dock inte på administrativa positioner.

Ledarskap förknippas med män

Flera av intervjupersonerna menar att männen däremot dominerar på maktpositioner vid Ltu, där de flesta chefer är män trots att det är fler kvinnor som är lärare och lika många kvinnor som män bland doktorander. En bidragande orsak till skillnader mellan kvinnor och mäns karriärvillkor går således att finna i de uttryck för är makt- och organisationsstrukturer som är djupt rotade. I en statlig utredning behandlas kvinnor och mäns jämställdhet i näringslivet och könsfördelningen på ledande positioner, eftersom dessa positioner medför både makt och inflytande över såväl verksamhetens inriktning som arbetets organisation. I och med männens dominans på ledande positioner förknippas ledarskapet medvetet eller omedvetet med män, vilket innebär att kvinnor på ledande positioner blir avvikare. Männens dominans på ledande positioner medför att männen får mer inflytande än kvinnor och många gånger innebär det även att män har tolkningsföreträde avseende formuleringen av en mängd viktiga frågor i arbetslivet, vilket får konsekvenser för både kvinnor och män (SOU, 2003:16).

Är kvinnor och män är lika till sina väsen?

Kanter anser att människor fungerar i förhållande till sin position i organisationsstrukturen och hon menar att det skapats olika strukturer för könen, där kvinnor och mäns villkor för karriärutveckling skiljer sig åt. Författarens utgångspunkt är att kvinnor och män är lika till sina väsen, men att de har olika villkor i organisationen, vilket påverkar dem att handla som om de vore olika och detta resulterar i olika möjlighetsstrukturer beroende på om individerna är kvinnor eller män. Flera intervjupersoner uppfattar att möjligheterna skiljer mellan kvinnor och män vid Luleå tekniska universitet, där en intervjuperson exempelvis menar att strukturen påverkar möjligheterna för män och kvinnor att göra karriär. Förutsättningarna för kvinnor och män uppfattas dock relativt lika upp till doktorandnivå, men därefter är det betydligt färre kvinnor som fortsätter på karriärstegen och då har dessa en tendens att engageras i allt möjligt, vilket leder till att de inte ha samma möjligheter att meritera sig;

”I och med att det är så få kvinnor som börjar en anställning efter doktorandstudierna så finns det en tendens att överutnyttja dem. De får inte vara i fred och göra det de egentligen borde göra, det vill säga forska, vilket är det viktigaste av allt i början av en forskningskarriär för att få till en CV med ett antal publikationer. I annat fall tar du dig inte vidare i den här strukturen.” (professor, man)

Flera av intervjupersonerna påtalar att eftersom kvinnorna på seniornivå är betydligt färre medför det att det fåtal kvinnor som fortsätter inom akademien är i minoritetsposition och de blir engagerade i många projekt där kvinnliga representanter behövs. I dessa grupper ökar jämställdheten, men paradoxalt nog leder detta ofta till att dessa kvinnor inte har samma möjligheter att meritera sig, vilket krävs för att ta sig vidare i det hierarkiska systemet, exempelvis för positioner som docent och professor. Således kan jämställdhetsarbete även resultera i minskad jämställdhet högre upp i hierarkin och detta kan vara en bidragande orsak till varför kvinnor inom akademien är färre än män på höga positioner. Universiteten har försökt komma tillrätta med den sneda könsfördelningen, genom jämställdhetsåtgärder. Våren 1995 genomförde den dåvarande utbildningsministern Carl Tham en satsning på doktorandtjänster, forskarassistenttjänster och särskilt inrättade genusprofessorer, så kallade ”Thamprofessorer”, för att öka andelen kvinnor på seniora positioner vid universiteten. Dessa riktade insatser har, enligt Berg med flera, dock väckt debatt, särskilt bland manliga akademiker. Motstånd mot exempelvis kvotering framkommer även i denna studie, men en intervjuperson menar att kvotering inledningsvis vara en möjlighet för att utjämna mansdominansen vid Ltu, men hon tillägger att det inte är någon långsiktig lösning.

MÖJLIGHETER OCH HINDER FÖR KARRIÄR

Handledning

Bolman och Deal (1995) menar att en organisationsstruktur kan liknas vid ett skelett eller en stomme till en byggnad, som kan omfatta såväl möjligheter som hinder. Universitetsstrukturen omfattar ett fritt arbetssätt och ett inbyggt lärande för forskarstuderande som, enligt Lindqvist (2003), gör att handledaren fyller en mycket viktig funktion i doktorandernas arbetsituation. Detta bekräftas av de intervjuer som genomförts vid Ltu, där handledarens roll lyfts fram. Samarbetet mellan handledare och forskarstuderande bygger på såväl uttalade som outtalade krav, där forskarstuderande upplever sig vara beroende av sin handledare, vilket framkommer av citatet nedan;

”Som doktorand är man väldigt beroende av handledaren och vad handledaren har för syn på en.” (doktorand, man)

Enligt Lindqvist ska handledaren fungera som vägledare för forskningsarbetet, samt vara en länk till det specifika forskningsområdet. Som tidigare nämnts påtalar även Kanter vikten av stödpersoner högre upp i hierarkin, vilka hon kallar för sponsorer eller ”office uncles”. Det empiriska materialet vid Ltu bekräftar betydelsen av stödpersoner högre upp i hierarkin, där juniora forskare upplever stöd från mer erfarna, seniora forskare som betydelsefullt i forskningssammanhang. Handledaren kan liknas med en stödperson, ”office uncle”/”office aunt”, vilket styrks av nedanstående citat”;

”Min handledare har stöttat mig hela vägen till min nuvarande position. Handledaren har stöttat, pushat och berett vägen.” (professor, man)

Vid intervjuerna betonar flera forskarstuderande vikten av handledning. En väl fungerande handledning upplevs ge trygghet och självförtroende och ses som en möjlighet till en fortsatt karriär, samtidigt som otillfredsställande handledning ses som en orsak till frustration och tvivel. Flera intervjupersoner upplever att om stödet från handledare brister är det ett hinder för fortsatt karriär och kan vara en orsak till doktoranders avhopp innan examen. Med anledning av detta framkom en önskan om högre krav för att få handleda, uttryckt på detta sätt;

”Det borde vara högre krav för att få vara huvudhandledare. Docentkompetensen borde vara en färskvara som man på något sätt måste söka och förnya periodvis.” (doktorand, man)

Ledarskap/mentorskap

En del av de tillfrågade upplever även bristande ledarskap som ett hinder för fortsatt karriär, eftersom anställda i organisationen behöver stöd och uppbackning och även ledarna kan ses som sponsorer högre upp i hierarkin. En professor lyfter upp problemet med att kvinnor har färre förebilder eftersom det är få kvinnor inom akademien, speciellt inom teknikområdet. Detta leder till att kvinnor hamnar i en minoritetsposition och en intervjuperson spekulerar i dess orsaker och menar att det antagligen beror på att män stöttar män, vilket blir en möjlighet för män och ett hinder för kvinnor. Det framkommer önskemål om mentorskap, där syftet är att stärka och underlätta för en viss målgrupp. Mentorskap kan vara ett sätt att skapa förebilder för kvinnor. Organiserat mentorskap har blivit mer vanligt förekommande inom högre utbildning och mentorskapsprogram kan ses som ett led i universitetens jämställdhetsåtgärder. Programmen har en karriärfunktion och har tillkommit i syfte att stötta kvinnliga doktorander och forskare genom att öka deras medvetande om sig själv och sin potential att utvecklas såväl personligt som yrkesmässigt. Målsättningen är att på sikt få fler kvinnor på ledande positioner (Lindgren, 2000).

I övrigt upplever flertalet av intervjupersonerna att det finns möjlighet och stöd för utveckling och karriär inom akademien, exempelvis lyfts Ltu:s satsning på "forskarskola för kvinnor" fram som en bra stödåtgärd. Vissa av de medverkande doktoranderna eller forskarstudenter menar att det finns behov av karriärplanering i slutskedet av forskarutbildningen för att förbereda en fortsatt karriär inom akademien eller i näringslivet.

Finansieringsvillkor

Intervjuerna visar att finansiering fram till disputation ses som en trygghet, som möjliggör för den forskarstudenter att fokusera på avhandlingen utan att störas av orosmoment baserade på osäkerhet kring det fortsatta arbetet efter en licentiatexamen. I studien är externfinansiering ett problem som lyfts fram av både kvinnor och män, där en intervjuperson menar att finansieringsproblematiken upplevs som det största karriärhinder;

"Externfinansiering ger problem i forskarrollen, där man får rätta mun efter matsäcken."
(professor, kvinna)

En professor påtalar även finansieringsproblematiken ur ett annat perspektiv, han menar att det kan bli slagsida i forskningen mot områden som har finansiering, vilket således kan hindra viss typ av forskning. Dessutom framkommer att kopplingen mellan undervisning och forskningens fokus kan bli svag. Vidare påtalar en intervjuperson att forskningen kan bli individberoende och påverkas av andra faktorer än de som är relaterade till kvalitet och originalitet, exempelvis en ämnesföreträdare som är duktig på att ordna finansiering. Vid intervjuerna framkommer att brist på ekonomiska medel kan hindra individer från att åka på konferenser, vilket en lektor anser är en "felsatsning" från universitetets sida, eftersom konferenser ingår i universitetets policy. I övrigt kan brist på ekonomiska resurser även hindra den individuella karriärutvecklingen, vilket en av intervjupersonerna lyfter fram;

"Dålig ekonomi blir ett hinder för fortsatt karriär." (doktorand, man)

Studien visar att den ständiga jakten på finansiering upplevs tidsödande, vilket en professor betonar genom att påstå att; *"finansieringskravet tar tid från doktoranderna"*. Olika typer av finansieringsformer kan även påverka, exempelvis när forskning finansieras genom stipendium, eftersom dessa varken är inkomstgrundande eller sjukpenninggrundande. Stipendier påverkar vid såväl sjukdom som vid föräldraledighet, vilket enligt denna studie medför att finansiering via stipendier uppfattas svårt att kombinera med föräldraskap. Dessa finansieringsformer kan således hindra kvinnor i större utsträckning än män att avancera på grund av barnafödande.

Möjligheter efter disputation

Ett annat karriärhinder vid akademien är begränsade möjligheter efter disputation. Forskarutbildningen har utretts och nydisputerade doktorers postdoktorala meriteringsmöjligheter har kartlagts av såväl Högskoleverket (2003) och Statens offentliga utredning (SOU 2004:27). I dessa rapporter framkommer att de postdoktorala meriteringsmöjligheterna har försämrats, eftersom antalet doktorer har ökat kraftigt medan antalet forskarassistenttjänster varit mer eller mindre konstant. En forskarassistenttjänst är, enligt Högskoleverket (2006:2 R), en attraktiv anställningsform som disputerade kan söka. Anställningsformen gäller vanligtvis upp till fyra år och under tiden har forskarassistenten möjlighet att genom forskning och undervisning meritera sig till docent och sedermera till professor. Det begränsade antalet forskarassistenttjänster gör att nydisputerade doktorer har svårare att meritera sig.

Vidare framkommer av intervjuerna att för dem som inte vill göra längre utlandstjänstgöring, exempelvis på grund av familjeskäl, upplevs krav på så kallade "postdok". tjänster, som finns på vissa institutioner, som ett hinder för en fortsatt karriär inom akademien efter disputation i stället för en möjlighet.

"Ett hinder för avancemang inom akademien är ett outtalat krav på postdoktorala tjänster, det är ett stort hinder. Detta gör att jag inte ser någon möjlighet att göra karriär på grund av denna struktur." (doktorand, man)

Lika villkor för kvinnor och män?

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Den svenska arbetsmarknaden brukar beskrivas som en av världens mest jämställda men är, enligt SOU (2 003:16), *Mansdominans i förändring*, könssegregerad, vilket innebär att kvinnor och män inte konkurrerar om samma arbeten. När det gäller jämställdhet går intervjupersonernas åsikter isär och vissa upplever strukturen jämställd utan synliga könsskillnader i strukturen, där villkoren för kvinnor och män är lika och inget kön är undertryckt, medan andra hävdar motsatsen det vill säga att organisationen inte är jämställd. Många av de intervjuade menar att de personligen inte har upplevt några strukturella skillnader mellan kvinnor och män, men de är medvetna om att det troligen existerar skillnader eftersom det är betydligt fler män på höga positioner inom akademien trots att det är fler kvinnor bland grundutbildningsstudenterna och även en hög andel kvinnor bland forskarstudenterna.

Flertalet intervjupersoner menar att lönemässigt är strukturen inte jämställd, oavsett om det är mans- eller kvinnodominans så skiljer sig lönenivån till männens fördel, vilket upplevs symbolisera mannens överordning. En intervjuperson betonar att det inte är försvarligt med löneskillnader mellan könen. Löneskillnader mellan kvinnor och män till männens fördel kan leda till lägre motivation för kvinnor att fortsätta inom akademien, vilket kan vara en bidragande orsak till det som bukar kallas "det läckande röret". Vidare framkommer att antalsmässigt är strukturen inte jämställd vid Ltu. När jämställdhet inom akademien diskuteras kommer åsikter om männens dominans framförallt högre upp i hierarkin upp. En professor menar att han alltid uppfattat strukturen jämställd mellan kvinnor och män, men menar att statistik visar att det inte är så. Som tidigare nämnts i rapporten visar statistik att det är få kvinnor på ledande positioner och således långt ifrån numerär jämställdhet mellan kvinnor och män. En intervjuperson vid Ltu sammanfattar jämställdhet genom att betona;

"Både kvinnor och män behövs, men vi har inte kommit till en jämställd universitetsvärld."
(forskarstuderande, kvinna)

Vid intervjuerna framkommer vidare att det finns en medvetenhet om att ett lokalt jämställdhetsarbete pågår vid Luleå tekniska universitet, för att utjämna obalansen mellan könen. En intervjuperson betonar att det finns goda möjligheter att gå vidare i karriären och just nu förs kvinnor fram i ett jämställdhetsarbete. Den bild som målas upp vid Ltu är positiv, där en forskarstuderande uttrycker;

"Jag tycker det är bra att Ltu satsar på kvinnorna och identifierar disputerade kvinnor, erbjuder program och nätverk för disputerade kvinnor." (forskarstuderande, kvinna)

Förena karriär med barn

Intervjuerna visar att strukturen gör det lättare för män än kvinnor att utvecklas inom organisationen, vilket bland annat grundas på strikta finansieringsregler som gör att det är hård press att doktorander ska vara klara med sin avhandling inom en viss tid som medför att barnafödande och föräldraledighet inte passar in i strukturen. En intervjuperson menar att det är svårt att kombinera vetenskaplig karriär med familj och barn, eftersom forskningen är ett äktenskap i sig. Vidare menar flera doktorander att det kan vara svårt att "hålla sig ajour" inom forskningsämnet vid längre frånvaro. Vår tolkning är således att det kan medföra att en viss tidsåtgång måste avsättas vid återkomsten, för att individen i fråga ska ha möjlighet att sätta sig in i förändringar som skett inom forskningsområdet, vilket kan upplevas pressande inom de komprimerade tidsramar som gäller för en forskarstuderande. Tiden kan förlängas vid föräldraledighet, men många gånger är forskningsprojekt externfinansierade, vilket kan leda till ekonomisk problematik vid föräldraledighet. Till exempel om någon annan tar över projektet under föräldraledigheten kan detta medföra att finansiering saknas när doktoranden är åter i arbete, för motsvarande tid som föräldraledigheten varat. Vid studien framkommer också att vissa ser föräldraledigheten som ett karriärhinder, eller en senareläggning av karriären, men en professor betonar att det är naturligt att karriär och föräldraskap ofta infaller samtidigt i livet.

"Föräldraledigheten ses som ett karriärhinder eller en senareläggning av karriären, men föräldraskap är ju en del av livet." (professor, man)

Är forskningen ett kall?

Enligt Ehn är avhandlingsarbete för många forskare mer än ett arbete, vilket bekräftas av intervjuerna. Att föräldraskap upplevs som ett hinder för fortsatt karriär bottenar, enligt flera intervjupersoner, främst på att arbetstiderna många gånger är långt över 40 timmar per vecka. Övertidsarbete gör det svårt att kombinera forskning och eller ledarskap med små barn. Det framkommer att normen är att forskning ses som ett kall vilket, enligt en intervjuperson, medför att det både förväntas och anses naturligt med en arbetsinsats som överstiger heltidsarbete. Att forskning ses som ett kall bidrar således till svårigheten att kombinera karriär med familj och barn. Detta bekräftas även av Romlids tidigare nämnda studie av maktstrukturer vid Luleå tekniska universitet, där det bland annat framkom att normen för doktorander uppfattas utgå ifrån 25-åriga ensamstående män, som kan jobba dygnet runt. Denna norm försvårar kombinationen karriär och familj med barn, vilket kan ställas i kontrast till om forskning sågs som ett arbete som främst skall klaras av inom normal arbetstid, där möten i första hand är förlagda till kontorstid. Flera av intervjupersonerna menar att 40 timmars veckor skulle underlätta kombinationen karriär, ledarskap och barn.

"Vetenskaplig karriär/ledarskap i kombination med barn är inget hinder om man arbetar 40 timmar i veckan, då är barnen på dagis. Det är overtiden som hindrar och kanske är det där problemet sitter att man förväntas arbeta overtid." (professor, man)

Intervjuerna vid Ltu visar att förväntad arbetstid på mer än 40 timmar per vecka upplevs som ett hinder för att kombinera en akademisk karriär med familj och barn. En intervjuperson i denna studie menar att svårigheten att kombinera familj och barn framförallt påverkar kvinnors möjlighet att avancera, eftersom kvinnor föder barn och många gånger även avsätter mer tid än männen på föräldraledighet och omsorg av barn. Statistik visar att kvinnor tar ut 83 procent av föräldraledigheten, vilket styrker intervjupersonens resonemang om att kvinnor tar mer ansvar för familj och barn (www.scb.se).

Friheten ger möjligheter

I motsats till ovanstående resonemang menar dock flera intervjupersoner att det går utmärkt att kombinera akademisk karriär och barn, där friheten stöder möjligheten för att kombinera dessa roller. En intervjuperson menar att det går bra att kombinera vetenskaplig karriär och barn, men att det kräver planering och tar många timmar i anspråk. Även Hanströms (2000) forskning visar att många kvinnor (37 %) anser att det går bra att förena forskningsarbete med familj och barn, på grund av friheten avseende arbetstider inom akademien. Enligt hennes studie ansåg endast 10 procent att kombinationen karriär och barn var problematisk.

Balans mellan arbete och fritid

Däremot ansåg både kvinnor och män, enligt Hanström, att det var svårt att finna balans mellan forskningsarbete och barnskötsel vilket, enligt författaren, kan leda till inre konflikter avseende vad som bör prioriteras, barnen eller forskningen. Till följd av detta upplever vissa forskare med barn skuld känslor för att tiden inte räcker till både forskar- och föräldrarollen, vilket gör att fritid, familj och barn kan bli lidande.

”Karriärjobb innebär att man arbetar mer än man har betalt för, vilket kan inkräkta på familjelivet.” (professor, man)

Enligt flertalet intervjupersoner är det viktigt med förståelse från familjen vid en karriär inom akademien, eftersom det finns risk att familjen känner sig åsidosatt. Likväl som familjen kan känna sig åsidosatt kan en familjesituation med barn göra att tiden måste fördelas mellan och fritid och således ge bättre förutsättningar för balans;

”När man har barn måste man sluta arbeta för att hämta barn på dagis eller skola, vilket samtidigt är bra för det ger en viss balans.” (adjunkt, kvinna)

Ett problem är, enligt intervjupersonen, dock att det kan vara svårt att frigöra sig mentalt från arbetet. Vidare kan det bli svårt att få det att fungera om båda föräldrarna vill göra karriär, men en professor menar att karriär och föräldraskap bör kunna kombineras;

”Jag tror det är typiskt att karriärutveckling och föräldraskap sammanfaller tidsmässigt i livet, vilket gör att du inte kan lägga totalt fokus det ena eller det andra, utan karriären ska fungera parallellt med familjelivet.” (professor, man)

Vetenskaplig karriär och ledarskap

Att kombinera vetenskaplig karriär med ledarskap går, enligt en manlig professor, bra fram till ämnesföreträdarposten, eller andra typer av ledaruppdrag såsom utbildningsledare och administrativ ledare, men högre upp är han däremot tveksam om det går, exempelvis prefekt. Enligt Nisser (2006) finns det några centrala problemområden förenade med akademiska ledarskapet, vilka exempelvis består i att chefsrollen är diffus där ledarskapet vanligtvis omfattar rollövergång från kollega till ledare för en begränsad tid då ledarna är beroende av kollegornas acceptans, för att sedan återigen övergå i att vara kollega. Vidare ger ledarskap inom akademien få meriter som gynnar en fortsatt karriär. Ett annat dilemma är, enligt Nisser, att forskningen blir lidande när vetenskaplig karriär och ledarskap kombineras eftersom ledarskap inom akademien, exempelvis prefektuppdraget är både tids- och arbetskrävande och har en tendens att ta mer tid i anspråk än vad som är avsatt för uppdraget. En av intervjupersonerna påtalar just att det tar tid att fungera i sitt ledarskap, vilket gör att såväl forskning som fritid, familj och barn kan bli lidande.

Flera intervjupersoner menar också att svårigheten med att kombinera en vetenskaplig karriär med ledaruppdrag är att det lätt blir konflikt mellan positionerna, eftersom det är svårt att hinna med båda rollerna. På grund av tidsbrist blir det således ständigt prioritering och då är frågan vilket som ska ligga i fokus, den vetenskapliga karriären eller ledarskapet.

”Det upplevs svårt att kombinera vetenskaplig karriär och ledarskap på grund av svårigheten att hinna med båda rollerna.” (professor, man)

Vid intervjuerna framkommer dock att vissa upplever att en kombination av att meritera sig vetenskapligt och samtidigt vara ledare är möjlig;

”Jag tror att det finns de som är väl skickade för att både göra akademisk karriär och vara en god ledare.” (doktorand, kvinna)

Universitetsmiljön som ett politiskt spel?

Intervjuerna visar att den akademiska miljön upplevs som en politisk organisation med de spelregler som också finns inom politiken. En doktorand påtalar till exempel att politiska spelare ofta blir ledare inom akademien, vilket bekräftas av en adjunkt som menar att den akademiska miljön innebär ett politiskt spel.

”Det är ett spel i många avseenden och vill man vara med och spela så måste man bli politiker.” (adjunkt, kvinna)

I forskningsrapporten *”Med fokus på ledarskap”*, som handlar om ledarutvecklingsprogrammet vid Ltu, beskriver Berg (2004) att ledarskapet inom akademien består av tre ledningsmodeller som är beroende av varandra, där det politiska ledarskapet är en del. Enligt Berg grundas den politiska ledningen på högskoleförordning samt regeringsbeslut och den bedrivs främst via universitets- och högskolestyrelser. Det administrativa ledarskapet omfattar, enligt henne, personalfrågor och ekonomi, såsom budgetering och redovisning, och bedrivs på liknande sätt som inom andra offentliga verksamheter. Slutligen har det akademiska ledarskapet, enligt Berg, sin utgångspunkt i universitetets kärnverksamheter, forskning och undervisning.

Ledarskapsstruktur inom akademien

Det traditionella sättet att styra ett universitet är, enligt Haikola (2000), det kollegiala ledarskapet, som författaren dock är kritisk till eftersom han uppfattar denna typ av ledarskap som godtyckligt, svagt och långsamt. En intervjuperson bekräftar att ledarskap vid universitetet många gånger är överdrivet demokratiskt, där alla skall involveras i alla typer av beslut vilket leder till långa beslutsvägar. Haikola anser att den akademiska ledaren bör vara expert, föredöme, handledare och rådgivare, samt ha förmåga att kunna utvärdera personers utvecklingsmöjligheter. Dessutom bör en akademisk ledare kunna leda ett lagarbete, ha förmåga att entusiasmera och bry sig om sina medarbetare. I denna studie bekräftas att många av dessa egenskaper karaktäriserar ett gott ledarskap, där ledarens tydlighet, lyhördhet, social förmåga, engagemang och feedback är några egenskaper som lyfts fram. Vidare visar intervjuerna att en typisk akademisk ledare vid Ltu upplevs ha ”många bollar i luften” samtidigt, det vill säga axla många roller samtidigt. Ledarskapande inom akademien bygger, enligt en intervjuperson, på samarbete, tillgänglighet och ett tillåtande klimat. En intervjuperson menar att många inom akademien säger sig vilja ha en chef som inte bryr sig så mycket, så de får jobba ifred. En professor ställer sig dock frågan om detta är en myt, för enligt hans uppfattning vill de flesta vill ha en chef som ger stöd, uppbackning och bryr sig, men däremot inte kontrollerar dem.

En intervjuperson lyfter fram att avdelningschef eller ämnesföreträdare är en vanlig ledarroll inom akademien. Han liknar ledarrollen vid ett tåg, där ledaren är loket och medarbetarna de övriga vagnarna;

"Ämnesföreträdare är en vanlig ledarroll, en person som ska vara loket, men som ofta släpar som sista vagn. Det är en berg och dalbana där man som ledare ibland är sist och ibland är först beroende på hur tåget vänder." (professor, man)

Rekrytering med avseende på ämneskunskap, eller ledarskapsförmåga?

När det gäller rekrytering av ledare vid Luleå tekniska universitet uppfattar flera intervjupersoner att personer som rekryteras till ledande positioner gör det med anledning av sin ämneskompetens och inte på grund av ledarkompetens. En intervjuperson tror att det kunde vara uppfriskande för universitetet att ta in externa ledare med ett så kallat "helikopterperspektiv", eftersom hon menar att exempelvis en professor i egenskap av ledare kan innebära att "vidvinkelperspektivet" går förlorat om personen i fråga är för snäv inom sitt område. En kvinnlig professor anser däremot att ledarskapet med bas i kompetens och fallenhet är ett funktionellt ledarskap, medan en doktorand betonar att akademiska meriter inte är någon garanti för ett gott ledarskap;

"För att du är en akademiskt bevandrad person behöver du inte vara en god ledare." (doktorand, kvinna)

Även i Romlids tidigare studie vid Luleå tekniska universitet lyfts problematiken med att många som blir chefer inom universitetet blir det på grund av sina akademiska meriter och inte på grund av deras ledaregenskaper. En professor menar att många ledare inom akademien inte har någon ledarutbildning. En manlig doktorand lyfter fram att ledarskapsutbildning borde vara obligatoriskt för ledare inom akademien, både för att få leda och behålla en ledarposition. En manlig professor håller med och menar att de med ledande positioner på ett universitet behöver ledarutbildning;

"Om man arbetar på ett universitet måste man gå någon form av ledarutbildning för att leda på ett humant sätt." (professor, man)

Flera universitet och högskolor, bland dem Luleå tekniska universitet, har satsat på ledarskapsprogram, vilka syftar till att professionalisera det akademiska ledarskapet. Ett ledarskapsprogram inom EU projektet; "Leda förändring" har utvecklats i samarbete mellan universitetet och näringslivet för att öka intresset för ledarskap, utveckla ledarförmågan, samt öka tillgången på ledare i länet. Konsultfirman "Personal Management International" (PMI) höll i ledarskapsutbildningen, som har fokus på personlig utveckling och på ledarens förmåga att hantera förändring. Totalt har cirka 90 personer gått ledarutvecklingsprogrammet och 90 procent av dem har något lednings- eller ledaruppdrag. Universitetets fokus har varit att få fler kvinnor som ledare och i de kursomgångar som genomförts har antalet kvinnor i snitt motsvarat 31 procent, som lägst 27 procent och som högst 41 procent. Av de presumtiva ledarna som genomgått programmet var andelen kvinnor 45 procent. En utvärdering av programmet visar att inför kommande ledarskapsutveckling är det viktigt att säkerställa att genuskunskap och jämställdhetskompetens finns och integreras i programmet (Medin-Olsson, 2004). En professor som har gått Ltu:s ledarutvecklingsprogram lovordar dock utbildningen;

"Den var väldigt bra speciellt när man var inne i den, då var man mer eller mindre frälst. Nu har man hunnit nyktra till, men utbildningen var mycket utvecklande och ledde till bra relationer med andra människor." (professor, man)

Ledarskap och kön

Forskning om kvinnor och ledarskap har ofta bedrivits ur ett individperspektiv, men i denna studie utgår vi ifrån ett strukturellt perspektiv och belyser ledarskapet i förhållande till organisationsstrukturer. Genusforskning har, enligt Wahl (1992), riktat kritik mot ledarskapsforskning eftersom ledarskap mestadels skildras som könsneutralt, det vill säga där kön inte har någon betydelse. Wahl menar att i ledarskapslitteratur har ledaren vanligtvis framställts som en person utan könstillhörighet, alternativt som en man men där ledarskap och kön inte problematiserats. Kanter konstaterade redan på 70-talet att kvinnliga chefers villkor skiljer sig från manliga chefer. Hon menar bland annat att kvinnornas förmåga att skaffa barn gör dem till osäkra kort i ett rekryteringsssammanhang. Föreställningen om kvinnor blir således ett hinder i vid rekrytering.

Enligt Haake (2004) utvecklas det akademiska ledarskapet enligt vissa mönster och hon menar att de samtals- och handlingsmönster som finns inom akademien bidrar till att särskilja kvinnor och mäns identitetsutveckling som chefer och ledare. Höök (2001) menar att individer fostras i den organisation där de verkar och det ledarskap som utövas blir normgivande för såväl kvinnor som män. Intervjuerna visar att ledarskapet vid Ltu är könsmärkt och förknippas med män. När intervjupersonerna ombads att beskriva en för dem typisk akademisk ledare målas bilden av en manlig professor vanligtvis upp som den typiska ledaren vid universitetet. Thurén och Sundman (1997) menar att människor själva skapar det som uppfattas som kvinnligt och manligt, vilket enligt Hirdman resulterar i att människors förväntade beteende grundas utifrån dessa föreställningar om könsens egenskaper, där positiva och negativa reaktioner från omgivningen signalerar vad som anses normalt för de olika könen och vad som inte gör det. De personer som motsvarar förväntningarna avseende sitt kön anses, enligt författaren, som normala. Författarnas resonemang återspeglas även vid intervjuerna där föreställningar och könsroller påverkar kvinnor och män, exempelvis menar en kvinnlig ledare att kvinnor enligt könsroller förväntas vara hemma med barnen, men som ledare förväntas vara på arbetet.

När det gäller ledarskap finns det olika stereotypa uppfattningar, exempelvis målas kvinnliga chefer ofta upp som diktatoriska och kontrollbenägna. Ett kvinnligt auktoritärt beteende kan, enligt Kanter, förklaras utifrån deras position snarare än utifrån kön. Hon menar att många kvinnliga ledare återfinns på maktlösa positioner och på denna typ av positioner uppvisar även män i likhet med kvinnor ett mer auktoritärt beteende än personer med mer makt i sin position, vilket kan förklaras genom att de med lite makt försöker upprätthålla kontroll trots sin förhållandevis maktlösa position. Utifrån detta resonemang menar Kanter således att beteendemässiga skillnader mellan kön vanligtvis kan förklaras genom maktskillnader mellan kvinnor och män. En intervjuperson i denna studie betonar att strukturen vid Ltu är patriarkalisk, ett mansvälde där män har mer makt och inflytande än kvinnor.

Att vara kvinnlig ledare i en mansdominerad organisation, där manligt ledarskap är norm uppfattas enligt Höök medvetet eller omedvetet som en motsägelse mot föreställningen om ledaren som en man. Vid Ltu framkommer att männen dominerar på ledande positioner och normen för såväl doktorander som ledare uppfattas utgå ifrån en man, som kan arbeta hur mycket som helst, vilket är det som anses som det normala. Detta medför att kvinnan avviker från normen, det vill säga det som anses som normalt.

Minoritetspositioner

Enligt studien domineras många av institutionerna av män och framför allt inom toppskiktet vid Luleå tekniska universitet upplevs strukturen tydligt mansdominerad. Det framkom även i Romlids ovan nämnda studie, att det stora antal kvinnor som läser vid de respektive institutionerna inte återfinns i lika hög grad på de högre nivåerna. Enligt Kanter påverkar grupperns sammansättning och den numerära könsfördelningen såväl makt som möjligheter inom grupper. Författaren menar att antalet har betydelse, det vill säga huruvida ett kön är i minoritet eller majoritet kommer att leda till olika beteenden. I likhet med Kanter visar SOU (2003:16) att en etablering på en ledande position innebär olika förutsättningar för kvinnor och män även inom akademien, där manliga ledare vanligtvis blir en del av en majoritet på grund av en i grunden mansdominerad struktur, medan kvinnliga ledare däremot blir en del av en minoritet. Intervjuerna styrker detta resonemang, där bland annat en doktorand ger uttryck för att *"kvinnor är i minoritet högre upp i hierarkin"*.

Ytterligare en intervjuperson betonar att strukturen vid Ltu är mansdominerad, den består i stort sett bara av män och är inte så tillgänglig för kvinnor. Intervjuerna ger intryck av att minoriteten, vanligtvis kvinnorna upplever sig som avvikare där de representerar ett slags *"annorlundaskap"* gentemot majoriteten, det vill säga männen. Studien visar att det upplevs svårare för kvinnorna i minoritetsposition att komma in i mansdominerade grupper. En förklaring till skillnader är, enligt en av intervjupersonerna, att professorer ofta håller i rekrytering, vilka vanligtvis är män och i många fall väljer de en man som påminner om dem själv. Kanter har en teori om varför män väljer män, som bygger på att homogeniteten och konformiteten bland män är stark och denna föreställning reproducerar sig själv. Vidare menar Kanter att den osäkerhet som präglar ledarskap gör att ledare/chefer har behov av att känna såväl förtroende som likhet med varandra. En kvinnlig intervjuperson menar att könsroller styr och att dessa är djupt rotat i organisationen, vilket blev tydligt för henne samband med en sökt professur och hon betonar vikten av att det finns såväl kvinnliga som manliga examinatorer och professorer.

Minoritetseffekter

Synlighet

Individer i minoritetsposition blir, enligt Kanter, mer synliga än individer i majoritetsgrupper, vilket kan få såväl positiva som negativa effekter. Intervjuerna bekräftar att kvinnor i mansdominerade grupper upplevs mer synliga, vilket innebär mer uppmärksamhet på gott och ont. Det kan få positiva effekter och leda till att kvinnorna uppmärksammas av personer högre upp i organisationen, men det är långt ifrån alltid synligheten ger positiv uppmärksamhet. Detta överensstämmer med Kanters resonemang om att synligheten även kan leda till kritisk granskning och en ökad press på kvinnorna, som exempelvis medför att kvinnliga ledare i minoritetsposition upplever att de måste vara lika bra eller bättre än männen för att synas, ett resonemang som en professor vid Ltu styrker. Han menar att de kvinnor som är ledare ofta utmärker sig genom att de är bättre än medelvärdet av männen. Husu (2005) beskriver att kvinnor inom akademien många gånger upplever att de är fysiskt synliga, eftersom exempelvis klädsel kommenteras, men samtidigt socialt osynliga, eftersom de inte blir sedda, hörda, lästa refererade, uppmuntrade eller inbjudna (Högskoleverket 2005:41R).

Kvinnor som symbol för sitt kön

Flera intervjupersoner upplever kvinnors synlighet i en minoritetsposition som pressande, vilket enligt Kanter teori kan förklaras genom att en kvinna ofta blir bedömd som representant för sitt kön. I studien nämns även uttryck som *"fröken duktig fenomenet"*, vilket i termer av Kanter resonemang skulle kunna förklaras av att det inom akademien oftast är kvinnor som befinner sig i minoritetspositioner och således skulle känna denna prestationspress, på grund av att ett misslyckande blir så exponerat i deras position och en kvinnas misslyckande kan representera alla kvinnors misslyckande. Utifrån detta resonemang kan framgång även leda till en rädsla att bli än mer synlig och utsatt. Enligt Kanter blir kvinnor ofta bedömda utifrån olika stereotyperade roller, som exempelvis en mammoroll, eller rollen som förförerska, maskot, eller järnlady. Dessa generaliseringar och traditionella könsroller kan upplevas som hindrande för kvinnor i karriärsammanhang, exempelvis den traditionella synen där kvinnor ska vara hemma med barnen, men dessa stereotyper ger kvinnor en möjlighet att vara annorlunda och det kan enligt henne således vara lättare att acceptera en stereotyp än att bekämpa den. En intervjuperson menar att utbildningssystemet präglas av stereotypa föreställningar om kvinnor och män där exempelvis ledarskap bär en könsstämpel och är starkt förknippat med män.

Kontrasteffekter

Enligt Kanter innebär kontrasteffekter att skillnader mellan kvinnor och män överdrivs, vilket enligt henne kan bota i att det är svårt att identifiera sig med en minoritet. Kanter menar att skillnader mellan majoritetsgruppen, ofta bestående av män och minoritetsgruppen, vanligtvis bestående av kvinnor förstoras och betonas, men i detta material är detta inte så tydligt framträdande. Kanter teorier om kontrasteffekter stämmer överens med Hirdmans teorier om särskiljande av kön samt könshierarki, som går ut på att det är mannen som är norm och symboliserar det normala, samtidigt som kvinnor utgör det avvikande. Detta framkommer även vid intervjuerna i denna studie, där bland annat en kvinnlig doktorand menar att kvinnor ofta försöker tona ned skillnader mellan könen; *"Kvinnor anpassar ofta sitt beteende för att få uppskattning"*, vilket, enligt vår uppfattning, kan tolkas som en strategi för att försöka mildra kontrasteffekterna. Enligt Kanter blir majoritetsgruppen medveten om sin kultur i samband med minoritetsgruppens inträde och kan känna rädsla att förlora den. Betonandet av skillnaden mellan majoritets- och minoritetsgruppen kan således ses som ett sätt för majoriteten att skydda den befintliga kulturen, vilket exempelvis kan ske genom att majoriteten pekar på kontraster och påminner minoriteten om att de är annorlunda och störande. En intervjuperson menar att kvinnor och män bemöts olika. Hon anser att hon som kvinna exempelvis blivit tystad och tilltryckt när hon tagit för mycket plats, vilket inte männen blivit.

Maktstrategier

Kanter menar att människor kan använda sig av olika strategier för att utöva makt. Enligt Wahl med flera utvecklade Jean Lipman-Blumen en teori om könssegregering i organisationer, som hon kallar för homosocialitet, som kan ses som en maktstrategi eftersom homosocialitet innebär att män identifierar sig med andra män och resurser och makt fördelas mellan män, medan kvinnor möter motstånd. En intervjuperson styrker dessa tankegångar och menar;

"Vissa får möjligheter andra inte. Det beror på hur man passar in och vem som rekryterar, eftersom de som rekryterar ofta söker likasinnade."(doktorand, kvinna)

Homosocialitet

Detta resonemang om homosocialitet kan således förklara att män vanligtvis stödjer män, exempelvis i rekryteringssituationer. Enligt Lipman-Blumen innebär det homosociala fenomenet att män vanligtvis trivs bäst i enkönade, homosociala grupper, där männen känner igen sig och orienterar sig mot varandra, vilket stöds av intervjuerna där en manlig adjunkt bekräftar att det är lättare för individer av samma kön att förstå varandra. Kvinnor har, enligt Lipman-Blumen, däremot ett mer heterosocialt beteende som medför att de orienterar sig mot både kvinnor och män, så kallade heterosociala grupper, vilket kan grundas i att kvinnorna utifrån ett maktperspektiv tvingas socialisera med männen, eftersom männen vanligtvis har mer makt. I homosociala grupper bildas manliga nätverk, och eftersom män dominerar på maktpositioner vid Ltu kan detta förklara varför det är lättare för män att mobilisera makt.

Nätverk

Enligt Göransson (2004) begränsas kvinnors karriärmöjligheter på grund av att rekrytering många gånger sker inom mäns nätverk där det inte finns så många kvinnor, vilket bekräftas av en av intervjupersonerna;

"Jag tror att det beror på strukturer i samhället att vi inte får fram fler kvinnor och att män har fler män i sina nätverk. Man kan exempelvis fråga sig varför har vi fortfarande så få, bara några procent kvinnor i styrelser, varför är det fortfarande så? Är det för att män har andra nätverk och att kvinnor inte är med i dessa nätverk, som vi har så få professorer som är kvinnor?" (doktorand, kvinna)

När det gäller nätverk menar Muhonen (1999) att det är viktigt att initialt i karriären skapa kontaktnät, vilket gör nätverk viktiga.

Strategier för att hantera minoritetseffekter

Det framkommer att strukturen påverkar såväl kvinnor som män i organisationen och att det finns olika strategier för att hantera detta. Även om det inte finns så mycket empiriskt material om olika strategier anser vi att det finns skäl att föra ett resonemang om detta. En doktorand menar att anpassning till rådande strukturer är en vanlig strategi, medan en kvinnlig lektor betonar att kvinnor som gör karriär genom att anpassa sig till en mansdominerad struktur kan ses som förrädare av andra kvinnor. I stället för att anpassa sig efter strukturen försöker vissa förändra den, vilket enligt en kvinnlig doktorand dock kan vara en betydligt svårare roll. Enligt Kanters resonemang är det ibland viktigare för individer i minoritet att smälta in i majoritetsgruppen, än att göra sig ännu mer synlig och avvikande genom att ifrågasätta den kultur som de vill smälta in i.

Ett sätt att hantera minoritetseffekter är att anta ett könsneutralt förhållningssätt, som innebär att förneka könets betydelse i organisationen och framhålla att kvinnor och män behandlas rättvist utifrån sina prestationer oavsett könstillhörighet (Kanter, 1977; Lindgren, 1985 & 1996; Wahl, 1992). En adjunkt i denna studie menar att kvinnor och män har lika möjligheter vid Ltu, och får medhåll av flera doktorander som anser att det inte är någon skillnad karriärmässigt mellan könen, vilket enligt vår uppfattning kan tolkas som om dessa intervjupersoner har en könsneutral strategi. I termer av Kanters resonemang tolkar vi att avsikten med denna strategi är att få majoriteten att bortse från att minoriteten är avvikande.

Kvinnor som antar denna strategi utsätts, enligt ovanstående författare, ofta för lojalitetstester där de förväntas se sig själva som undantag och agera som så kallade "gate keepers" eller grindvakter, vilket bland annat innebär undanhållande av information från andra kvinnor. En doktorand bekräftar att hon upplever att kvinnor inte är så bra på att lyfta fram andra kvinnor, vilket uttrycks nedan;

"Kvinnor som är chefer måste bli bättre på att lyfta fram andra kvinnor med kompetens."
(doktorand, kvinna)

En förklaring till detta fenomen där kvinnliga ledare ibland tar avstånd från andra kvinnor kan, enligt vår uppfattning, således bero på att kvinnorna får agera "gatekeepers". En professor bekräftar att ledare fungerar som "ett effektivt filter". Om kvinnorna inte uppfyller männens lojalitetstester riskerar de att uteslutas från gruppen. Allt fler forskare ifrågasätter dock det könsblinda perspektivet, däribland Kanter (1977), Ressler (1985), Acker och Van Houten (1992), samt Alvesson och Billing (1999), eftersom de anser att hur kön/genus konstrueras påverkar organisationer på olika sätt.

En annan strategi brukar kallas den positiva strategin, vilken medför att kvinnan driver tesen om "annonlundaskap" och att kvinnligt ledarskap innebär fördelar trots underordning, exempelvis förordar en intervjuperson "kvinnligt ledarskap", eftersom kvinnliga ledare, enligt personen i fråga, är mer sociala än män. Uttalandet tyder på att intervjupersonen uppfattar kvinnor och män olika, där den sociala egenskapen skulle vara typiskt kvinnlig och en god egenskap som gör att ett kvinnligt ledarskap skulle vara mer fördelaktigt. En kvinnlig doktorand menar dock att termen kvinnligt ledarskap känns föråldrad, eftersom vi aldrig talar om manligt ledarskap.

Vidare finns det, enligt Wahl, en strategi som kallas omvärldsstrategin, som hänför negativa situationer till omvärlden i stället för till den egna personen, där förklaringar avseende exempelvis diskriminering söks bland omvärldsfaktorer. Vår uppfattning är att denna strategi blir mer vanligt förekommande i takt med att den könsneutrala strategin överges. Det verkar rimligt att anta att förklaringar söks i omvärlden när medvetenheten om könets betydelse ökar, samtidigt som det finns kunskap om att förklaringarna inte är individorienterade.

Slutligen är ett förhållningssätt att fly från problematiken genom att lämna arbetsplatsen. Inom akademien finns det ett hinder som brukar benämnas som "*the leaky pipeline*" eller "*det läckande röret*", vilket enligt Chrapkowska och Wold (2004) är en liknelse av den akademiska karriären i form av ett rör som är så konstruerat att kvinnor läcker ut i större utsträckning än män. Liknelsen symboliserar det faktum att kompetenta kvinnor lämnar universitetsverksamheten på grund av begränsade karriärmöjligheter. Kanters tes är att avsaknad av möjligheter kan leda till att människor utvecklar en självbild som passar den situation de befinner sig i, samt fogar sig till bristen på möjligheter genom passivitet och begränsade ambitioner. Det kan resultera i att de inte vill ta på sig mer ansvar, eftersom de bedömer att det ändå inte leder någon vart karriärmässigt, eller att individerna lämnar organisationen. Enligt Wennerås och Wold (1995) sker det stora bortfallet av kvinnliga forskare framförallt i övergången mellan disputation och fortsatt forskning, vilket bekräftas av intervjuerna.

SAMMANFATTANDE SLUTDISKUSSION

I detta kapitel presenteras vilka slutsatser som dragits utifrån detta material avseende karriärmöjligheter, upplevda möjligheter för och hinder mot karriär vid Luleå tekniska universitet. Slutligen kommer förslag på åtgärder presenteras utifrån det empiriska materialet, som vi har tolkat skulle leda till en gynnsammare karriärstruktur.

Karriärstrukturen vid Luleå tekniska universitet

Karriärmöjligheter

Denna studie visar att karriärmöjligheter vid Luleå tekniska universitet upplevs goda, där strukturen omfattar bra möjligheter till både utveckling och lärande för både forskare och lärare. Vid universitetet finns det ett varierande utbud av potentiella karriärmöjligheter, bland annat en forskarkarriär där avancemang från positioner som doktorand/forskarstuderande till befattningar som professor är möjliga, med flera möjliga hierarkiska steg på vägen såsom forskarassistent, lektor och docent. Det finns även möjlighet att göra ledarskapskarriär vid Ltu, eftersom ledare traditionellt sett ofta rekryteras internt inom universitetet, där utbildningsledare, avdelningschef eller prefekt är tänkbara positioner. I övrigt finns det även en begränsad möjlighet att avancera inom förvaltningen, samt till positioner inom fakulteterna såsom dekanus eller prodekanus, vilka beslutar om forskningsutbildning och fördelning av statliga forskningsmedel. Av studien framkommer dock att karriärmöjligheterna upplevs gynnsammare på forskningssidan än inom utbildning och administration. Vidare skiljer sig befordringsmöjligheterna till fördel för männen.

Olika villkor

Enligt studien upplevs förutsättningarna för kvinnor och män relativt lika till och med doktorandnivå, men därefter är det betydligt färre kvinnor som fortsätter på karriärstegen. Möjligheten för kvinnor och män upplevs skilja sig åt bland annat beroende på faktorer som kön och hierarkisk nivå. Detta stämmer överens med Kanter's resonemang om att människors beteende kan variera beroende på vilken position de har och huruvida de anser sig ha stora eller små möjligheter att utvecklas inom organisationer. Personer med stora möjligheter har ofta höga ambitioner och stort självförtroende, vilket ofta är männen i en organisation. Denna studie styrker att karriärmässigt väger det tyngre att vara man vid Ltu. Kvinnorna fastnar ofta i karriären, eftersom de stöter på arbeten med små eller inga karriärmöjligheter, vilka Kanter, som tidigare nämnts, kallar för "dead end works", exempelvis administrativa befattningar, som dock inte är i fokus för denna studie. Vi anser att Kanter's resonemang om "dead end works" även går att tillämpa på ledande positioner högre upp i hierarkin vid Ltu, exempelvis prefekt och utbildningsledare, vilka mer eller mindre kan leda till en karriärmässig återvändsgränd i likhet med de administrativa tjänsterna, eftersom uppdragen medför att individerna inte har möjlighet att meritiera sig, vilket krävs för fortsatt avancemang. Vår slutsats är att det verkar finnas goda förutsättningar för karriärutveckling vid Ltu, men att möjligheterna skiljer sig beroende på kön. Vår uppfattning är att universitetet bör arbeta för att bli mer könsmedvetet, det vill säga erkänna, synliggöra och problematisera betydelsen av kön, men även försöka omstrukturera befintliga könsmakrelationer för att uppnå lika villkor i karriärstrukturen. Ett led i detta är att stödja och lyfta fram genusforskning.

Strukturella möjligheter och hinder för karriär

En akademisk karriär associeras i denna studie med kompetensutveckling där akademiska meriter möjliggör att avancera, exempelvis från en grundutbildningsexamen till forskarutbildning med licentiat- eller doktorsexamen, samt vidare till postdoktorala tjänster, som i sin tur kan möjliggöra avancemang till en docentur eller professor. Studien visar att den viktigaste faktorn för att göra vetenskaplig karriär för både kvinnor och män är tid att forska och publicera sig, men villkoren skiljer sig dock mellan könen. Endast ett fåtal kvinnor fortsätter inom akademin efter disputation och dessa blir engagerade i allehanda övriga uppdrag där det behövs kvinnliga representanter. Männens engagemang kan däremot fördelas mellan fler män, vilket gör att deras engagemang inte blir lika betungande. Detta kan resultera i att kvinnor inte har samma möjligheter som män att meritera och publicera sig. De har således sämre förutsättningar att göra karriär än om de fått samma möjligheter som männen att fokusera på forskningen, vilket krävs för att ta sig vidare i det hierarkiska systemet, exempelvis för positioner som docent och professor.

Rekrytering inom slutna nätverk

Studien visar att en av faktorerna som upplevs hindra kvinnors karriärutveckling vid Ltu, är att rekrytering många gånger sker inom slutna manliga nätverk, där män ofta rekryterar yngre män som påminner om dem själva, vilket bevarar den manliga dominansen vid universitetet. Att män väljer män kan bero på att män identifierar sig med andra män och resurser och makt medvetet eller omedvetet fördelas mellan män. Rekryteringsprocessen kan således tolkas som ett hinder för kvinnor och en möjlighet för män.

Olika bedömning beroende på kön

En faktor som framkommer vid studien är att kvinnorna bedöms orimligt hårt vid ansökningsförfaranden avseende tjänster, där kvinnorna behövde ha publicerat mer än dubbelt så många vetenskapliga artiklar som männen för att få en forskarassistenttjänst. Detta förfarande hindrar således kvinnors karriärutveckling och främjar männens, eftersom en forskarassistenttjänst ger goda förutsättningar att meritera sig till docent och professor. En annan bidragande orsak till att det är betydligt färre kvinnor på ledande positioner inom akademin är att betydligt fler män än kvinnor får forskningsanslag, där instanser som fördelar pengar blir "gatekeepers", portvakter till forskningen, vilket hindrar kvinnor i större utsträckning än män eftersom männen får mer resurser och kan kvalificera sig bättre till nästa ansökningsomgång. Framgång föder således framgång för männen samtidigt som motgång föder motgång för kvinnorna. Det är inte de sökande kvinnornas bristande personliga egenskaper eller förmåga som hindrar dem utan det faktum att de är kvinnor.

Externfinansiering - möjlighet eller hinder?

Den akademiska miljön uppfattas ha hårda krav på externfinansiering, eftersom verksamheten ska självfinansieras vilket, enligt studien, kan leda till en konkurrenssituation och rivalitet mellan anställda. Externfinansiering är en faktor som såväl kvinnor som män som forskar lyfter fram som ett problemområde, där utebliven finansiering ses som ett hinder att avancera.

Arbete och familjeliv

Det framkommer att kvinnorna i likhet med män är intresserade av att göra karriär, men att de inte vill arbeta övertid, bland annat på grund av familj och barn. Sammanfattningsvis främjar den fria arbetssituationen möjligheten att kombinera en akademisk karriär med familj och barn. Däremot upplevs den ojämna arbetsbelastningen och förväntningarna att kunna arbeta övertid, som ett hinder för att kunna kombinera karriär och familj på ett bra sätt.

Förändringsåtgärder för en gynnsammare karriärstruktur

Vid Luleå tekniska universitet pågår för närvarandet ett jämställdhetsarbete, där kvinnor förs fram, vilket förhoppningsvis leder till en jämnare könsfördelning vid universitetet. Intressanta frågeställningar att fundera över är "hur det läckande röret kan hejdas", som enligt Chrapkowska och Wold symboliserar att kvalificerade kvinnor lämnar universitetsverksamheten, "hur glastaket kan krossas", som Morrison med flera kallade den osynliga barriär, som medför att så få kvinnor når toppen av hierarkin inom akademien. Vad som främjar kvinnor att nå höga befattningar är komplext, eftersom det dels beror på konkreta hinder i organisationen, dels på föreställningar. Konkreta hinder är lättare att eliminera än de hinder som exempelvis beror på föreställningar om kvinnor och män eller föreställningar om ledarskap. Föreställningar om könen olika värde leder många gånger till att både män och kvinnor förväntar sig högre kompetens hos män, vilket i sin tur påverkar såväl självförtroende som agerande och således blir en självuppfyllande profetia. Nedan presenteras några förslag på förändringsåtgärder, utifrån det empiriska materialet vid Ltu.

Förändring av normer

Intressanta frågeställningar är vad som ses som normalt inom akademien och vilka normer som styr kvinnor och män. Universitetet bör inledningsvis synliggöra de värderingar, normer och villkor som främjar alternativt hindrar karriärutveckling för kvinnor och män, samt identifiera missförhållande och diskriminering. För att nå en mer jämställd struktur anser vi att vissa normer bör ifrågasättas. Kvinnor som har ledaruppdrag inom akademien bör exempelvis synliggöras och stärkas i sin position, eftersom ledarskap är könsmärkt och vanligtvis förknippas med män. Mannen är norm, vilket i sin tur medför att kvinnor är avvikare. Upplysning och utbildning, exempelvis i form av föreläsningar, seminarier, diskussioner, samt så kallade "workshops" är åtgärder som vi föreslår i arbetet med att förändra normer.

Normal arbetstid/kontorstid

Flera intervjupersoner menar att om forskning inte ses som ett kall, en livsstil där arbetsinsatsen motsvarar många timmars arbete utöver kontorstid, utan som ett arbete som främst kan skötas på normal kontorstid, skulle förutsättningarna att finna balans mellan forskning och privatliv förbättras. Studien visar att normal arbetstid skulle främja förutsättningarna att kombinera karriär och föräldraskap. Mot bakgrund av detta är således ett förslag att universitetet inför en mötespolicy där tidpunkterna för sammankomster och möten i möjligaste mån förläggs inom kontorstid. Detta kanske speciellt skulle främja kvinnors möjligheter, eftersom kvinnor fortfarande tar ut större delen av föräldradeltidigheten, men berör även män med barn och kanske speciellt yngre män med barn.

Rekryteringssituation

Studien antyder att det finns ett informellt rekryteringsförfarande vid Luleå tekniska universitet. Vi föreslår en översyn av rekryteringsprocessen där processen undersöks ur ett genusperspektiv. Rekrytering bör, enligt vår uppfattning, ske enligt ett formaliserat tillvägagångssätt, där tydliga kravspecifikationer för olika typer av positioner upprättas. Ltu bör föra ett resonemang om huruvida det ställs samma krav oavsett vem/vilket kön som söker tjänster och kravprofilen bör vid behov ändras så att den passar båda könen. Intervjuerna visar att för närvarande väljer män ofta män i rekryteringssammanhang. Detta upplevs bottna i att professorer, vilka i större utsträckning är män, ofta värvar lovande personer som påminner om dem själva.

Detta resulterar i att fler män än kvinnor vanligtvis rekryteras framförallt till postdoktorala tjänster och bemannas exempelvis fler forskarassistenttjänster med män än med kvinnor ger detta männen bättre förutsättningar att fortsätta att meritera sig till docent och professor. Rekryteringsförfarande eliminerar således i hög grad kvinnor redan vid sökförfarandet och medför att den könssegregerade strukturen inom akademien bevaras. Det beskrivna tillvägagångssättet vid rekrytering kan således uppfattas som ett strukturellt hinder för kvinnor och är en bidragande orsak till det så kallade "läckande röret", som innebär att fler kvinnor än män försvinner ur organisationerna. Att betydligt färre kvinnor når toppositioner inom akademien, har således många gånger inte att göra med att kvinnornas individuella kompetensbrister, utan att män handplockas till positionerna som kvinnor inte ens får chansen att söka. Nu när kvinnor motsvarar ungefär hälften av de forskarstudierande och en medvetenhet om upplevda strukturella hinder ökat så stiger även andelen kvinnor på ledande positioner, men utvecklingen går långsamt. 2005 nådde bara fyra av tio högskolor jämställdhetsmålet, det vill säga minst 40 procent av vardera könet i ledningen.

Forskarskola för kvinnor och nätverk

Redan 1995 startade projektet; "Kvinnlig forskarskola", som var den första forskarskolan för kvinnor i Sverige vid en teknisk fakultet. Syftet med projektet var att främja rekryteringen av kvinnor till teknisk utbildning och forskning. "Kvinnlig forskarskola", som sedermera bytt namn till "Forskarskola för kvinnor" har sedan pågått i omgångar och ett nätverk har dessutom etablerats med förhoppningen att fler kvinnor ska fortsätta karriären inom akademien även efter doktorsexamen (www.ltu.se). Studien styrker att forskarskola för kvinnor är ett bra alternativ för att främja kvinnors karriärutveckling inom akademien och dessa forskningskolor bör således fortskida som ett led i jämställdhetsarbetet.

Intervjuerna i denna studie visade att nätverk är viktiga och att kvinnorna ofta hamnar utanför slutna manliga nätverk, vilket skapar olika förutsättningar för könen. Som tidigare nämnts är det således viktigt att initialt i karriären skapa kontaktnät. Därav är ett förslag att främja nätverk för kvinnor, eftersom vår uppfattning är att nätverksbyggande är ett verktyg som kan användas för att stärka kvinnor i minoritetspositioner. Nätverken kan fungera som en mötesplats, som kan generera i kontakter med andra kvinnor, erfarenhetsutbyte, samt stöd och referenser. Enligt vår uppfattning finns det dock en risk med forskarskolor och nätverk för kvinnor, vilket är att individerna i dessa enkönade forskarskolor och nätverk hamnar i en så kallad "sidovagn", en mötesplats där maktlösa kvinnor möter varandra. Vi anser således att ett genusperspektiv bör integreras i alla nätverk och även i forskarskolor avsedda för båda könen.

Mentorskap

Det är viktigt att kvinnor etablerar kontakter med nyckelpersoner inom organisationen för att nå toppositioner, vilket överensstämmer med Kanters resonemang om "office uncles", det vill säga sponsorer eller stödpersoner högre upp i hierarkin. Ett förslag är således att främja mentorskap vid Luleå tekniska universitet, eftersom mentorskap kan fungera som en stödstruktur och ett komplement till handledning. En mentor är en slags rådgivare eller ett slags "bollplank", men mentorerna kan även fungera som referenser och som stödpersoner. Tillgång till mentorer av båda könen var något som, enligt det empiriska materialet, upplevs betydande i karriärsammanhang, exempelvis behöver juniora forskare förebilder och stöd i sin utveckling från mer erfarna, seniora forskare, vilket tidigare nämnts i rapporten.

Handledning och handledarutbildning

Forskarhandledning är en viktig del i en högre akademisk utbildning, vilket bekräftas vid intervjuerna, men hur handledningen ska bedrivas finns det inget enkelt svar på. Enligt bland andra flera nuvarande professorer upplevs handledarna ha fungerat som stödpersoner, vilket enligt vår tolkning motsvarar Kanters ”office uncles”, där en fungerande handledning stöttar individerna i en karriärutveckling. I andra fall ansåg forskarstuderande inte att handledarna bidrar/har bidragit med detta stöd och den bristande handledningen leder till tvivel och kan även upplevas som ett hinder för fortsatt karriär. Vi anser att det är viktigt att synliggöra att i relationen mellan handledare och doktorand finns en inbyggd maktrelation, där handledaren i kraft av sin position är överordnad doktoranden. Vid studien framkommer att doktorander/forskarstuderande ofta har en känsla av beroendeställning till handledaren, vilket kan böttna i handledarens inflytande över den forskarstuderandes avhandlingsarbete, vilket omfattar möjlighet att påverka såväl ämnesval som metod. Dessutom kan maktrelationen även grundas i handledarens ansvar för ansökan av forskningsmedel, vilket påverkar doktorandens försörjning, som i sin tur inverkar på möjligheterna till en fortsatt karriär inom universitetet. Mänskligt samarbete omfattar såväl uttalade som outtalade förväntningar och dessa förväntningar är subjektiva. Många av de oklarheter som doktorander upplever under forskarutbildningen kan, enligt vår uppfattning, minimeras genom en väl utformad och tillämpad individuell studieplan, som fungerar som en överenskommelse mellan parterna. Intervjuerna visar att handledarens finansieringskrav tar tid i anspråk och att såväl doktorander som handledare upplever att ”den ständiga jakten på finansiering” leder till mindre tid för doktoranderna.

Vid intervjuerna belyses vikten av handledarutbildning, eftersom en kompetent forskare inte är någon garanti för ett bra handledarskap. Intervjuerna visar att det finns önskemål att åtminstone huvudhandledare genomgår handledarutbildning Vid Luleå tekniska universitet finns det handledarutbildning, men den bör utvärderas och vidareutvecklas. Dessutom framkommer att docentkompetens borde vara en färskvara, som kontinuerligt förnyas, där doktorander eller forskarstuderande får uttala sig i samband med förnyelseprocessen för att på detta sätt komma åt handledare som inte fungerar. Ett system som omfattar både en huvudhandledare och en biträdande handledare finns, enligt den nyligen reviderade Högskoleförordningen, vilket vi uppfattar som ett bra sätt minska doktorandernas sårbarhet och att vidga stödet. En biträdande handledare kan minimera doktorandens/den forskarstuderandes beroendesituation till en enda person. Vår uppfattning är således att det är viktigt att detta system implementeras, samt att arbets- och ansvarsfördelningen mellan handledare och biträdande handledare är tydligt definierat. Vidare anser vi att det även är viktigt med handledarstöd, där utbildning kan vara ett sätt att bättre förbereda handledarna för uppdraget, men även handledarkollegium eller liknande åtgärder kan fungera som stöd för handledarna.

Forskargrupper

Att forskning i större utsträckning sker i forskargrupper, eller större forskarmiljöer kan motverka den individualistiska kulturen och leda till ett ökat samarbete och bättre stöd för de enskilda forskarstuderande från övriga i forskargruppen. En kvinnlig professor betonade att när det gäller samarbete vore det önskvärt att ”*bygga upp paraplyer av forskning*”, forskningsgrupper, vilka kan stärka konkurrenskraften vid ansökan av forskningsmedel. Forskargrupper i form av större forskarmiljöer kan även främja ett ökat antal publiceringar genom medförfattarskap, där forskargrupper kan nå positiva synergieffekter genom samverkan, exempelvis mellan seniora och juniora forskare vid artikelskrivning.

Forskningsfinansiering

Vid intervjuerna framkom önskemål om samarbete kring ansökningsförfarandet gällande forskningsfinansiering, eftersom det är ett tidskrävande arbete. Vi anser att ansökningsprocessen avseende forskningsfinansiering, samt hur forskningsmedel fördelas bör ses över ur ett genusperspektiv. Ltu bör undersöka processer vid ansökningskrivande ur ett genusperspektiv och utarbeta riktlinjer för detta arbete. Det kan vara intressant att exempelvis undersöka om ansökningsförfarandet sker individuellt eller i grupp, samt vilka som i så fall får vara med i dessa grupper. En annan intressant frågeställning, ur ett genusperspektiv, är varför stora forskningscentra är mer missgynnade för kvinnor än för män.

Främja karriären efter disputation

Ett förslag som uppkom vid intervjuerna är att karriärplanering borde ingå i forskarutbildningen. Vi ser karriärplaneringen som en möjlighet för Luleå tekniska universitet att fånga upp kompetent personal för en fortsatt akademisk karriär, alternativt underlätta för doktorander/forskarstuderandes fortsatta karriär utanför universitetet. Vid intervjuerna framkom önskemål om postdoktorala tjänster inom landet, som komplement till befintlig postdoktorala tjänster utomlands, där ett arbetssätt med seniora forskare i samarbete med utländska kontakter upparbetas, men utan stationering utomlands. Ett arbetssätt där kortare resor till berörda länder förekommer, men där resten av arbetet sker från hemlandet är ett förslag från en av intervjupersonerna. Detta skulle främja möjligheten till en fortsatt akademisk karriär exempelvis för dem som av familjeskäl inte vill flytta utomlands för en ”postdok.tjänst”, vilket på vissa avdelningar mer eller mindre är en förutsättning för avancemang inom akademien. Ett annat förslag som framförts vid intervjuerna är en fakultetsnäringsstrategi, som möjliggör för universitetet att erbjuda duktiga medarbetare att stanna kvar efter disputation. Vidare kan strategiska medel avsättas för att främja möjligheterna för individer, som haft ledande positioner som medfört att de inte kunnat meritiera sig. Det kan således vara ett sätt att se ledarskapande inom akademien som ett led i en fortsatt karriärutveckling, i stället för ett hinder för fortsatt karriär.

Fler forskarassistenttjänster

Som tidigare nämnts har disputerade män dubbelt så stor chans som disputerade kvinnor att bli professorer (Högskoleverket, 2 006:2 R), men en positiv trend är den ökade tillströmningen av kvinnliga doktorander, vilket förhoppningsvis kan skapa ett tryck underifrån som krossar glastak och gör att fler kvinnor på sikt når toppositioner, som exempelvis professorer inom akademien. Eftersom antalet doktorer har ökat kraftigt medan antalet forskarassistenttjänster varit mer eller mindre konstant har detta lett till att nydisputerade doktorer har svårare att meritiera sig. Mot bakgrund av detta är ett förslag att förbättra karriärmöjligheterna för disputerade doktorer genom att tillsätta fler forskarassistenttjänster, vilka enligt Högskoleverket är en attraktiv en meriteringstjänst som personer som har avlagt doktorsexamen kan söka, vilket enligt vår uppfattning, ses som ett led i att hantera den kommande generationsväxlingen.

Utgjämna löneskillnader

Av intervjuerna framkommer att lönestrukturen vid Ltu inte är jämställd, och att löneskillnader på grund av kön är oförsvarliga. Vi anser att obefogade löneskillnader, exempelvis på grund av kön, bör förhindras genom att lönen sätts utifrån objektiva kriterier, vilka ska vara väl kända av samtliga medarbetare. Vi tolkar det som ett viktigt steg i jämställdhetsarbetet att utjämna löneskillnader, eftersom en lägre lönenivå för kvinnor kan upplevas symbolisera att kvinnan är mindre värd, mindre kompetent än mannen och reproducerar således en könsmaktsordning där kvinnan är underordnad mannen.

REFERENSLISTA

- Abrahamsson, L. (2006). Statistik Luleå tekniska universitet. (opublicerat material).
- Acker, J., & Van Houten, D. (1992). *Differential Recruitment and control: The sex structuring of organization. Gendering Organizational Analysis*. California: SAGE.
- Alvesson, M., & Billing, Y. (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Bennet, J. (1998). *Collegial Professionalism. The academy, Individualism, and the Common Good*. Phoenix, Arizona:Oryx Press.
- Berg, E.(2004). "Med fokus på ledarskap." Rapport 2004:15. Luleå; Luleå tekniska universitet.
- Berg, E., Barry, J., & Chandler, J. (2003). Nice work if you can get it. *International Journal Comportamento Organizacional e Gestao. Volyme 9/2*.
- Bolman, L., & Deal, T. (1995). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Charapkowiska, C., & Wold, A. (2004). Kvinnor slås ut i universitetskarriären. *DN debatt 20040324*.
- Denscombe, M. (2000). *Forskningshandboken*. Lund: Studentlitteratur.
- Doktorandspegeln (2003). Stockholm: Höskoleverket
- Ehn, B. (2001). *Universitetet som arbetsplats: reflektioner kring ledarskap och kollegial professionalism*. Lund: Studentlitteratur.
- Göransson, A. (2004). *Kvinnor, män och karriärer; visioner och verklighet i näringslivet*. Stockholm: SNS förlag.
- Haake, U. (2004). *Ledarskapande i akademien*. Uppsala: Uppsala universitet.
- Haikola, L. (2000). *Att dirigera solister. Om ledning och ledarskap vid Lunds universitet*. Rapport nr 2000:208. Lunds universitet: Utvärderingsenheten.
- Hanström, M-B. (2000). *Kvinnor och män , lika möjlighet till forskning?* Stockholm: KTHs jämställdhetskommitté.
- Hirdman, Y. (1988). Genussystemet - reflexion kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift, Nr 3* .
- Holme, I., & Solvang, B. (1997). *Forskningsmetodik om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Husu, L. (2005). *Dold diskriminering på akademiska arenor, osynligt, synligt, subtilt*. Stockholm: högskoleverket rapport 2005:4.
- Husu, L. (1997). *Kvinnor vetenskaplig karriär drabbas av dold diskriminering*. Åbo; Åbo akademi (17/1997)

Högskoleverket. (2006). *Forskarutbildning och forskarkarriär – betydelsen av kön och socialt ursprung*. Stockholm: Högskoleverkets rapportserie 2006:2 R.

Högskoleverket. (2003). *Det framtida behovet av lärare vid universitet och högskolor*. Stockholm: Högskoleverket.

Höök, P. (2001). *Stridspiloter i vida kjolar. Om ledarutveckling och jämställdhet*. Stockholm: Akademisk avhandling Handelshögskolan.

Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

Lindgren, G. (1996). *Klass, kön och kirurgi*. Malmö: Lieber.

Lindgren, G. (1985). *Kamrater, kollegor och kvinnor*. Umeå; Umeå universitet.

Lindgren, U. (2000). *En empirisk studie av mentorskap inom högre utbildning i Sverige*. Umeå: Umeå universitets tryckeri.

Lindqvist, J. (2003). *Beroende frihet - en studie av doktoranders psykosociala arbetsituation*. Karlstad: Karlstads University Studies. 2003: 36.

Lundström, M. (1996). *Jämställdhet eller sexistisk rättvisa Stockholm*: SNS Förlag.

Medin-Olsson, I. (2004). *Att leda i förändring. Lednings- ledarskaps och verksamhets utveckling vid Luleå tekniska universitet 2001-2004*. Luleå: Luleå tekniska universitet.

Merriam, S. (1994). *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

Morrison, AM, White, R., & Van Vekeso, E. (1987). *Breaking the Glass Ceiling*. Addison: Reading MMA.

Muhonen, T. (1999). *Kvinnor, karriär och familj; en studie om chefer i fyra olika branscher*. Lund; Lunds universitet.

Nervik, B. (2006). *Ansökningar till strategiska forskningscentra*. Elektroniskt publicerad; www.idas.nu.

Nisser, U. (2006). *Prefekt och kvinna. En rapport om akademiskt ledarskap ur kvinnors perspektiv*. Uppsala: Kompetensforum, Uppsala universitet

Pettersson, L. (2000). *Genus i och som organisation, Översikt om svensk arbetslivsforskning med genusperspektiv*. Stockholm: Santérus Förlag.

Poulitt, C., & Bouchaert, G. (2000). *Public Management Reform – A Comparative Analysis*. Oxford: Oxford University press.

Regeringens proposition (2004). *Ny värld – ny högskola* (prop. 2004/05:162). Stockholm: Regeringen.

Ressner, U. (1985). *Den dolda hierarkin- om demokrati och jämställdhet*. Stockholm: Rabén och Sjögren.

- Robertsson, H. (2003). *"Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegrering och jämställdhet."* Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Romlid, A-M. A (2005). *Elva kvinnors tankar och upplevelser av akademien – en studie av maktstrukturer vid Luleå tekniska universitet.* Luleå: Luleå tekniska universitet, 2005:215
- She Figures, (2003). *Woman and Science.* Luxembourg: Office for Official publications of the European Communities.
- SOU (2004:27). Statens offentliga utredningar. *En ny doktorsutbildning – kraftsamling för excellens och tillväxt.* Stockholm: Fritzes.
- SOU (2003:16). Statens offentliga utredningar *Mansdominans i förändring om ledningsgrupper och styrelser.* Stockholm: Fritzes.
- SOU (1997:137). Statens offentliga utredningar *Glastak och glasväggar? Den könssegrerade arbetsmarknaden.* Stockholm: Fritzes.
- Sundin, A., & Sundqvist, S-I. (2002). *Styrelseroch revisorer i Sveriges börsföretag .* Halmstad: SIS Ägarservice AB .
- Thurén, B., & Sundman, K. (1997). *Kvinnor män och andra sorter, genusantropologiska frågor.* Bjärnum: Carlssons bokförlag AB.
- Tibblin, G. (1994). *Glastaket 1994:75 en berättelse av 65 stycken.* Uppsala: BG Kultur.
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök,P., & Linghag, S. (2001). *Det ordnar sig.* Lund: Studentlitteratur.
- Wahl, A. (1992). *Könsstrukturer i organisationer.* Stockholm: Handelshögskolan.
- Wennerås, C., & Wold, A. (1997). "Nepotism and sexism in peer- review", *Nature* 387, 1997 .
- Wennerås, C., & Wold, A. (1995) "Därför forskar inte kvinnor" *Dagens Nyheter* 1995-01-22.
- World Economic Forum, (2005). *Women´s Empowerment: Measuring the global Gender Gap.* Geneva: Global competitiveness Report.
- www.hsv.se Höskoleverkets hemsida. 2006-11-26.
- www.idas.nu IDAS hemsida. 2006-12-01.
- www.ltu.se Luleå tekniska universitets hemsida. 2006-11-26.
- www.scb.se Statistiska centralbyråns hemsida. 2006-11-26.
- Yin, K. (1994). *Case Study Research.* Thousand Oaks: Sage Publications.

