

AKKA AKademiska Kvinnors Ansvar

Ledarutvecklingsprogram för
kvinnor vid Lunds Universitet
2006-2007



Erfarenheter av ett genusintegrerat ledarskapsprogram

Inger Lövkrona Cecilia Agrell Kajsa Widén

AKKA II

Tackord	3
AKKA II-rapporten – Akademiska Kvinnors Ansvar II ett genusintegrerat ledarskapsprogram vid Lunds universitet Inger Lövkrona och Cecilia Agrell och Kajsa Widén	5
Introduktion och bakgrund	5
Underlag till avsiktsförklaring formulerad av AKKAs styrgrupp	7
AKKAs generella uppläggning	9
AKKA II – ett förändringsinriktat ledarskapsprogram	9
Förändringsprojekten – en introduktion	11
AKKA II-deltagarnas förändringsprojekt	
1. Vem bestämmer på LTH?	12
Maria Kihl, Anne Landin, Anne L’Huillier, Solveig Melin, Annika Mårtensson, Ingrid Svensson, Lunds tekniska högskola, Lunds universitet	
2. Genusvetenskap på Samhällsvetenskaplig fakultet vid Lunds universitet.	23
Åsa Lundqvist, Diana Mulinari, Annika Rejmer, Ylva Stubbegaard, Kerstin Svensson Samhällsvetenskapliga fakulteten, Lunds universitet	
3. Reflektioner om makt och genus på SOL enligt ett klassiskt retoriskt mönster.	47
Bibbi Jonsson, Birthe Sjöberg, Marie Källkvist, Karin Sarsenov Humanistiska och teologiska fakulteten, Lunds universitet	
4. Ledarstrategier för utveckling av genusperspektiv i undervisningen.	55
Lena Neij, Anne Jerneck, Cecilia Fredriksson, Annika Nilsson, Christina Moëll Tvärgruppen, som representerar Internationella Miljöinstitutet, Ekonomihögskolan, Campus Helsingborg samt Juridiska fakulteten, Lunds universitet	
5. Forskningsmedel till medicinsk forskning.	61
Yvonne Giwerzman, Pirkko Härkönen, Helena Jernström, Ewa Roos, Gunilla Westergren-Thorsson Medicinska fakulteten, Lunds universitet	
6. Hur fakulteten kan slå hål på glastaket för sina kvinnliga forskare? eller Hur och varför ska vi göra objektiva utvärderingar av forskningsverksamheter?	69
Cecilia Hägerhäll, Carin Jarl-Sunesson, Kristina Stenström, Marjolein Thunnissen, Vivi Vajda Naturvetenskapliga fakulteten, Lunds universitet	
7. Rollmodeller och förebilder – om potentialen i digitala miljöer.	83
Agneta Gulz Kognitionsforskning, Humanistiska fakultet, Lunds universitet	
Utvärderingsresultat AKKA II	111

“No woman is an island”

Vi vill tacka prorektor Ann Numhauser-Henning, ansvarig för jämställdhetsfrågor vid Lunds universitet, för ovärderligt stöd och stor entusiasm. Utan Dig hade det inte blivit 61 AKKOR! Ett annat tack går till rektor Göran Bexell, som gett oss ansvar och mandat att genomföra båda programmen. Varmt tack även till båda för medverkan i AKKA II.

Ett särskilt tack riktas till samtliga medverkande föreläsare och konsulter samt till deltagarna, vars erfarenheter och kunskaper berikat programmet.

Lund den 19 februari 2008

Inger Lövkrona Cecilia Agrell Kajsa Widén

AKKA II – rapporten

AKademiska Kvinnors Ansvar II, ett genusintegrerat ledarskapsprogram vid Lunds universitet 2006-2007.

Inger Lövkrona, Cecilia Agrell och Kajsa Widén

Introduktion och bakgrund

Rektorsämbetet vid Lunds universitet gav i början av år 2004 Personalenheten i uppdrag att skapa ett särskilt ledarskapsprogram för kvinnor inom akademien vilket blev ”AKKA – Akademiska Kvinnors Ansvar”. Bakgrunden till detta uppdrag var att ämbetet vill ha fler kvinnor i ledande positioner, vilket är ett prioriterat område i universitetets jämställdhetspolicy 2006-2010. Sedan länge har det varit klart att Lunds universitet har för få kvinnor i ledande befattningar och därför måste kvinnors kompetens och intresse för ledarskap tillvaratas bättre. Detta är en strategiskt viktig kvalitetsfråga. Kvinnor som vill föra universitetet framåt och ta ansvar i ledaruppdrag inom akademien ska beredas möjlighet till kunskapsutbyte och identifikation. AKKA erbjuder detta och även möjlighet att nätverka med andra kvinnor och män från olika beslutsnivåer inom Lunds universitet.

Lund universitet har i sin strategiska plan 2007-2011 beslutat att dess vision är att universitetet som helhet ska tillhöra de absolut främsta i Europa. Den övergripande strategin är att kvalitet ska gå före kvantitet. Ett behov har uttalats att bättre ta tillvara utvecklingspotentialen hos kompetenta medarbetare och att utveckla ledarskapet inom universitetets samtliga delar och nivåer.

Då det övergripande målet är att Lunds universitet ska ha högsta kvalitet i all verksamhet kräver detta att ledarskapet utvecklas och att aktivt ansvar tas för att kvinnors kompetens synliggörs och kan komma till nytta för verksamheten.

AKKA-programmets övergripande målsättning är att ge kunskap om universitetet som organisation, om akademiskt ledarskap och om den personliga förmågan. Programmet har ett integrerat genusperspektiv. Det innebär bl.a. att

- den akademiska kulturen och strukturen ses i ett genusperspektiv
- kvinnors villkor i akademien lyfts fram och problematiseras
- ledarskap och konstruktioner av kön synliggörs

Vidare skall deltagarna beredas möjlighet att lära känna och/eller få kunskap om:

- den egna fakultetens organisation och beslutsgångar
- fakultetens uppdrag och ansvarsområden - utbildning, forskning
- problemlösning och konflikthantering
- förändringsarbete
- ordförandeskap och möteskultur
- juridiska aspekter på uppdraget
- retorik och debatteknik.

AKKA fokuserar universitetet som organisation – dess struktur och kultur. Universitetsvärlden har i likhet med andra organisationer dolda strukturella hinder, som påverkar kvinnors

möjligheter att ta uppdrag och framgångsrikt verka som ledare. Programmet tillhandahåller redskap som möjliggör skapandet av nya och förändrade strukturer, som inte utestänger kvinnor, och stimulerar samtidigt till debatt om universitetets uppdrag och hur detta bäst utförs.

Huvudansvarig ledare för programmet är professor Inger Lövkrona, etnologiska institutionen vid Lunds universitet, med mångårig erfarenhet av genusforskning och jämställdhetsfrågor. Hon har också ledarerfarenhet som dekan för historisk-filosofiska sektionen inom område humaniora och teologi. Projektledare Cecilia Agrell, LUEAB, med erfarenhet av ledarskapsutveckling och jämställdhetsarbete, har medverkat i programutformning och genomförande. Hon har en naturvetenskaplig bakgrund som lektor vid Ekologiska institutionen. Tillsammans med personalkonsult Kajsa Widén från Personalenheten med särskild kunskap, dels om pågående jämställdhetsarbete inom universitetet samt om operativt processarbete kring Lunds universitet jämställdhetspolicy, bildades AKKA:s styrgrupp våren 2003. Programmet upplägg lades fast efter gemensamma diskussioner med rektorsämbetet. AKKA I startade i oktober 2004 och avslutades i oktober 2005. Programmet har nu genomförts en andra gång från december 2006 till november 2007. Både AKKA I och II finansieras med särskilda kompetensutvecklingsmedel för ledarskapsprogram och har en budget på 1,200 tkr resp. 900tkr (exklusive kostnader för Personalenhetens anställda). Trettio kvinnliga forskare och lärare har deltagit i vardera programmet. Sammantaget har således sextio kvinnor gått programmen vid utgången av 2007.

Syftet med denna rapport är att göra det möjligt för samtliga anställda vid framför allt Lunds universitet att ta del av de konkreta förändringsprojekt som sammanställts i denna skrift. Här förmedlas de idéer, förslag och tankar som kvinnliga ledare vid Lunds universitet genererat genom sitt engagemang. Vi vill givetvis genom detta stimulera till förändring och debatt.

Underlag till Avsiktsförklaring

Formulerad av AKKAs styrgrupp 2008-02-19.

Hur skall de båda AKKA-programmens resultat förvaltas och förverkligas?

Rektor Göran Bexell formulerade följande i sitt brev till dekanerna våren 2004 angående ledarskapsutveckling för kvinnor inom akademien och syftet med att då anmoda områdena att anmäla deltagare till ledarskapsprogrammet, som fick namnet AKKA:

”Stora ansträngningar måste mot denna bakgrund göras för att nå målet fler kvinnor i ledande ställning inför kommande nomineringar och val till universitetets olika ledarbefattningar...”

”... När väl nomineringarna börjar skall det inte kunna sägas att man inte fick fram någon kvinnlig kandidat som var beredd att ställa upp.”

Efter att vi har genomfört två genusintegrerade AKKA-program med sammanlagt 61 kvinnor inom akademien vid Lunds universitet vill vi således överlämna följande avsiktsförklaring för det framtida strategiska ledarskapet inom vårt universitet.

Målsättning 1:

2009 skall hälften av alla dekaner och hälften av alla prodekaner vara kvinnor. För att nå detta mål krävs:

- A. Kvalitetssäkring av valberedningarnas sammansättning
- B. Kvalitetssäkring av valberedningarnas uppdrag
- C. Kvalitetssäkring av dekanernas kompetens för ledarskap
- Genusutbilda valberedningarnas ledamöter
- Tillse att beredningsprocessen är transparent – tydliga och öppna riktlinjer för arbetet
- Sammanställ en kravprofil baserad på vad som ska åstadkommas under perioden, skapa en uppdragsbeskrivning
- Nominera fler kvinnliga än manliga kandidater
- Om inga kvinnliga kandidater nominerats skall valprocessen genomföras ännu en gång
- Samtliga nominerade skall ha genomgått ledarskapsutbildning (med fördel AKKA)
- Öppna hearings med kandidater genomförs där de kan redovisa sina visioner och Strategier

Målsättning 2:

Formaliserade dekanmöten – oformaliserade möten leder ofta till exkludering och att nuvarande genusstrukturer reproduceras och förstärks inom Lunds universitet.

Målsättning 3:

AKKAs styrgrupp skall få i uppdrag att utveckla och erbjuda AKKA III som ett genusintegrerat ledarskapsprogram för kvinnor och män inom akademien.

AKKA:s generella upplägning

Programmen pågick under ett helt år med ett möte i månaden, oftast heldagsseminarier. Det var uppbyggt kring tre aktiviteter – kunskapsseminarier, arbetsseminarier och den s.k. ”hemläxan”. *Kunskapsseminarierna* inleddes av föreläsare med hög vetenskaplig och/eller administrativ kompetens – från det egna universitet och från andra svenska universitet - samt personer utanför universitetet som arbetar med ledarskapsfrågor. Konsulter valdes på rekommendationer.

Arbetsseminarierna följde vanligtvis efter kunskapsseminarierna och här diskuterade deltagarna vad som sagts eller arbetat med uppgifter som föreläsarna delar ut. Deltagarna indelades i *fakultetsgrupper* (deltagare från samma fakultet) och i *tvärfakultära grupper*.

Deltagarna har haft en ”*hemläxa*” som följt dem under programmet. Hemläxan är en mycket viktig del i programmets målsättning och har syftat till att ge en djupare insikt i den egna fakultetens arbete – och även i andra fakulteter, via gruppdiskussionerna. Hemläxan består i att deltagarna samlat in information om den egna fakulteten, dess arbetssätt, organisation, struktur, ansvarsområden etc. Fakultetsgrupperna intervjuade dekan(er) och kanslichef inom sitt område om deras syn på ledarskap, i vissa fall togs kontakt även med prefekter. De har vidare varit närvarande vid fakultetsstyrelsemöten och vid möten i lärarförslagsnämnder och/eller andra viktiga nämnder/organ på fakulteten/området. Deltagarna förde en privat dagbok, där de antecknat reflektioner, känslor och tankar i samband med olika aktiviteter på AKKA:s möten, samt också under intervjuer och sammanträden. Härigenom skapades kontinuerligt ett underlag för slutdokumentet, som innehåller visioner, reflektioner och förslag till förändringar. Arbetet med hemläxan pågick parallellt med programmet och avsikten var att den nya kunskap som deltagarna fick skulle inarbetas i och utveckla förståelsen för universitetet som organisation och genuskodad kultur. Deltagaren skulle slutligen presentera en vision om hur hon vill arbeta med att förverkliga sina idéer som ledare vid universitetet”.

AKKA II – ett förändringsinriktat ledarskapsprogram

Efter utvärderingen av det första AKKA-programmet började planeringen av nästa AKKA program. Utvärderingen av AKKA-I var genomgående positiv (se AKKA-I rapporten) men gav givetvis uppslag till förändringar av programmet. I samråd med rektor Göran Bexell och prorektor Ann Numhauser Henning ändrade vi utlysningförfarandet. AKKA II utlystes öppet genom att information om programmet och dess syfte fanns på Lunds universitets hemsida. Samtliga prefekter och fick information om programmet och uppmanades att sprida detta till kvinnliga forskare vid sin institution. Prorektor riktade även en uppmaning och en förhoppning till dem som har gått ledarskapsprogrammet AKKA under perioden 2004-2005 att vara rekryterare av 1 ny deltagare till ledarskapsprogrammet AKKA II. Förfarandet vid det tidigare AKKA-programmet var att dekanerna nominerade kandidater.

Vidare ombads sökande till AKKA II att lämna en skriftlig motivering till varför de ville delta i programmet. Dekanerna fick därefter möjlighet att komma in med synpunkter på styrgruppens förslag till nominering, som var baserat på att samtliga fakulteter skulle ha deltagare i programmet. Totalt sökte 63 kvinnor med anställning inom akademien vid Lunds universitet till AKKA II, varav 31 erbjöds möjlighet att delta i programmet. Även programmets genusinriktning förstärktes. Härmed skapades en större medvetenhet hos deltagarna kring maktuttryck och strategier för att identifiera och bemöta könsdiskriminering.

Nytt vid genomförandet av AKKA II var att deltagarna efter varje genomfört seminarium ombads fylla i en utvärdering, där fokuserade frågor ställdes om bland annat förekomst av genusperspektiv hos föreläsaren. Genom detta fick styrgruppen kunskap om hur mottagarna upplevt föreläsarens genusmedvetenhet. De föreläsare, som medverkade i AKKA II fick från styrgruppen detaljerade instruktioner kring programmets innehåll och inriktning samt om förväntade insatser. Videofilmning vid varje seminarium var ytterligare ett arbetssätt. Syftet var att deltagare med förhinder att närvara vid enstaka seminarium skulle kunna tillgodogöra sig innehållet genom att låna inspelad dvd-film.

AKKAs styrgrupp ville i programmet förtydliga och förmedla olika strategiska styrdokument, viktiga att känna till och förstå och av stor betydelse för universitetets verksamhet och fortsatta inriktning. En större tyngd lades därför vid deltagarnas möjlighet att ta del av pågående operativt jämställdhetsarbete inom Lunds universitet.

I AKKA II infördes det två skriftliga deluppgifter i "Hemläxan" som inrapporterades till styrgruppen vid två tillfällen under programmet. Deluppgifterna bestod i att: (1) Redovisa genomförda intervjuer med dekaner, kanslichefer och andra ledningspersoner som fakultetsgruppen genomfört samt redovisa de slutsatser/reflektioner som dessa möten hade gett. (2) Redovisa en disposition, som beskrev hur deltagarna ämnade lägga upp arbetet inför slutrapporten av sina förändringsprojekt i AKKA II.

Styrgruppen gav skriftlig återkoppling till de olika deltagande gruppernas arbeten och denna återkoppling fick samtliga ta del av. Under avslutningsseminariet i november fick alla deltagare redovisa sina förändringsprojekt muntligen och fick då även återkoppling från de övriga deltagarna.

Utvärderingsresultaten från AKKA II redovisas sist i rapporten.

Förändringsprojekten – en introduktion

Deltagarna har arbetat fram sina förändringsprojekt i fakultetsgrupper – S, HT, M, N och LTH – samt i en ”tvärgrupp” bestående av Juridiska fakulteten, Ekonomihögskolan, Internationella miljöinstitutet samt Campus Helsingborg. En deltagare har genomfört ett eget projektarbete.

Förändringsprojekten har föregåtts av intervjuer med dekaner, kanslichefer, prefekter och andra personer i ledande befattning. Deltagarna har vidare auskulterat i fakultetsnämnder, lärarförslagsnämnder och andra centrala organ vid fakulteten. Syftet har varit att identifiera organisationsformer och andra strukturer som hindrar kvinnors karriär vid universitetet. Uppgiften har också varit att föreslå lösningar på problemen.

Vilka problemområden har då identifierats? Prefektrollen har granskats av LTH och S avseende ansvar och befogenheter. Båda grupperna har också studerat organisatoriska förhållanden. LTH-gruppen har granskat den nya organisationen avseende beslutsvägar och praktisk handläggning. S-gruppen har analyserat effekter och konsekvenser för jämställdheten vid implementeringen av Bologna-processen, närmare bestämt inrättandet av en fakultetsövergripande Graduate School. HT-gruppen har undersökt konsekvenser för jämställdheten vid sammanslagningen av språkämnen och litteraturvetenskap till SOL-centrum.

Tvärgruppen har också intresserat sig för organisatoriska frågor och studerat hur de olika enheterna har implementerat universitetets övergripande jämställdhetspolicy. Denna har också granskats av S-gruppen avseende teoretisk förankring. S-gruppen har vidare tagit upp lärarförslagsnämndens genusmedvetenhet vid rekrytering av professorer och lektorer. M- och N-grupperna har granskat fördelning av forskningsmedel respektive utvärdering av forskning avseende jäv och könsdiskriminering. Slutligen diskuterar Agneta Gulz, kognitionsforskare, bl a möjligheten att använda virtuella rollmodeller för att rekrytera fler kvinnor till ingenjörsutbildningar.

Vem bestämmer på LTH?

Kihl, Maria, Elektro- och informationsteknik

Landin Anne, Bygghälsa

L'Huillier, Anne, Atomfysik

Melin, Solveig, Mekanik

Mårtensson, Annika, Bygg- och miljöteknologi

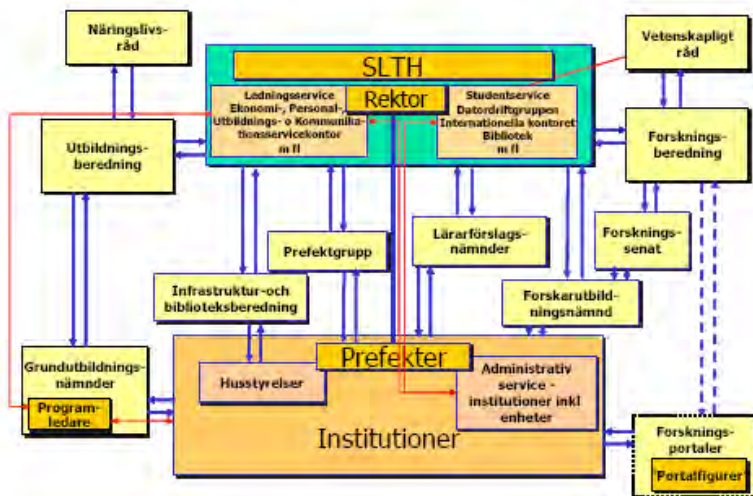
Svensson, Ingrid, Bygghälsa

Under 2007, vårt "AKKA"-år, har vi funderat på vår fakultets organisation, ledarskap och beslutsprocesser. Vi har deltagit som observatörer på en rad olika typer av möten, vi har intervjuat personer i ledande roller och vi har även reflekterat över våra egna roller i organisationen. I denna rapport vill vi dela med oss av våra tankar och förmedla en uppfattning om vilken organisationskultur som råder på LTH.

Bakgrund

Den organisation som finns för närvarande på LTH beskrivs i dokumenten: "LTH:s verksamhet, ledning och styrning 2006", "LTH:s nya organisation – grundutbildningen" och "Arbetsordning för ledningsorgan inom LTH". I dessa dokument finner man följande figur:

LTHs nya ledningsstruktur



Ur denna ska det framgå hur beslutsvägarna ska fungera. Det framgår av figuren att alla pilar slutar hos rektor och styrelsen för LTH (SLTH). I viss mån ska en del beslut fattas i andra rutor i systemet men för det stora flertalet i verksamheten är det oklart om vad som bestäms var.

Organisationsstrukturen på LTH gjordes om för drygt 1 år sedan efter mycket diskussioner. Det var många inom organisationen som ifrågasatte den nya strukturen, vilket är naturligt då nyordningar alltid skapar osäkerheter i en organisation och människan oftast vill bevara den struktur som råder. Men nu har det har gått 2 år sedan förändringen genomfördes och man kan nu börja se effekterna av denna och många upplever fortfarande att det är oklart med beslutsgångarna, vem tar egentligen vilka beslut och hur hänger besluten ihop? Och hur sker informationsflödet inom organisationen?

Vår ambition var att undersöka vilka beslut som fattas och vilken effekt på jämställdheten detta fått genom att kartlägga formella beslut och deras formella beredning. Omorganisationen har lett till att beslut fattas i andra instanser än tidigare och vi vill undersöka vilka typer av beslut som fattas och hur ärendena bereds formellt i den nya organisationen. Att nämnderna är sammansatta jämställt är redan klart – enligt centrala direktiv skall det råda ett förhållande 40-60 mellan könen. Detta innebär att kvinnor blir överrepresenterade i nämnderna i förhållande till sin andel av lärarkåren. Frågan är då om detta medfört att genus tagit en betydande, eller åtminstone de en ökad, del av utrymmet vid diskussioner och ärendeformulering. Kort sagt – har genusperspektivet förändrats? Prefektgruppen är inte lika medvetet sammansatt med tanke på genusperspektivet. Av 18 prefekter är endast fem kvinnor.

Under våren har vi besökt flera olika beslutande organ, där beslut av olika art ska fattas, men vi har då uppfattat det som att besluten egentligen inte alltid fattas där utan någonstans som vi inte har kunnat identifiera tydligt. Vi gick därför vidare med denna fråga under hösten genom att ytterligare intervjua olika personer på LTH som formellt eller informellt har inflytande över besluten. En slutprodukt skulle kunna vara att ge en bild av strukturen så som den faktiskt fungerar och inte som

den är tänkt att fungera. Det bör även ingå en diskussion om varför det finns en diskrepans mellan hur det är tänkt att fungera och hur det fungerar samt vilken effekt det får på de anställdas möjligheter till beslut för personlig del samt för mindre enheter (exempelvis forskargrupper) vid LTH.

I vår studie av beslutsvägarna i LTH:s nya organisation, har vi bland annat undersökt hur besluten gällande grundutbildningen går till. Därför känns det naturligt att undersöka utbildningsnämndens beslutsroll. Vi har under projektets gång intervjuat olika företrädare för utbildningsnämnder och program, samt deltagit i utbildningsnämndsmöten. Prefektgruppens roll har vi skissat på genom intervjuer med fyra prefekter och ordföranden i en av de två lärarförslagsnämnderna har bidragit med sin syn på arbetet. Ett stort TACK till alla!

Disposition

Rapporten är disponerad enligt följande:

Utbildningsnämndens roll i beslutsorganisationen
Programledare vid LTH
UN1
UN4
Prefektrollen vid LTH
Lärförslagsnämnd
Slutsats

Utbildningsnämndens roll i beslutsorganisationen

Enligt den nya organisationen har utbildningsnämnden följande huvuduppgifter:

- fastställa utbildningsplan för aktuella utbildningsprogram och programgemensamma avslutningar och besluta i de delar som inte fastställts av LTH:s styrelse (SLTH). Programledningen utarbetar förslagen för de olika programmen.
- fastställa kursplaner
- fastställa underlag för fördelning av ekonomisk planeringsram i enlighet med de förutsättningar SLTH meddelat.
- bevaka måluppfyllelse och kvaliteten i programmen och redovisa kvalitetsarbetet i enlighet med SLTH beslut. De olika programmen ska i detta arbete jämföras för att upptäcka svagheter och styrkor. Detta arbete rapporteras i en årlig rapport till grundutbildningsberedningen.
- ansvara för att målen för de olika programmen uppnås, som en naturlig del av kvalitetsarbetet. Programledningen skall göra en årsrapport som nämnden skall ta ställning till och som svarar på hur dessa mål uppnåtts.
- föreslå inrättande och nedläggning av master/magisterprogram. Beslut tas i SLTH
- utarbeta och genomföra åtgärder för god examination .
- utarbeta och genomföra åtgärder för god studiesocial miljö.
- besluta i principiella individärenden som gäller antagna inom programmen.
- föra en kontinuerlig dialog med institutioner och forskningsorganisationen.
- utarbeta och underhålla en vision och en strategisk plan för programmen och för sitt ämnesområde som stämmer med LTHs vision och verksamhetsidé. I denna strategi skall ingå

ett samlat koncept för planeringen av nämndens alla program och en analys av det samlade utbudet och dess struktur.

- verka för att ämnesområden inom nämnden sprids över flera program, även sådana utanför nämnden, för att intressanta tvärvetenskapliga kombinationer skall uppkomma och korskopplingar möjliggöras.

Det finns endast 4 utbildningsnämnder på LTH, och syftet med detta är att öka möjligheterna till översikt och samordning av program.

Allmänna intryck

När vi har intervjuat företrädare för utbildningsnämnderna får vi det allmänna intrycket att utbildningsnämnderna fungerar bra som ett discussionsforum för grundutbildningen, men att deras makt att påverka utbildningen är liten. Varje utbildningsnämnd ansvarar för ett flertal program, och detta medför att de inte kan ha detaljkontroll på ett program, utan bara kan ha en översiktlig kunskap om programmen.

Istället är det LTH:s ledningsgrupp och programledningarna som har den verkliga makten vad det gäller grundutbildningen. I ett antal fall har LTH:s ledningsgrupp tagit beslut om programmen utan att gå genom utbildningsnämnden. Varje programledning, som egentligen enbart ska fungera som ett förberedande organ, kan bestämma över sitt program och i verkligheten besluta om utbildningsplaner och strategier.

Därför är vår generella slutsats att när det i den gamla organisationen fanns för många utbildningsnämnder, så finns det i den nya organisationen för många programledningar. Utbildningsnämndernas beslutsmakt är för liten och istället blir de endast mötesplatser för diskussion. Till viss del sköts även samordning av utbildningsplaner i nämnderna.

Konkreta fall

Under våra intervjuer har vi stött på ett par konkreta fall där beslutsvägarna vad det gäller grundutbildningen inte har följts. En kort beskrivning av dessa fall följer här.

Kina-inriktningen

Sedan hösten 2007 finns det en så kallad Kina-inriktning på CDE-programmen. Studenterna har sökt inriktningen i första hand, och när de blivit accepterade till inriktningen, valt vilket program de ska läsa. En student på Kina-inriktningen byter ut vissa kurser i det vanliga programmet mot kurser i kinesiska och asiatisk kultur. Dessutom skall en termin läsas vid ett kinesiskt universitet. LTH har skrivit avtal med två kinesiska universitet om detta.

Det huvudsakliga syftet med att inrätta en Kina-inriktning har varit ökad rekrytering av studenter. Detta eftersom studentantalet på CDE-programmen har minskat kraftigt de senaste åren. Inrättandet av en Kina-inriktning har skett helt utan beslut av utbildningsnämnd 1 (som har ansvar för beslut av utbildningsplaner för CDE) eller SLTH (som har ansvar för beslut av nya program). Istället har besluten tagits av vice rektor i diskussion med programledningarna för CDE. Enligt de vi har intervjuat är det allmänna intrycket att flera ledamöter i utbildningsnämnden känner sig överkörda av LTH:s ledning.

Det nya obligatoriska matematikblocket

Sedan hösten 2007 har den inledande obligatoriska matematikkursen utökats med 3hp. Bakgrunden till detta sägs vara det dåliga studieresultatet för studenterna. Genom att utöka kursen skall mer tid kunna läggas på inledande teori. Samtidigt har flera programledningar under flera år hävdad att det obligatoriska teoretiska matematikblocket bör minskas och istället bör mängden tillämpad matematik, specifik för varje program, ökas.

Det nya obligatoriska matematikblocket har beslutats av rektor och vice rektor i samarbete med Matematikcentrum, tvärtemot önskemålen från de flesta programledningar och utbildningsnämnder. En "normal" beslutsväg borde istället ha varit att det från programledningen kom ett önskemål om mer matematik, som sedan utbildningsnämnden beslutade om och beställde från lämplig institution. I detta konkreta fall är det framför allt programledningarna som känner sig överkörda av LTH:s ledning.

Programledare vid LTH

Varje civilingenjörsprogram vid LTH ligger under en nämnd samt har en programledning bestående av en programledare, en biträdande programledare, en lärare studievägledare, programplanerare samt 3 studenter .

För programledare anges det i "LTH:s nya organisation – GU":

"Programledaren skall

- *Förankra* beredningsarbetet bland institutioner, lärare och teknologer
- *Representera* programmet vid planering och genomförande av introduktionsverksamheten med LTH:s utbildningsservice, phøseri och TLTH.
- *Besluta* - på delegation - om studieplaner för 100/140-poängstudenter samt IE- och TMstudenter efter föredragning av tjänsteman.
- *Besluta* - på delegation - om tillgodoräknande, utbyte samt medräknande av kurser från andra utbildningsprogram och högskolor samt upprättande av studieplaner för dessa studenter efter föredragning av tjänsteman.
- *Besluta* - på delegation - om prioriteringar av sökanden till olika utbytesprogram, samt tillgodoräknande av utlandsstudier efter föredragning av tjänsteman.
- Anmäla delegerade beslutsärenden till UN
- *Ansvara* för övergripande studieinformation (inriktningsval etc).
- Vara programmets kontaktperson och företrädare.
- Nominera pristagare i samband med tävlingar, priser och stipendier associerade till programmet.
- Hålla kontakt med andra program för att finna effektivitets- och samordningsvinster."

Av ovanstående dokument framgår även:

”Speciellt skall programledningen:

- Utarbeta utbildningsplan för aktuella utbildningsprogram och programgemensamma avslutningar och presentera denna för nämnden.
- Föreslå kursplaner för UN samt ge förslag till fördelning av programram på kurser och programgemensamma ändamål.
- Föreslå fördelning av ekonomisk planeringsram i enlighet med de förutsättningar SLTH meddelat. Detta skall sedan fastställas i UN.
- Ansvara för att programmet kvalitetssäkras (t.ex. genom CEQ-systemet).
- Följa upp och analysera produktion och prestationer inom programmet samt uppfyllandet av programmålen. En årsrapport som värderar hur målen uppfylls skall lämnas till UN för övervägande.
- Besluta i principiella individärenden som gäller antagna inom programmen.
- Uppmuntra lärare och studenter för kvalitetshöjande åtgärder.
- Initiera och ta fram underlag till rekryteringsprojekt.
- Samverka med övriga programledningar.”

Formellt sett så bestämmer alltså inte programledning och programledare speciellt mycket, men reellt har denna grupp stora möjligheter till inflytande. Det känns som mycket frustrerande att ha ett system som fungerar på detta sätt för det är förvirrande för alla inblandade vem som egentligen har bestämmanderätten. Programledare och programledning har heller inga medel till hands om dessa vill genomföra något specifikt då ekonomiska styrmedel helt hanteras av kansli LTH.

Som programledare kan man dock påverka på flera nivåer, man kan påverka kursers placering och utformning i viss mån och man har inflytande över programmets struktur. Genom sin utbildningsnämndsordförande och genom vicerektor Rune Kullberg kan man i viss mån påverka hur GUB och LTH:s kansli fattar sina beslut. Så visst finns det möjlighet till bestämmande, men det är ett mycket diffust bestämmande och det tar mycket kraft och tid att driva frågor i den diffusa strukturen. Det blir också så att den/de som driver vissa frågor hårdare har ett större genomslag. Eftersom det endast är i begränsad omfattning som det finns protokoll från olika gruppers möten så vet man inte riktigt vad som gäller utan det är ofta muntlig kommunikation genom UNO eller genom vicerektor som står för informationen.

Om det fanns en starkare koppling mellan ansvar för program och möjligheter att påverka samt en tydligare beslutsordning hade mycket frustration sparats. Det är också ett mycket svårt system att komma in i som nykomling då det bygger mycket på dold kunskap, dvs man vet hur det brukar vara, man känner till vilka personer som man ska kontakta i olika frågor och man har förståelse för de dolda beslutsvägarna.

UN1

UN1 upplevs som ett bra forum för diskussioner, som ger insikt i grundutbildning vid LTH. Den är dock inte en starkt beslutande nämnd. Den är lite för omfattande för att egentligen bestämma om kurser och programmen, och ligger fortfarande under ledningen på LTH (beredningsgruppen) för att kunna ta viktiga policybeslut.

Några exempel då UN1 borde ha varit med i beslutet men blev endast informerad i efterhand:

- Kinainriktningen på CDE
- Kandidatexamens- och Masterexamensbenämning.
- Hur LTH tillämpar Bologna-processen i civilingenjörexamen (i alla fall delvis för UN1:s program)

På andra hållet, eftersom UN1 är så stor och inte kan bestämma om detaljer har programledningarna fått mycket makt (jämfört med tidigare). Programledningen (två personer per program plus tjänsteman) får i praktik mycket ansvar (besluten tas ändå av nämnden dock utan mycket insikt tycker jag!). Exempel är: programstruktur och innehåll, specialiseringar, etc. Det resulterar i en brist av samordning mellan programmen som UN1 borde se över, men som är väldigt svårt att göra, eftersom nämnden är så stor.

UN4

UN4 är till skillnad från UN1 en liten nämnd. Det är ett bra fora för diskussioner och det finns ett stort engagemang för programmen hos ledamöterna. En rad arbetsgrupper har tillsats för att föra programmen och Campus Helsingborg framåt men trots nämndens ambitioner finns det inte utrymme för att fatta strategiska beslut i nämnden. Det finns överhuvudtaget inte så många beslut för nämnden att fatta. Senast mötet blev inställt eftersom det inte fanns några nödvändiga beslut att fatta. Det händer också att möten senareläggs eftersom ärendena inte är beredda centralt och det saknas således ett förslag på beslut från beredningsgruppen till nämnden.

Prefektrollen vid LTH

Här följer en sammanställning av intervjuer från fyra prefekter vid LTH:

Samlade synpunkter från fyra prefekter vid LTH

Prefektens ansvar är vidsträckt, men inte väl definierat. Prefekten ansvarar för personal, ekonomi, verksamhet, förvaltning, säkerhetsfrågor, miljöfrågor och speciallagstiftning. Dock finns ingenstans på universitetet eller på LTH en samlad beskrivning av vad som förväntas av en prefekt och hur tillräckliga kunskaper inom de olika ansvarsområdena skall uppnås. Detta konstaterades också av Internrevisionen vid LU 2007, när prefektrollen vid LU granskades. Effekten är att man hela tiden som prefekt misstänker att det är något man av ren okunnighet underlåtit att göra eller beakta.

Frågan är då vem som bestämmer på LTH. Det varierar med ansvarsområde. Fler frågor än man initialt kan förmoda regleras helt enkelt av lagar och föreskrifter. Detta gäller självklart miljöledning och säkerhetsarbete – alltifrån förvaring av kemikalier till årliga inspektioner av anläggningar. För att inte tala om speciallagstiftning, vilken jag personligen anser att det är omöjligt att ha grepp om.

Administrationen kring dessa frågor är omfattande och tidskrävande, fullt reglerad och här finns alltså inget att bestämma. Systematiskt miljöskyddsarbete måste helt enkelt bedrivas på ett reglerat sätt, tack och lov med stöd av till exempel LU:s yrkeshygieniker. Åtminstone jag och de prefekter jag talat med anser att frågan helt borde lyftas bort och hanteras av professionella, så att det sköts rätt. För stora delar av förvaltningsarbetet gäller samma sak – inget att bestämma.

Man tycker då att områdena personal, ekonomi och verksamhet skulle vara de områden där prefekten har något att bestämma. Men det är bara sant till viss del.

De tre delarna personal-ekonomi-verksamhet är intimt sammankopplade. Personalstyrkan, och här avser jag lärarna, styrs av ekonomin, och verksamheten är i stort en produkt av vad personalen anser att verksamheten skall vara och av vad enskilda lärare kan prestera. Den akademiska friheten medför att forskning av god kvalitet är en direkt produkt av motiverade och forskningsinriktade, djupt ämneskunniga lärare.

På LTH är graden av externfinansiering hög. Det betyder att inte bara prefektens, utan universitetets inflytande minskas eftersom enskilda forskningsgrupper inte är beroende av varken fakultetsmedel eller grundutbildningsanslag. Naturligtvis kan man som prefekt stoppa ansökningar som kräver medfinansiering – ett sådant exempel är VR-ansökningar vars omkostnader vid ansökningar som berör doktorandanställningar egentligen aldrig fullfinansieras. Men, å andra sidan, utan doktorander förtvinar verksamheten. Ett verkligt dilemma. Speciellt som för de flesta institutioner inte ens en doktorand kan finansieras via fakultetsmedel, och den enda fria forskning som bedrivs måste garanteras via, till exempel, VR.

Vad gäller strategiska förändringar i personalstyrkan, syftande till att förstärka eller reducera vissa forskningsområden, visar det sig att detta är mycket svårt på grund av arbetsmarknadslagstiftningen. Detta innebär att strategiska beslut rörande forskningsinriktningen blir svårmanövrerade.

Frånsett inkomstkällan externa medel, förhoppningsvis reglerad av vetenskaplig excellens, och fakultetsmedel, beslutade av LTH:s ledning och inte möjliga att påverka, återstår grundutbildningsanslag. Att öka sitt utbud av kurser är inte helt enkelt. I nuläget vill LTH minska antalet kursutbudet, och varje institution slås förstås om att få hålla de anslagsgivande grundkurserna. Dessa är ju för de flesta institutioner den ekonomiska basen.

Sammantaget är alltså prefektens möjligheter att bestämma kringskurna. Men, å andra sidan, finns inflytandet. Vid LTH hålls regelbundna möten i prefektgruppen – det vill säga samtliga prefekter och LTH:s ledning, bestående av LTH:s rektor, prorektor och förvaltningschef. Till dessa möten kallas vid behov de olika vicerektorerna eller administrativa funktionärer för att belysa vissa frågor. Prefekterna kan i dessa sammanhang uttrycka sina åsikter gentemot ledningen och modifiera beslut i policyfrågor eller inriktningsbeslut. Dock är aldrig församlingen beslutande, beslut ligger på LTH:s rektor.

Man skall också veta att LTH är en mycket intim arbetsplats där, så att säga, alla känner alla och tonen är familjär. Att vara kvinna på LTH är en privilegierad situation. Vi är ju ganska få, och lyfts därför fram i alla möjliga sammanhang – till exempel på grund av kravet 40-60 i alla nämnder och motsvarande. Detta innebär att den administrativa meritportföljen för samtliga kvinnor på LTH bör vara betydande.

Vad gäller grundutbildningsfrågor kan prefekten i princip fatta beslut som rör utformningen av undervisningen. Dock är volymen undervisning, oavsett vad prefekten anser befogat, bestämt av utbildningsnämnderna. Dessutom har man den personal man har – med kompetens eller brister. Undervisningen är av nödvändighet personlig och varje lärare agerar i förhållande till individuella teknologer efter sin pedagogiska övertygelse i kombination med sin kapacitet. I sammanhanget skulle jag och de andra prefekterna vilja framhålla att vi på LTH har en utmärkt lärarkår!

Så, vad bestämmer prefekten? Vilka befogenheter har prefekten? Som ovan redovisats, avsevärda vad gäller ansvar men begränsade vad gäller befogenheter. På LTH finns bara en beslutande instans – rektor på LTH. Övriga organ är rådgivande beredningsorgan. Inflytandet bygger alltså mer på personliga kontakter än på institutionella organ. Det visar sig också att de som varit prefekter länge är mer trygga i sin roll och har kommit över känslan att inte ha kontroll, jämfört med just tillträdde perfekter.

Läraryörlagsnämnd

Att vara ordförande i en läraryörlagsnämnd, Ingrid Svensson

Sedan våren 2006 har jag fungerat som ordförande för en av de två läraryörlagsnämnderna vid LTH. Det har varit en mycket lärorik tid.

Läraryörlagsnämndens roll är att bereda ärenden, från att komma med synpunkter på ledigkuningörelsen till att ta ställning till sakkuningutlåtande, utföra och utvärdera intervju och slutligen, efter att ha summerat all fakta och vägt mot kriterier och lagtexter, komma med ett förslag till lämplig person för den ledigkuningjorda tjänsten till rektor vid LTH. I vissa fall vandrar ärendena sedan vidare till rektor, LU, för slutgiltigt beslut. Detta låter som en omständlig procedur och det är det också. Den största nackdelen är att det kan ta lång tid och det upplevs ofta som frustrerande. Men ibland kan det faktiskt vara bra att det tar tid, det måste finnas tid till eftertanke och det kan ta tid att samla in all nödvändig information. Det här är kritiska beslut både för individen och verksamheten och det är viktigt att det blir rätt person på rätt plats. Men alla inblandade gör verkligen sitt yttersta för att det skall gå fort som möjligt och bli rätt i slutänden.

Att vara ordförande för den här typen av nämnd är mycket speciellt. Man måste alltid komma till ett beslut, om man inte bordlägger förstås, men då skjuter man bara problemet framför sig. För mig är det första gången som jag är ordförande och det var en häftig känsla speciellt vid det första mötet. Inom akademien är alla tränade vid proceduren, är man utsedd till ordförande så är man också ordförande. Det är en manlig ordförande i den andra nämnden och det är väl ingen hemlighet att man gärna ville se en kvinnlig ordförande, man kan nog säga att jag blev kvoterad. Det finns två sätt att reagera på när det går upp för en. Antingen blir man arg och säger nej tack eller gillar man läget, antar utmaningen och försöker utföra uppdraget. Jag valde det sista sättet. Min ambition är att vara rättvis och försöka göra objektiva bedömningar utifrån de underlag som finns. Det är inte alltid så lätt, ibland undrar man: vem kan man lita på?

Det kan också uppstå konstiga situationer när den person som institutionen vill anställa inte är den som nämnden finner som bäst lämpad. Det blir ju inte bra för någon: den som får tjänsten kan få ett

tråkigt bemötande på sin nya arbetsplats och den som institutionen ville ha blir utan anställning. Ofta kan det gå att lösa på något bra sätt men det kan kräva lite diplomati.

I nämnden behandlas också befordringar. Att ta kontakt med en person och be dem dra tillbaks sin befordringsansökan för att den inte har några utsikter att gå vidare, eller för att de sakkunniga är negativa, är ingen rolig uppgift.

Under de åren som jag varit ordförande har vi infört docentsamtal. Tre personer ur den aktuella nämnden träffar den blivande docenten i en ungefär en halvtimme. Samtalet inleds med att den blivande docenten får sätta sin forskning i ett sammanhang och därefter kan man gå in på förutsättningar att bedriva forskning och forskarhandledning, karriärvägar och annat som dyker upp. Det är fantastiskt för oss i nämnden, vi får en bra inblick i vad som händer vid LTH och skapar kontaktnät. De signaler som vi har fått är att även docenterna har uppskattat det. Över huvudtaget har infört fler intervjuer såväl vid nyanställningar som vid befordringar. Det ställer stora krav på nämnden, att genomföra en bra intervju är inte så lätt!

Vi har också börjat titta på kriterierna för bedömning av pedagogisk kompetens. Framför allt kan det bli kritiskt vid befordran från lektor till professor. Att leva upp till lagkraven både när det gäller bedömningsprocessen och den höga nivån på pedagogisk kompetens kräver eftertanke. Det blir extra komplicerat när det gäller det lagkrav på högskolepedagogisk utbildning som finns vid nyanställning för en lektor. Detta lagkrav finns ej för professor men däremot ett lagkrav på högre pedagogisk skicklighet för professor jämfört med lektor. Det kan bli lite märkligt utan krav på pedagogisk utbildning! Därför har vi från nämnderna gått ut och informerat prefekterna så att de uppmanar lektorer som redan finns i systemet att meritera sig med högskolepedagogisk utbildning så underlättar det vid bedömningen inför en eventuell befordran.

Visst har man möjlighet att påverka på en sådan här position. Det gäller att anta utmaningen!

Slutsats

Vem bestämmer på LTH?

Rektor Gunilla Jönsson och kanslichefen Per Göran Nilsson blir det spontana svaret. Oavsett i vilket ärende som ett beslut ska fattas som avser mer övergripande frågor så är det första människa säger: "vi får kolla med Gunilla och PG". Antagligen speglar inte detta hela sanningen men det är en mycket viktig signal. När det gäller detaljer i grundutbildningen så är det spontana svaret Per Anders Fagerholm. Den struktur som infördes 2005-2006 har inte förändrat något i sak känns det som, snarare gjort dessa två personers inflytande starkare.

I en del frågor bestämmer GUB, fast riktigt vad framgår mycket dåligt då detta inte dokumenteras utan mer överförs via muntlig tradition.

LTH:s styrelse förefaller bestämma väldigt lite., exempelvis var vi från AKKA med på ett möte där vi hade mycket svårt att upptäcka att det fattades några beslut under hela mötet. Intrycket var att rektor och kanslichef hade fattat beslut som det informerades om på styrelsen.

Utbildningsnämnderna fattar en del beslut men de bygger på berett material från programledningarna och innebär i realiteten att UN inte påverkar verksamheten i den omfattning som nog skulle vara önskvärt, med den struktur som LTH har tänkt sig. Engagemang, ambitioner och drivkraft finns i lika stor utsträckning i de nya nämnderna som i de gamla. Den stora skillnaden är att det fanns tydliga beslut som i stor utsträckning direkt påverkade programmen förr medan detta är betydligt svårare att spåra nu.

Slutsatsen blir att på LTH bestämmer rektor, men i samråd med olika organ – prefekter, utbildningsnämnder, forskningsberedning och senat.

Hur är det med genusperspektivet?

Ärlighet varar längst. Vi tappade bort denna viktiga fråga på vägen, tror vi. Det kan också vara så att vi inte är tillräckligt observanta eller tränade i frågan för att kunna hantera den kreativt.

Akka II

Genusperspektiv
på
Samhällsvetenskaplig fakultet
vid
Lunds universitet

Åsa Lundqvist
Diana Mulinari
Annika Rejmer
Ylva Stubbergaard
Kerstin Svensson

Inledning

AKKA som helhet har handlat om ledarskap ur genusperspektiv och när vi från samhällsvetenskaplig fakultet skulle välja något att fördjupa oss i var det frågor om centralisering/decentralisering och rekrytering som framstod som mest relevanta.

Under arbetets gång har fokus både vidgats och förskjutits. Det arbete som nu presenteras här utgår från genusperspektiv och jämställdhet. Dessa två teman har vi haft som bas när vi tittat närmare på vad Bologna-processen inneburit på fakulteten, vad prefektrollen innebär och hur rekryteringsarbetet kan förstås.

Bilden som framkommer är både enhetlig och bred. Sammantaget kan vi se att varken genusperspektiv eller jämställdhet är frågor som man enkelt kan peka på. Det som vid en första anblick kan te sig som jämställt kan vid en närmare analys ur genusperspektiv visa sig ha inbyggda och komplexa strukturer där kön är en av de faktorer som påverkar förutsättningarna för män och kvinnor som verkar inom fakulteten.

Vår samlade konklusion är därför att vi vill betona vikten av en fördjupad medvetenhet. Varken jämställdhet eller att ha ett genusperspektiv innebär att bara räkna män och kvinnor, det innebär också att analysera innebörden av arbetsuppgifter, ledarskap, löner m.m.

Med denna korta sammanfattning går vi över till att presentera våra enskilda fördjupade inblickar. Vi inleder med genus och jämställdhet, går via universitetets jämställdhetspolicy vidare till rekrytering och Bologna-processen för att sedan avsluta med ett avsnitt om prefektrollen.

Genus och jämställdhet i akademien. Exemplet Lunds universitet

Av Åsa Lundqvist och Diana Mulinari

Debatten om kvinnors och mäns ojämlika villkor organisationer har pågått under flera decennier, såväl inom som utanför akademien. I det följande ska för det första några nedslag i den pågående akademiska debatten göras. I åtanke har hela tiden frågan om genus och jämställdhet vid Lunds universitet, och i synnerhet dess samhällsvetenskapliga fakultet, funnits. Därefter ska en kort genomgång av Lunds universitets jämställdhetsarbete, såsom det framställs i dokument och planer, presenteras.

Feministiska analyser av organisationer har allt sedan det tidiga 1970-talet bidragit till att den traditionella organisationsforskningen reviderats. I dagens feministiska organisationsforskning finns ett antal olika analytiska förhållningssätt i försöken att teoretisera organisationer utifrån ett genusperspektiv. Nedan beskrivs ett av dessa, vilket också har använts i analysen av det empiriska materialet.

Utgångspunkten hämtas i antagandet att kön/genus är en central princip för (hierarkisk) social organisering. Begreppet genus är med andra ord ett relevant analytiskt redskap för att förstå frågor rörande makt och ojämlikhet inom universitetet som arbetsplats, och akademien som diskursivt fält. Emellertid tycks fler sociala hierarkier fungera som vattendelare, t.ex. klass och etnicitet. Detta sammantaget gör att vår första ståndpunkt kan sammanfattas som följer:

- a) att kvinnors (och mäns) liv äger rum i skärningspunkten mellan olika maktregimer som borde analyseras som ömsesidiga relationer.
- b) att en förståelse av könsrelationer också kräver en förståelse av hur kön skapas och reproduceras är invävt i och genom andra sociala relationer, som klass eller etnicitet.

Dessa utgångspunkter kommer att användas i vår analys av kvinnors och mäns position inom universitetet. Genom att sätta fokus på frågor om genus inom ramen för likabehandlingsplaner samt på icke hegemoniska maskuliniteter och femininiteter i jämställdhetsplaner problematiseras också utgångspunkten att alla kvinnor är underordnade alla män.

Frågan är då hur vi ska förstå den könsarbetsdelning som präglar ett universitet. Vi har, som sagt, hämtat inspiration från ett av de dominerande perspektiven inom organisationsforskningen.

Den feministiska organisationsforskningen handlar i hög utsträckning om hur arbetsplatser producerar en viss typ av könsarbetsdelning. I alla organisatoriska

praktiker skapas mönster i exempelvis arbetsuppgifter eller i lönesättning, som alltså är knutna till rådande föreställningar om kvinnor och män. I studier som analyserar könsarbetsdelningens logiker görs också empiriska nedslag i såväl organisationers strukturella uppbyggnad, som hur anställda på individnivå förhåller sig till varandra på arbetsplatsen: vilka former av interaktion kan skönjas mellan kvinnor och män, mellan kvinnor och kvinnor, och mellan män och män. I interaktionen avslöjas bland annat hur och under vilka omständigheter underordning och ojämlikhet skapas och reproduceras. Därtill inkluderas ofta analyser av *hur* anställda – i samspel med organisationens ledning – konstruerar olika förståelser som är kopplade till genus och sexualitet (hur ska män vara och hur ska kvinnor bete sig). Här analyseras vilka föreställningar om genus som finns, hur dessa ”spelas upp” av de anställda på olika nivåer, samt hur dessa påverkar könsarbetsdelningen. Här gäller det att skapa en korrekt bild av sig själv som anställd, och alltså inte avvika genom att t.ex. vara öppet homosexuell (Pringle 1989, Hearn 1999).

I detta sammanhang har också frågor som berör etnicitet inkluderats, bland annat har den västerländska organisationsforskningens grundvalar ifrågasatts, och den inflytelserika sociologen Marta Calás menar stora delar av den feministiska organisationsforskningen ”constructs a more generic ethnic gendered subject whose only possible mode of existence depends on its mimetic characteristics, on its potential similarity to a ‘normal cultural subject’ (Calás 1992, s. 198).

Vi ska återkomma till dessa förhållningssätt senare. Dessförinnan ska vi snäva in perspektivet något och kort diskutera genus och jämställdhet i akademien.

De flesta forskare är överens om att betydande förändringar har ägt rum i Västeuropa som omvandlat den kulturella meningen av kön och könsrelationer. Forskning visar också att kvinnorna har gjort viktiga framsteg inom en mängd fält, inte minst inom akademien. Samtidigt, har universitetet som organisation genomgått strukturella omställningsprocesser. Det är omöjligt idag att bedöma konsekvenserna av dessa förändringar för kvinnors position i akademien. Däremot är det relevant att från ett genusperspektiv identifierar några av dem:

- a) Sociologen Beverly Skeggs (1995) hävdar i artikeln *Women’s Studies in Britain in the 1990s. Entitlement Cultures and Institutional Constraints* att genusforskning inkluderas och institutionaliseras inom akademien när nya organisationsformer som prioriterar effektivitet och hög produktivitet (definierat genom manliga koder och nätverk) äger rum.
- b) Antropologen Susan Wright (2004) hävdar i *Process of Cultural Transformation: Higher education and neo-liberal governance in England* att syftet med högre utbildning har förändrats i Storbritannien, från ett kollektivt samhälleligt ansvar till en individuell investering. Författaren hävdar vidare att universitetet har anpassat sig till de nya tiderna genom en del strategier bland annat: allokering av resurser till de internationell konkurrenskraftigaste forskningsmiljöerna (top tier of internationally competitive research

departments), specialisering (elite, multi-functional, research transfer contributing to the regional economy och teaching only).

Kvinnors position inom universitet kommer i framtiden att definieras också av vilken typ av universitet de tillhör samt vilken hänsyn universitetsledningen tar i tillämpningen de nya policydokument med fokus på att förbättra kvinnors fortfarande osäkra inställning. Dessa antaganden är relevanta även i vår studie.

Görs en sökning på "forskningen om genusfrågor och jämställdhet i akademien" finner man snart att flertalet rapporter och skrifter framförallt utgörs av beskrivningar av sexuella trakasserier, löneskillnader eller antalet kvinnor och män på olika positioner inom universitetet eller högskolan. Det tycks sålunda som om jämställdhetsarbete ofta rör konkreta händelser eller handfasta företeelser som lönesättning. Dessa undersökningar utgör antagligen en viktig del i strävan efter mer jämlika villkor vid universitet och högskolor. Det finns emellertid också några mer analytiska försök att hantera problematiken kring genus och jämställdhet i akademien.

Sociologen Fredrik Bondestam har i sin avhandling analyserat jämställdhetsarbetet vid framförallt Uppsala universitet, från policy till praktik (Bondesson 2004). Bland annat har han undersökt hur försök med positiv särbehandling fallit ut, men också olika betydelser av sexuella trakasserier och könskränkningar. En intressant poäng som framförs är något som han kallar för "olikhetens paradox" i texter om jämställdhet i akademien. Denna "olikhetens paradox" betyder att möjligheten att förändra aldrig uppstår i den praktik som studerats.

"The empirical results make visible some unintended and reproductive consequences concerning the possibilities to successfully implement methods aimed at improving gender equality. A paradox of difference, much debated in feminist politics and theory, structures different narratives within the discourse. Summing it up, it is the tendency to start out from a view on the problem of gender equality as connected with a category of women, marked as different from a norm, which makes gender equality work not only contradictory but also counterproductive." (Bondestam 2004)

Ett sätt att förändra denna onda cirkel föreslås av Bondesson: använder vi filosofen Julia Kristevas begrepp *abjekt* (som alltså varken är ett subjekt eller objekt, utan en identitet som befinner sig i ett slags gränsland) utmanas jämställdhetsarbetets betydelser, och förändring kan så ske på sikt.

Frågan är hur dessa analytiska förhållningssätt kan hjälpa oss att förstå Lunds universitets jämställdhetssträvanden? Fortsättningsvis ska en kort presentation av universitetets jämställdhetspolicy presenteras och diskuteras.

Jämställdhet, genus och likabehandling vid Lunds universitet

”Lunds universitets verksamhet bygger på jämställdhet mellan könen och strävan efter etnisk och social mångfald. Alla människors lika värde erkänns och universitetet verkar mot rasism och främlingsfientlighet. Verksamheten bedrivs i former som ger möjlighet för var och en att utvecklas utifrån sina personliga förutsättningar oberoende av ovidkommande hänsyn till kön, etnisk eller social bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder. Inom universitetet råder nolltolerans mot kränkande särbehandling.” (Ur: Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2006 – 2010)

Med dessa ord inleds Lunds universitets jämställdhetsplan från 2006. Det är en vision som beskrivs, och i dokumentet framhålls också vilka åtgärder som bör vidtas för att organisationen ska kunna närma sig denna. Det handlar om rekrytering och befordran, lönesättning, ledarskap, att förebygga och motverka trakasserier, samt att införa en ”könsmedveten” pedagogik i utbildningen. För att närma sig dessa mer konkreta frågor har en vidare definition av jämställdhet gjorts, vilken svarar på den i sammanhanget viktiga frågan: ”Vad betyder jämställdhet vid Lunds universitet?”

”Jämställdhet mellan könen innebär att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Detta innebär en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende samt lika villkor och förutsättningar i fråga om arbete, karriär och utvecklingsmöjligheter. Härtill kommer lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger. Jämställdhet innebär också delat ansvar för hem och barn liksom frihet från könsrelaterade och sexuella kränkningar.” (Ur Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2006-2010)

Det är en mycket ambitiös text. Det handlar om lika rättigheter och möjligheter för samtliga anställda inom ”livets alla områden”. Det är en text som alltså utgår från flera sfärer än arbetsplatsen. Samtidigt snävar man snabbt in målen – de breda penseldragen tycks sakna förankring i de konkreta åtgärdsplanerna. Här återgår man snarare till att se till antalet kvinnor och män på olika positioner.

”De övergripande målen för Lunds universitet är att uppnå balans mellan antalet kvinnor och män i grundutbildning och forskarutbildning, inom olika yrkesgrupper samt i nämnder och styrelser. Det måste också råda balans vad gäller kvinnors och mäns inflytande på undervisning, forskning, studie- och arbetsförhållanden samt beslut på alla nivåer.” (Ur Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2006-2010)

Det är dock långt till målet. Vid Lunds universitet innehar män de allra högsta posterna. Detsamma gäller även de lägre nivåerna, där alltså män dominerar.

<u>Kategori</u>	<u>Kvinna</u>	<u>Man</u>
Doktorand	48%	52%
Adjunkt	50%	50%
Forskarassistent	39%	61%
Lektor	33%	67%
Professor	15%	85%

Källa: Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2006-2010

Ett annat intressant exempel på konkretiseringen av målen är undersökningarna om löneskillnader. Att utjämna löneskillnader är, som på andra håll, en viktig del i jämställdhetsarbetet. Så också på universitetet. Vid en snabb genomgång av universitetets lärar- och forskartjänster tycks kvinnor i mycket hög utsträckning tjäna mindre än män. Det intressanta med dessa siffror är kanske inte utfallet, utan kommentarerna till de skeva siffrorna. Här framhålls i nästan alla fall att ”osakliga löneskillnader har inte konstaterats”. Det finns alltid en rationell, och inte helt sällan individuell, förklaring till varför kvinnorna tjänar mindre. En vanlig förklaring är åldersrelaterad. Aldrig framhålls mer teoretiskt förankrade förklaringar till att kvinnor och män tjänar olika. Till detta ska vi återkomma i den avslutande diskussionen.

Den genusvetenskapliga organisationsforskningen har visat på vikten av att studera fler faktorer än de rent kvantitativa om vi vill fördjupa vår förståelse ojämlika förhållanden på arbetsmarknaden. Det blir synligt även i genomgången av Lunds universitets jämställdhetsplan. Visionen om det jämlika universitetet tycks ligga långt borta i analyserna av de ojämlika lönerna eller i diskussionerna kring hur antalet kvinnor ska rekryteras till högre tjänster.

Personalkrytering

Av Kerstin Svensson

Studenterna inom samhällsvetenskaplig fakultet är i större utsträckning kvinnor, personalen inom fakulteten är jämt fördelad på män och kvinnor, men när man ser till ledande positioner finner man att männen dominerar kraftigt. Av professorerna är 14 kvinnor och 30 män, vilket ger 32 % kvinnor. Av de nio institutionerna/enheterna är det endast vid två där prefekt eller motsvarande är kvinna, Centrum för genusvetenskap samt Medie- och kommunikationsvetenskap. Vid Sociologiska institutionen är en kvinna biträdande prefekt. Således är tolv män och tre kvinnor av de 15 på hemsidorna redovisade prefekterna och biträdande prefekterna (el. motsv.), dvs. 80 % män. Om man ser till studierektorer är det bland dem en något högre andel kvinnor: fem studierektorer av tretton är kvinnor, vilket innebär att det är 38 % kvinnor och 62 % män. Sammantaget är bilden att kvinnorna har knappt en tredjedel av de olika ledande befattningarna.

Rekryteringen till ledande positioner går vanligen utifrån den befintliga, vetenskapligt meriterade personalen. Gruppen av lektorer och professorer är det underlag man har att tillgå för rekrytering till olika arbetsledarroller, men hur skapas detta underlag? Och hur ser rekryteringen ut ur genusperspektiv? I detta avsnitt fokuseras rekryteringarna vid samhällsvetenskaplig fakultet vid Lunds universitet. Syftet med avsnittet är att se hur rekryteringen av män respektive kvinnor sker vid fakulteten. Sekreteraren i lärarförslagsnämnden, Anders Kirchner, har bidragit med den statistik han fört över anställningsärenden och han har förmedlat sakkunnigutlåtanden till fyra utlysningar. Statistiken över situationen vid samhällsvetenskaplig fakultet presenteras här först, varefter en mindre analys av de senaste sakkunnigutlåtandena presenteras.

Rekrytering läsåren 2005/06 och 2006/07

De senaste två åren har totalt 41 personer anställts som lektor och professor vid samhällsvetenskaplig fakultet, här är också inräknat de som befordrats till professorer. Under 2005/06 befordrades två män och två kvinnor till professorer. Sju personer anställdes som lektorer enligt Lagen om anställningsskydd, fyra män och tre kvinnor. 17 tillsättningsärenden var aktuella där fyra professorer, nio lektorer, tre forskarassistenter och en biträdande lektor anställdes. Professorerna var jämt fördelade, två män och två kvinnor. Av lektorerna som anställdes och adjungerades var fem män och fyra kvinnor, medan den biträdande lektorn var man. Å andra sidan var de tre forskarassistenter som anställdes kvinnor. Av de 28 ärenden som var aktuella anställdes/befordrades således 14 män och 14 kvinnor. Kvinnorna är ett något högre antal på tidsbegränsade tjänster som forskarassistent, medan männen i något högre utsträckning tillsvidareanställdes.

Under 2006/07 har två personer befordrats till professor, en man och en kvinna. Nio personer har anställts som lektor enligt Lagen om anställningsskydd: tre män och sex kvinnor. Fyra lektorer har anställts efter utlysning och sakkunnigbedömning, av dessa var två män och två kvinnor. Trots att antalet är detsamma kan man notera att de två kvinnorna anställdes vid Centrum för genusvetenskap efter generellt formulerad utlysning, medan de två männen anställdes, vid Socialhögskolan och Psykologiska institutionen, efter utlysningar som var mycket specifikt formulerade. Formuleringarna i utlysningarna var så specificerade att få personer kunde uppfylla kriterierna.

Lsåret 2006/07 har bara hälften så många anstälts som under 05/06. Kvinnorna hade markant högre andel bland dem som anställdes enligt Lagen om anställningsskydd, medan könsfördelningen var jämn mellan de som anställdes efter utlysning. Utlysningarna var speciella eftersom det var män som rekryterades till snävt formulerade anställningar och kvinnorna anställdes inom ett kvinnodominerat ämne. I dessa få anställningar kan man alltså se en skillnad: män anställs utifrån preciserade skrivningar direkt avsedda för dem, medan kvinnor anställs inom kvinnodominerade ämnen. Man kan också säga att förändringarna i LAS har gynnat kvinnor eftersom det är den vägen som de flesta kvinnorna har kommit in i tillsvidareanställning under detta år.

Man måste hålla i minnet att underlaget är litet. Utifrån denna statistik kan man egentligen inte säga något generellt om hur kön betraktas, inte minst då antalet anställningar är så få, men man kan notera några intressanta aspekter som skulle vara värda att undersöka mer:

- 1) Det finns inga uppenbara skillnader i anställningar av kvinnor och män, antalet av vardera kön är jämt.
- 2) Kvinnor tenderar att få något sämre anställningstrygghet än män genom att de i högre grad anställs på tidsbegränsade anställningar.
- 3) Män gynnas av specialformulerade utlysningar.

Eftersom det inte finns några uppenbara skillnader finns anledning att gå ännu mer in i rekryteringsprocessen och dekonstruera de bedömningar som görs. Vi skall här göra en närmare granskning av några sakkunnigutlåtanden.

Granskning av sakkunnigutlåtanden

Anna Gunnarsdotter Grönberg (2003) har påtalat hur män och kvinnor beskrivs på olika sätt i sakkunnigutlåtanden. Hon visar t.ex. att män beskrivs mer ingående, medan kvinnors meriter presenteras summariskt. Vidare påtalar Gunnarsdotter Grönberg att ambitionen att variera språkbruket i texten leder till att de sakkunniga på flera områden tenderar att beskriva män och kvinnor olika. Därutöver ges olika tyngd åt kvalitet och kvantitet inom de olika meriteringskategorierna. Med

Gunnarsdotter Grönbergs studie som inspiration har en mindre analys av utlåtanden inom samhällsvetenskap genomförts.

I tre av de tidigare nämnda anställningarna inhämtades sakkunnigutlåtande läsåret 2006/07: De två utlysningarna som var specifikt skrivna lockade relativt få sökanden. Sex personer, fyra män och två kvinnor sökte anställningen i socialt arbete, medan tre personer sökte anställningen i psykologi, två män och en kvinna. I båda fallen anställdes den man som bäst passade utlysningen. Anställningen i genusvetenskap lockade många sökanden, 24 personer. Bland dessa fanns en man. Han placerades i tätposition (som nr 2 respektive 3 av de två sakkunniga) och ett kompletterande utlåtande inhämtades för att avgöra om han skulle kunna komma i fråga för en av de två aktuella anställningarna. De sakkunniga vidhöll sina bedömningar, men i slutändan kom ändå en man och en kvinna att anställas på de två anställningarna.

Dessa tre utlysningar är alla problematiska att använda som underlag för en analys av beskrivningarna av män och kvinnor. De första pga. de två snävt definierade utlysningarna. Den andra pga. den nästintill enkönade gruppen av sökande. Senare, under hösten 2007, har ytterligare en bedömning med stort antal sökanden inkommit till fakulteten. Den avser tre anställningar i socialt arbete och lockade 22 sökanden, 11 män och 11 kvinnor.¹ För att se om man kan se samma tendenser som Gunnarsdotter Grönberg gjorde i Göteborgsstudien har denna bedömning granskats närmare.

Utlåtandet är relativt kortfattat, på 28 sidor beskrivs och bedöms de sökanden av tre sakkunniga. De sakkunniga är professorer, två män och en kvinna. De sakkunniga gjorde en första ”grovsortering” och valde bort tio personer som inte ansågs vara kvalificerade för tjänsten. Även här var könsfördelningen jämn: fem män och fem kvinnor, vilket innebar att den återstående gruppen bestod i sex män och sex kvinnor. De tre som rangordnades högst var i turordning man, kvinna, man. Som fjärde person fanns från en sakkunnig en kvinna, medan övriga två sakkunniga hade en man som fjärde person och kvinnan som femte. Den man som rankades högst av alla var också den enda sökanden som var docent i ämnet. Ytterligare en man var docentkompetent, men dock inte i ämnet. Han rangordnades inte av någon.

I den första ”utsorteringen” av tio sökanden som ej kan komma i fråga sorteras tre män som saknar formell behörighet bort, två är inte disputerade, medan en tredje inte har sänt in merithandlingar. De två återstående männen får mycket summariska bedömningar, för den ene nämns på två rader endast att han disputerat 2000 på en avhandling ”med betydande förtjänster, men ämnesinnehållet är perifert i förhållande till ämnet”. Det framgår inte av texten att han allt sedan disputation upprätthållit ett lektorat inom ämnet, på annan ort. Den andre mannen som är

¹ Ytterligare tre sökanden fanns tidigare. Av dessa kom tre personer tidigt i processen att tillsvidareanställas enligt Lagen om anställningsskydd, två kvinnor och en man.

formellt behörig bedöms också han på få rader vara perifer i förhållande till ämnet, inget nämns om att han vikarierar som lektor vid den aktuella institutionen.

De fem kvinnorna får motsvarande behandling. Ingen av dem är disputerad i ämnet. Tre av dem, alla socionomer som disputerat vid medicinsk fakultet, får lite mer omfattande bedömning, dvs. fem-sex rader. I samtliga fall beskrivs deras forskningsområden som snäva och perifera i ämnet socialt arbete. Slutligen finns två kvinnor som disputerat i sociologi, den ena sägs ha skrivit en mycket intressant avhandling ”dock i det stora hela vid sidan av ämnet” och den andra får ett sakkunnigutlåtande som i sin helhet lyder: ”Allt för svaga och perifera meriter för att hamna i kvalificerad kategori”.

Denna första gallring beskrivs således mycket hastigt, formellt behörigas meriter lyfts inte fram och diskuteras och skrivningar om ”perifert i förhållande till ämnet” används utan att man definierar hur man resonerat. Det finns ingen uppenbar skillnad mellan män och kvinnor här, alla får summariska bedömningar där det är oklart varför de sorterats bort. Oavsett bedömningarna blir könsfördelningen jämn, av de elva sökande av vardera kön sorteras fem bort och sex beskrivs mer ingående.

De återstående tolv sökande bedöms på 18 sidor, cirka 1,5 sida per person. Meriterna för var och en beskrivs på mellan 40 och 82 rader. I genomsnitt beskrivs kvinnornas meriter på 53 rader och männens på 65 rader. Det torde handla om att männen har mer omfattande meriter, tre av de sökande männen har en tydligt mer omfattande vetenskaplig produktion än övriga. Dessa tre bedöms på i genomsnitt vardera 75 rader, varför övriga tre män bedöms på i genomsnitt vardera 55 rader, dvs. helt i linje med kvinnorna, där ingen utmärker sig med en särskilt omfattande produktion. Omfattningen av texten för var och en kan alltså inte, som i Gunnarsdotter Grönbergs studie, knytas till kön. Texten är här mer omfattande för dem som har bifogat mer vetenskapligt material.

I utgallringen av de första tio var ämnesrelevansen av stor vikt, det är därför intressant att se hur man bedömt det för de tolv som närmare diskuteras. Fem personer är disputerade i ämnet socialt arbete, för dessa nämns inte mycket om ämnesrelevans. De övriga sju har disputerat i sociologi (3), socialantropologi, rättssociologi, historia och psykologi. För dessa diskuteras ämnesrelevansen lite grand, men det är fortfarande inte klart hur man definierar ämnet. Däremot framstår det som om personer med starka vetenskapliga meriter också tenderar att bedömas som relevanta för ämnet. Det samma gäller balansen mellan vetenskapliga och pedagogiska meriter. Det samlade intrycket är alltså att den vetenskapliga meriteringen dominerar bedömningen, när den är stark skrivs också pedagogik och ämnesrelevans i positiva ordalag.

Det är ungefär lika stor del manliga och kvinnliga vetenskapliga meriter som värderas högt, men språkbruket är något olika. Medan en kvinnas avhandling kan beskrivas positivt i ord som ”fascinerande”, ”fint tema” ”en analys som blir direkt

gripande” beskrivs en mans avhandling med att den ”bidrar till att öka kunskapen”, ”viktig” och att han ”förmår koppla analyser”. När mäns avhandlingar beskrivs som svaga sker det med begrepp som ”intressanta frågor som inte fullt ut kan besvaras” eller att ”den teoretiska referensramen --- inte till fullo [utnyttjas]”, medan ingen av de bedömda kvinnorna får sina avhandlingar kritiserade. De skilda ordvalen för män och kvinnor förefaller i hög grad vara relaterade till de teman som avhandlingarna behandlat och mindre till den bedömdes kön. De sökande kvinnorna har i högre grad skrivit avhandlingar utifrån kvalitativa och nära studier av människors liv, medan männens avhandlingar i högre grad behandlat mer strukturella förhållanden. Det verkar snarare vara så att bland de sökande har kvinnor och män intresserat sig för olika teman i sin forskning. I bedömningarna av de sökande här framkommer dock ingen skillnad i värdeladdningen av de olika temana.

Den samlade bedömningen av utlåtandet är att det bygger på många oklarheter, men att dessa inte kan sorteras in under kategorierna man och kvinna. Den mest centrala oklarheten är i stället vad som räknas in i ämnet och hur vetenskapligt starka meriter ”smittar av sig”, så att även de pedagogiska meriterna värderas högre än vad motsvarande meriter gör för en person med en svagare vetenskaplig meritering. Dock blir det så att i den slutliga bedömningen, när kandidaterna rangordnas, kommer två vetenskapligt högt meriterade män på plats ett och tre, medan kvinnan som placeras som nummer två gör det utifrån att hennes forskning är central i ämnet, att hennes avhandling har hög kvalitet och att den haft direkt inverkan på socialt arbetes praktik. Även på fjärde plats kommer en kvinna.

Detta sakkunnigutlåtande förefaller, ur jämställdhetsperspektiv, spontant vara exemplariskt. Män och kvinnor sorteras jämt hela vägen och det är inte möjligt ens vid en specifik granskning att se skillnader i hur män och kvinnor värderas. Hur gick det i lärarförslagsnämnden?

Nämnden gjorde en egen värdering av de sökande och kom fram till att det fanns fem personer som var mest meriterade. Kvinnan som av sakkunniga rangordnats på plats två kom att erbjudas anställning som lektor enligt Lagen om anställningsskydd eftersom hon redan tjänstgjort så länge vid institutionen. Kvinnan på plats fyra hade redan tidigare under processen fått motsvarande anställning. Lärarförslagsnämnden konstaterar därför att de ”avstår från att rangordna dessa två kandidater då de redan erbjudits anställning vid institutionen”. Männerna som av sakkunniga rangordnats på plats ett och tre föreslogs få de utlysta anställningarna. De var två av de män som hade omfattande vetenskaplig produktion. Den tredje mannen med omfattande produktion, och som också var docentkompetent, ansågs också av nämnden förtjäna en topplacering, varefter även han föreslogs anställas. Så långt blev utfallet således att tre män föreslogs anställas, medan två kvinnor som redan arbetade på institutionen kom att anställas som lektorer enligt Lagen om anställningsskydd.

Man kan diskutera bedömningarna ur många olika perspektiv. Det kan tyckas lite märkligt att exakt lika många män och kvinnor sorterades till de olika bedömningarna och att rangordningen innebär just varannan man, varannan kvinna. Samtidigt som det fanns en del övriga oklarheter i bedömningarna, både som konstaterats i denna text och som diskuterats i lärarförslagsnämndens bedömning. Den fråga man kan ställa ur ett genusperspektiv är: Hade kanske de sakkunniga ett allt för starkt fokus på att värdera män och kvinnor lika högt, så att man tappade att meriterna de facto var olika? Fick kön ett egenvärde i de sakkunnigas bedömning? Facit är att de tre män som hade den mest omfattande vetenskapliga produktionen också föreslogs anställas.

Sammanfattning

Vad kan denna inblick i några aspekter på fakultetens rekrytering säga ur genusperspektiv? Könsfördelningen vid fakulteten är relativt jämn, rekryteringen visar också en jämn könsfördelning och sakkunnigutlåtandet som närgranskats visar inte på skillnader som kan förklaras med kön. Skillnaderna mellan män och kvinnor blir bara uppenbara när man ser till vilka som har den formella rätten att påverka arbetet vid institutionen: professorer, prefekter och studierektorer. I rekryteringarna kan man bara se nyansskillnader i ett litet material: inga kvinnor anställdes efter preciserade skrivningar i utannonsering, fler män än kvinnor anställdes på tillsvidareanställningar och kvinnor anställdes i större utsträckning enligt Lagen om anställningsskydd. Vilket också avspeglas i den bedömning som granskats närmare, där tre män föreslogs anställas på de utlysta anställningarna, medan två av de sökande kvinnorna samtidigt anställdes enligt Lagen om anställningsskydd.

Samtidigt var det så att lika många män och kvinnor anställdes vid fakulteten 2005/06 och 2006/07, liksom att professorerna som anställdes och befordrades var jämt fördelade på män och kvinnor. Det är uppenbart att de som bedriver rekryteringsarbetet på samhällsvetenskapliga fakulteten är medvetna om *att* genusaspekter inverkar. Det är tydligt att man uppmärksammar frågan och strävar efter att ha en jämn fördelning män och kvinnor.

Däremot är det inte helt klart att man har en genusmedvetenhet om *hur* de inverkar eftersom män och kvinnor fortfarande anställs på lite olika sätt, vilket gör att jämställdheten inte blir heltäckande. Det finns fortfarande vissa skillnader som, på en aggregerad nivå, kan kopplas till kön. För att rekryteringsarbetet skulle vara helt jämställt skulle det vara lika sannolikt att en man arbetade på tidsbegränsade vikariat tills han kunde anställas enligt Lagen om anställningsskydd som att en kvinna gjorde det, eller lika sannolikt att en kvinna stod förebild för den specialutformade utlysningen som bara några få passar in på. Medan det första kanske inte kan styras av fakulteten i en värld med konkurrens med andra lärosäten m.m. är det fullt möjligt att, om sådana utlysningar skall ske, rikta specialutlysningar mot kvinnors meriter.

En annan väg att nå jämställdhet skulle kunna vara att rikta kompetensutvecklingsmedel mot kvinnor utan tillsvidareanställning så att de skulle kunna meritera sig för att stå sig väl i bedömningar där den vetenskapliga produktiviteten fokuseras. För att veta om det skulle vara rimligt att specialrikta kompetensutvecklingsmedel mot kvinnor borde man först göra en översyn av vilka arbetsuppgifter fakultetens lektorer har. Är det så att det finns könsrelaterade skillnader i vem som undervisar respektive forskar? Kanske är en förändring redan på gång eftersom kvinnor i högre utsträckning anställts som forskarassistenter? Det är svårt att säga något utifrån ett relativt litet material.

Referenser

Gunnarsdotter Grönberg, Anna (2003) *Meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv: Språket i sakkunnigutlåtanden*. Jämställdhetskommitténs skriftserie 8. Göteborg: Göteborgs universitet, Jämställdhetskommittén.

Sakkunnigutlåtanden Dnr E 321 3424/05, E 321 2156/06, E 321 4644/06 och E 321 5270/06.

Bologna processen och samhällsvetenskapliga fakulteten

Av Annika Rejmer

År 2010 ska 45 europeiska länder ha skapat en gemensam struktur för högre utbildning, genom samarbetsprojektet Bologna processen. I ett av projektets styrdokument, Bologna deklARATIONEN, fastställs ett antal mål. Exempelvis ska Bologna processen främja rörlighet, anställningsbarhet och Europas konkurrens och attraktionskraft som utbildningskontinent. Bologna deklARATIONEN är förvisso inte ett juridiskt bindande dokument utan en vilje- och ambitionsyttring från de deltagande länderna, men trots detta har Bologna processen givit upphov till en omfattande reformering av den högre utbildningen i många av de deltagande länderna.² I Sverige har såväl högskolelagen som högskoleförordningen reformerats. Reformerna har medfört att en samlad strategi för internationalisering av den högre utbildningen antagits och att en ny utbildnings- och examensstruktur införts.³

Lunds universitet beslutade tidigt att tillvarata och utnyttja de möjligheter till utveckling som Bologna processen förde med sig, varför hög prioritet gavs åt dess implementering. Exempelvis utsågs vice rektor Eva Åkesson år 2005 till ansvarig för arbetet med Bologna processen vid Lunds universitet. Vid sin sida hade hon flera grupper och medarbetare exempelvis dåvarande kontrollern Malou Engberg de Carvalho som bland annat fick i uppdrag att leda arbetet med att konsekvensanalysera den nya utbildnings- och examensstrukturen. Att arbetet med implementeringen gavs hög prioritet framgår dessutom av att det utarbetades ett antal dokument för att styra upp arbetet. Exempelvis antogs en övergripande tids- och handlingsplan⁴. I handlingsplanen identifierades vilka aktiviteter, strategiska beslut och avvägningar som krävdes. Därutöver definierades ansvarsområden och beslutsnivåer. Snart stod det klart att Bologna processen förutsatte ett betydande arbete på områdes-/ fakultetsnivå. För det fortsatta arbetet antogs också riktlinjer för utvecklingsarbetet med Bologna processen vid Lunds universitet. I riktlinjerna lyftes områdenas/fakulteternas roll fram, exempelvis uppmanas de att driva förändringsarbetet med full kraft.⁵

2 Regeringskansliet, Viktigare lagar & förordningar inför halvårsskiftet 2007, <http://www.regeringen.se/content/1/c6/08/47/00/476848b4.pdf>, 2007-11-11

3 Utbildnings- och kulturdepartementet, Faktblad, Ny värld – ny högskola, U05027, juni 2005.

4 Tids- och handlingsplan II för Bologna processen vid Lunds univ, ht05 2005-10-17, 2007-11-11

5 Riktlinjer för utvecklingsarbetet med Bologna processen vid Lunds universitet, rektors beslut 2005-04-07

http://www.lu.se/upload/LUPDF/Bologna/LU_Bologna/RiktlinjerBP_rektorsbeslut20050407.pdf, 2007-11-07

Nedan kommer en mindre kartläggning av vad Bologna processen har inneburit för Samhällsvetenskapliga fakulteten att redovisas. Mer specifikt avser texten att belysa hur arbetet på samhällsvetenskapliga fakulteten och dess kansli har påverkats av Bologna processen. Kartläggningen har gjorts genom en intervju med kanslichef Malou Engberg de Carvalho, en dokumentanalys och en informantundersökning riktad till samhällsvetenskapliga fakultetens studierektorer.

Implementeringen av Bologna processen på samhällsvetenskaplig fakultet

Malou Engberg de Carvalho lämnade arbetet med Bologna processen på centralnivå när hon år 2006 tillträdde som kanslichef vid samhällsvetenskapliga fakulteten. Hon konstaterar att arbete med att implementera Bologna processen har medfört att kansliet har fått nya uppgifter, eftersom kansliet fick uppdraget att leda och styra förändringsprocessen.

Lunds universitet gav områdena/fakulteterna fritt utrymme att genomföra förändringsarbetet. På samhällsvetenskapliga fakulteten användes denna frihet till att införa en Graduate School.

Malou Engberg de Carvalho menar att det var en suverän idé.

- Vi har lyft ut avancerad nivå och skapat en institution på kansliet som ger ökad kvalitet, samordning och nytutveckling.

Med Graduate School avses att institutionerna vid samhällsvetenskapliga fakulteten på avancerad nivå ger, utöver ämnesspecifika kurser, fakultetsgemensamma kurser på engelska. Kurserna ingår i fakultetsgemensamma mastersprogram. Fakulteten ger två mastersprogram, ett internationellt och ett samhällsvetenskapligt program med ämnesinriktning. Kurserna kan också läsas som fristående kurser. De fakultetsgemensamma kurserna administreras av fakulteten. Även studievägledning och antagning till de fakultetsgemensamma kurserna har förlagts till fakulteten.

- Detta upplägg har medfört att kraven på kompetens och service till institutionerna har skrivats upp säger Malou Engberg de Carvalho.

Graduate School vid samhällsvetenskapliga fakulteten har bidragit till att fakultetens kansli har blivit mera operativt, exempelvis sköter kansliet studievägledning, antagning och administration av kurserna, arbetsuppgifter som helt och hållet tidigare låg på institutionerna. En samordning som Malou Engberg de Carvalho menar behövs eftersom internationaliseringen medför höjda krav på exempelvis studievägledarna samtidigt som institutionernas resurser för studievägledning är ojämna.

Fakultetskansliets resurser har inte utökats i takt med att dess roll har förändrats. Till viss del uppvägs detta av att universitetsgemensamma projekt har bedrivits och att rationaliseringar har genomförts, exempelvis LUPIN. Däremot har finansieringen av de fakultetsgemensamma kurserna löst sig och en och en halv tjänst har inrättats. Tjänster som var nödvändiga, enligt Malou Engberg de Carvalho, eftersom Graduate School har fört med sig nya inslag på fakultetskansliet,

exempelvis att studenterna kommer till kansliet för att besöka studievägledaren och kursadministratören på Graduate School. Dessutom har Graduate School krävt att kontaktytan mot institutionerna har ökat. Inslag som kräver bemanning och därmed utökade resurser. På samhällsvetenskapliga fakultetskansliet arbetar i dagsläget åtta personer, sex kvinnor och två män.

Malou Engberg de Carvalho anser att tidplanen för implementeringen av Bologna-processen har varit snäv. Det har exempelvis inte alltid funnits tid för processen, att kommunicera med institutionerna. Ju mera hektiskt det har varit desto större har dekanstyret blivit, vilket självklart har medfört en maktförskjutning. Ibland har det inte ens funnits tid till att skaffa tillräckligt underlag för att fatta beslut. Den som bereder ärenden har därför fått makt. Tidspressen har till och med lett till en rörlighet och osäkerhet ibland. Malou Engberg de Carvalho har saknat tid för reflektion över vad som har fungerat och vad som inte har fungerat. Det har inte funnits utrymme för en utvärdering, konstaterar hon.

Friheten för områdena/fakulteterna att organisera implementeringen av Bologna-processen ser Malou Engberg de Carvalho som ett uttryck för det traditionella decentraliserade ledarskapet vid Lunds universitet. Samtidigt konstaterar hon att Bologna-processen har inneburit större krav på samordning på samtliga nivåer inom universitet. Hon menar att ett uttryck för en utökad samordning är att Bologna-processen har medfört att "strategitänket" har ökat på Lunds universitet. Den strategiska planen har exempelvis fått en ökad betydelse ute i organisationen. Ett annat exempel är att kvalitetssäkringen av utbildning och forskning är direkt kopplad till Bologna-processen⁶. Ett annat uttryck för en samordningsprocess är att Bologna-processen har fört med sig att regelverket har kommit i fokus på ett helt annat sätt än tidigare. Högskoleförordningen användes tidigare mestadels i anställningsärenden men styr numera till viss del även det löpande arbetet. Malou Engberg de Carvalho konstaterar att kursplaner visserligen inrättades av fakultetsstyrelsen tidigare också men nya arbetsmoment har tillkommit genom Bologna-processen. Numera stäms exempelvis kursplanerna av mot Högskoleförordningens krav på formalia och examensordningens formellt uppsatta mål.

På frågan hur hon tror att fakultetens roll ser ut om 10 år svarar Malou Engberg de Carvalho att hon tror att det decentraliserade ledarskapet vid Lunds universitet kommer att få snävrare ramar. Hon tror också att vi går mot en organisation som innehåller färre institutioner, vilket öppnar upp för effektivisering och kompetenshöjning exempelvis genom institutionsgemensam administration och studievägledning. På samhällsvetenskaplig fakultet har samordningen mellan

⁶ Kvalitetsarbetet sker med utgångspunkt ifrån riktlinjer som fastslogs vid ministermötet i Bergen 2005, "Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area":

institutionerna redan påbörjats. På en ny inrättad serviceenhet, Institutionsservice, finns två ekonomer anställda, som sköter ett flertal institutioners ekonomi. På en annan nyinrättad enhet, IT-service, är fyra personer anställda, som ansvarar för IT-service till fakultetens kansli, social- och beteendevetenskapliga biblioteket samt fyra institutioner. Samordningsprocessen kommer att fortsätta. Närmast kommer alla institutioners bibliotek att samordnas med undantag för kulturgeografiska institutionens. IT-services roll kommer också att utökas. De kommer att ta över ansvaret för fakultetens samtliga studentdatorer. Vidare tror Malou Engberg de Carvalho att etableringen av Graduate School kommer att medföra att den avancerade nivån och forskarutbildningen kommer att flyta ihop på samhällsvetenskaplig fakultet.

Samordningsprocessens betydelse för jämställdheten på samhällsvetenskapliga fakulteten

Enheten för Graduate School leds av en man medan kursadministration och studievägledning sköts av två kvinnor. Graduate School ger fem (5) internationella mastersprogram. Inom ramen för dessa program erbjuder samhällsvetenskapliga fakulteten 24 internationella kurser på avancerad nivå som både kan läsas inom programmen eller som fristående kurs. För dessa kurser är 62,5 % män och 37,5 % kvinnor kursansvariga. Bland de kurser som institutionerna erbjuder på avancerad nivå innehar ansvar män för 74 % av kurserna⁷. På institutionservice arbetar två kvinnor med ekonomi och på IT-service arbetar fyra män med IT-relaterade frågor.

Sammanfattning

Vad kan denna genomgång av Bologna-processens påverkan på samhällsvetenskaplig fakultet föra med sig utifrån ett genusperspektiv? Genom Sveriges deltagande i det mellanstatliga samarbetsprojektet Bologna-processen, sker en samordning av den högre utbildningen avseende internationalisering, utbildnings- och examensstruktur samt kvalitetssäkring av den högre utbildningen. Inom Lunds universitet ses Bologna-processen som en möjlighet till att utveckla och förverkliga Lunds universitets vision om att tillhöra ett av de absolut främsta universiteten i Europa. Detta synsätt har också anammats av samhällsvetenskapliga fakulteten. Genom införandet av Graduate School har förändringar skett. Exempelvis har utbildningen internationaliserats vilket har bidragit till en breddad rekrytering som har medfört en ökad heterogenitet avseende etnicitet bland studenter på avancerad nivå. Ett annat exempel är att Graduate School har bidragit till att förbättra jämställdheten avseende kursansvar på avancerade kurser. Förändringen har medfört att kvinnor i högre utsträckning utvecklar och ansvarar för de prestigefyllda fakultetsgemensamma kurserna än på institutionernas egna avancerade kurser. Detta resultat indikerar att ett tidigare dominerade mönster för könsarbetsdelning som innebär att män ansvarar för de mest prestigefyllda kurserna har tonats ned genom införandet av Graduate School.

⁷ Enligt uppgift från studierektorerna vid samhällsvetenskaplig fakultet 2007-11.

Utifrån ett institutionsperspektiv har implementeringen av Bolognaprocessen vid samhällsvetenskaplig fakultet inneburit att institutionernas utbildningsutbud domineras av kurser på grundnivå medan fakulteten och dess kansli sköter en stor del av utbildningen på den nyinrättade avancerade nivån. Att ge och administrera kurser är en arbetsuppgift som tidigare har legat på institutionerna. Implementeringen av Bolognaprocessen har således, utifrån ett institutionsperspektiv medfört en arbets- och ansvarsförskjutning från institutionerna till fakultetens kansli, se vidare Ylva Stubbergaards artikel⁸. En förändring som kanske är nödvändig eftersom flera av institutionerna vid samhällsvetenskaplig fakultet är relativt små och har alltför begränsade resurser för att på egen hand kunna implementera den nya utbildningsstrukturen och internationalisera utbildningen med en bibehållen hög kvalitet. En utveckling som kan jämföras med den process som Åsa Lundqvist och Diana Mulinari med referens till Susan Wright beskriver som en allokeringprocess av resurser för att stärka fakultetens konkurrenskraft⁹.

Arbets- och ansvarsförskjutningen har dock inte bidragit till att förändra den traditionella könsarbetsdelningen. Organiseringen av Graduate School är traditionell. Den leds av en man och administreras av kvinnor. Detsamma gäller övriga samordningsprojekt på samhällsvetenskaplig fakultet. På institutionservice, som sköter vissa institutioners ekonomi, arbetar två kvinnor medan IT-service, som ansvarar för IT-relaterade frågor enbart har män anställda. Detta resultat bör föranleda en diskussion om genus och jämställdhet i fakultetsgemensamma verksamheter. Vidare bör behovet en könsmedvetenhet i samband med rekrytering av personal till dessa verksamheter lyftas fram. En medvetenhet som, enligt Kerstin Svenssons undersökning, delvis redan finns i rekryteringen av lektorer och professorer¹⁰. Om kanslichef Malou Engberg de Carvalhos framtidsscenario slår in avseende nya krav på effektivisering och kompetenshöjning genom ytterligare samordning av administration, studievägledning och forskarutbildning på samhällsvetenskaplig fakultet kommer det inte bara finnas möjligheter till att aktivt och medvetet arbeta för att bryta den traditionella könsarbetsdelningen inom akademien utan också möjligheter till att vidareutveckla arbetet med jämställdhet och genus på samhällsvetenskapliga fakulteten.

⁸ Stubbegard Ylva (2007), Att leda under förändring, i "Genusperspektiv på Samhällsvetenskaplig fakultet vid Lunds universitet".

⁹ Se Lundkvist Åsa och Mulinari Diana (2007), Genus och jämställdhet i akademien. Exemplet Lunds universitet, i "Genusperspektiv på Samhällsvetenskaplig fakultet vid Lunds universitet.

¹⁰ Se Svensson Kerstin (2007), Personalrekrytering i "Genusperspektiv på Samhällsvetenskaplig fakultet vid Lunds universitet"

Referenser

European Association for Quality Assurance in Higher Education (2005), "Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area":

Lunds universitet, Tids- och handlingsplan II för Bologna processen vid Lunds univ, ht05 2005-10-17.

Lunds universitet, Riktlinjer för utvecklingsarbetet med Bologna processen vid Lunds universitet, rektors beslut 2005-04-07

Utbildnings- och kulturdepartementet, Faktablad, Ny värld – ny högskola, U05027, juni 2005.

Internetkällor

Regeringskansliet, Viktigare lagar & förordningar inför halvårsskiftet 2007, <http://www.regeringen.se/content/1/c6/08/47/00/476848b4.pdf>, 2007-11-11

Att leda under förändring.

Av Ylva Stubbergaard

Att leda en institution kan problematiseras utifrån den autonomi prefekten upplever sig ha. Autonomi diskuteras här utifrån två dimensioner, dels handlingsfrihet i betydelsen av hur regelverk och överordnade styr prefektens utrymme att handla, dels handlingsförmåga i betydelsen av hur prefekten upplever sig kunna genomföra det som handlingsfriheten medger. Resurser som personal och ekonomi är avgörande för möjligheter att ta tillvara på handlingsfrihet (jfr Lundquist 2001)

Formellt handlingsutrymme

Att leda en institution som prefekt innebär formellt en oklar roll. Universitetsstyrelse och fakultetsstyrelse regleras delvis av Högskolelagen och Högskoleförordningen medan ledning av institutioner regleras av det utrymme som ges av universitetsstyrelse, rektor, fakultetsstyrelse och institutionsstyrelse (Beslut av rektor 1993-06-24). Uppgifter delegeras med andra ord till prefekten vilket ger en formell flexibilitet men också en upplevd otydlighet.

Prefekttrollen kan delas in i två huvudområden (PeU 2000):

- Leda och utveckla institutionen, här krävs framförallt ett förtroende från medarbetare och professionell kunskap om verksamheten (jfr Haikola ...)
- Förvalta och administrera verksamheten, här handlar det främst om att representera sin enhet och det krävs överordnades förtroende.

Handlingsförmåga

För att få en uppfattning av hur de som är valda att leda institutioner upplever sin autonomi i relation till fakultetsledning och universitetsledning har intervjuer gjorts med en prefekt och en föreståndare för en institution respektive en enhet (s k särskild förvaltning).

De två ledarna menar att de har en gynnsam situation, institutionerna har hyfsad ekonomi, åtminstone relativt, och de är mycket nöjda med sina närmaste medarbetare. Båda ser sina institutioner som väl fungerande, den ena talar om att det är en "harmonisk institution" och den andra att "det är en god stämning". Båda organisationerna har nyrekryterat personal och får därmed en utökning och förnygring av personalen. Institutionen har dock inte kunnat ha en allmän utlysning av doktorandtjänster på ett par år p g a underskott i forskarutbildningen. De har däremot rekryterat nya doktorander genom externa anslag. Med sådan rekrytering menar prefekten att det är svårt att påverka sammansättningen mot t ex ökad mångfald. Doktoranderna måste ha specifika inriktningar när de ska finansieras med projektmedel.

Institutionen har under det senaste året fått stora forskningsanslag och det är såväl kvinnliga som manliga forskare som har haft framgång med sina ansökningar. Prefekten talar om svårigheter att utöva ett strategiskt ledarskap, som ligger i prefektrollen, när man inte har inflytande över rekrytering av medarbetare. Han förespråkar en dansk modell med externa bedömningar av de sökandes kompetens och att institutionerna sedan kan välja mellan de kompetensbedömda.

Båda ledarna omtalar studierektor, studievägledare och kursadministratör med varma och uppskattande ord. De har också fullt förtroende för sina ledningsgrupper och har regelbundna träffar med dessa för att organisera och fortlöpande behandla ärenden. Prefekten på institutionen betonar dessutom det stöd han har i sin mycket kompetente ekonom och hos sekreterarna.

Hur ser då deras ledningsgrupper ut när det gäller könsmässig arbetsfördelning? Den kvinnliga föreståndaren omges av kvinnor i enhetens ledning och administration, förutom en manlig studievägledare. Av de 17 verksamma på enheten, förutom den administrativa personalen, är 8 män. Den manlige prefekten har däremot män bland sina närmaste medarbetare – ställföreträdare prefekt, studierektor, ekonom och studievägledare. Bland institutionssekreterare och bibliotekarier återfinns kvinnor. Denna institution har 4 professorer som alla är män, nästan jämn könsfördelning bland lektorer och forskare, och klar övervikt av kvinnliga doktorander (14 jämfört med 5 manliga).

Prefekten är stolt över den institution som han leder och föreståndaren är stolt över den enhet hon leder. I stort upplever de att de har en god handlingsförmåga. De understryker att god stämning gör att arbetsplatserna arbetar för gemensamma mål. Föreståndaren för den mindre enheten berättar gärna om enhetens sammanhållning. Personalen gör saker tillsammans och hon menar att det är viktigt att se till de anställdas hela situation. Hon har bl a varit med och arrangerat ett barnkalas på enheten för personalens barn.

Bolognaprocessen har minskat handlingsutrymmet inom delar av verksamheten.

Med en stark fakultetsledning som delvis har centraliserat fakultetens verksamhet, i synnerhet genom Bolognaarbetet, menar prefekten och föreståndaren att deras handlingsfrihet att leda verksamheterna har minskat något. Ett problem som båda tar upp är de små möjligheterna att påverka sammansättningen av områdets arbetsgrupper och nämnder. Arbetsgrupper tillsätts av fakulteten och rapporterar till fakulteten.

Institutionsföreträdarnas bild av en, till vissa delar, alltmer centraliserad fakultet, skiljer sig delvis från den bild som fakultetens kanslichef presenterar. Bolognaprocessen har, som beskrevs i kapitlet om Bolognaprocessen, lett till inrättandet av en fakultetsgemensam institution för avancerad utbildningsnivå. För

behandling av andra frågor menar dock kanslichefen att området kan beskrivas som starkt decentraliserat. Hon beskriver ett motstridigt förhållningssätt: å ena sidan strävar både institutioner och fakulteter efter att institutioner skall ta ansvar och vara självständiga. Å andra sidan vill institutionerna ha stöd av fakulteten och att fakulteten samordnar resurser och skapar riktlinjer för nya uppgifter.

Otydlighet i vad prefekterna respektive fakultetsledningen ska ansvara för tas framför allt upp av prefekten. Föreståndaren tycker att den mindre enheten får sköta sig själv i stor utsträckning och ser en fördel med detta. Nackdelarna är att de inte kan vara representerade i alla nämnder och organ, de har varken tid eller personal för det.

Att kollektivt öka handlingsutrymme och handlingsförmåga.

Ett förslag är att med en formell ledningsgrupp av prefekter och dekanus skulle prefekterna få en formell möjlighet till information och inflytande och ett forum för att föra fram sina institutioners önskemål. Nu ges dessa möjligheter bara informellt.

Prefekter och föreståndare på de olika enheterna har lärt känna varandra under fortbildningsdagar som universitetet ordnat. De har sedan fortsatt att träffas för att ge varandra stöd och diskutera aktuella frågor. Den kvinnliga föreståndaren har dessutom ett stöd i det nätverk som bildades ur den ledarskapskurs för kvinnor som hon deltog för två år sedan (AKKA I).

När ledarna berättar om tillfällena då de velat förändra situationer för sina respektive enheter framträder skillnader i strategier och framgång som kan problematiseras ur ett genusperspektiv.

När den manlige ledaren tillsammans med andra prefekter ville få klarhet i en fråga stämde han träff med dekanus i egenskap av representant för de andra prefekterna. När den kvinnliga ledaren ville få klarhet och förändring i en för hennes enhet viktig fråga tog det lång tid att få uppmärksamhet för problemet.

Situationerna kan illustrera skillnader i strategier men det går inte att dra några slutsatser på grundval av enbart dessa händelser om det är maktrelationer grundade i genus som ligger bakom skillnaderna. Mötet med dekanus stod även, såvitt jag förstår, fakultetens båda kvinnliga ledare bakom. Svårigheten att få utrymme för ett problem kan naturligtvis också ha helt andra förklaringar.

Sammanfattande kommentarer ur genus- och jämställdhetsperspektiv.

Underlaget för den diskussion som har förts utgörs huvudsakligen av två samtal med prefekter/föreståndare, en man och en kvinna. Att se könsmonster i endast två samtal som rör så komplexa förhållanden som att leda verksamheter låter sig inte

göras. Däremot kan vi sammanfattningsvis lyfta fram några skillnader som kan vara intressanta att undersöka vidare.

Den kvinnliga föreståndaren talar betydligt mer om relationerna på arbetsplatsen. Detta är något som Ulrika Haake (2007) fann som ett mönster i sin undersökning om kvinnliga akademiska ledare i den kategori hon talar om som könsmedveten. Stöd i könsspecifika nätverk ingår som en aspekt i denna kategori, vilket också den intervjuade kvinnliga föreståndaren använder sig av.

Det skulle också vara intressant att se om det är vanligt att kvinnliga ledare främst omger sig med kvinnliga nära medarbetare och manliga ledare med män som närmsta medarbetare och vilken betydelse det då har för relationerna till de andra medarbetarna.

En tredje fråga som kräver betydligt utförligare studier än vad som gjorts här är om manliga och kvinnliga ledare har olika strategier för att förändra och olika framgång med sina kontakter med överordnade.

Referenser

Beslut av rektor 1993-06-24

Haake, Ulrika, 2007, Mission (im)possible?. Rapport från IDAS-projektet.

Haikola, Lars, Att dirigera solister.

Lundquist, Lennart, 2001. Medborgardemokratin och eliterna. Lund: Studentlitteratur.

Personalenheten, 2000, Prefekten. En ”lathund” kring det administrativa. Lunds universitet: Personalenheten/PeU

Samtal med prefekt vid Statsvetenskapliga institutionen, Lunds universitet 2007-11-08.

Samtal med föreståndare vid enheten för Medie- och kommunikationsvetenskap, Lunds universitet, 2007-11-12.

Samtal med kanslichef för samhällsvetenskapliga fakulteten 2007-01-30

Reflektioner om makt och genus på SOL enligt ett klassiskt retoriskt mönster

HT-området i AKKA: Bibi Jonsson, Birthe Sjöberg, Marie Källkvist, Karin Sarsenov

”Så roligt att X fick forskningsanslag. Så’n tur hon har!” Det här kunde vara ett exempel på välvillighet från en manlig kollega – och är det kanske också i all sin omedvetenhet. Det sägs med ett vänligt leende och med en charmerande blick. Men hur hade det låtit om rollerna varit ombytta? Om en manlig forskare hade fått ett stort forskningsanslag. Han hade med stor säkerhet beskrivits som en skicklig forskare som fått det han länge förtjänat. Ja, han hade kanske inte ens förtjänat det, men trots det ansetts vara oerhört skicklig. Vi har exempel på sådana som betraktats som stora forskare utan att de har publicerat forskningsresultat eller fått anslag. Denna typ av dolda makt- och genusstrukturer – som många inte är medvetna om, vare sig bland kvinnor eller bland män – måste upp till ytan och synliggöras. Vi måste hjälpas åt att stärka självförtroendet hos de kvinnliga adjunkterna, lektorerna och forskarassistenterna så att de vågar utnyttja sina goda meriter och söka sig vidare inom akademien. Vi har därför som mål att underlätta beföringsgången för kvinnor inom SOL. Vi är övertygade om att de högre tjänsterna innebär större inflytande över undervisning och över andra resurser.

Vår hypotes är att sammanslagningen av institutioner till Språk- och litteraturcentrum har främjat kvinnors möjlighet till inflytande, då informella maktstrukturer bytts mot formella. Under perioden 2003–2006 såg könsfördelningen bland förtroendevalda ut på följande sätt i de institutioner som sedermera bildade SOL:

Tab. 1. Förtroendeuppdragens fördelning på kön, medeltal:

	Antal män	Antal kvinnor	Andel män	Andel kvinnor
Prefekter	6	5	55%	45%
Stf. o bitr. prefekter	7	3	69%	31%
Studierektorer	5	5	50%	50%
Summa	17	13	58%	42%

Trots att språkämnen har en dominerande kvinnlig studentpopulation var det alltså männen som dominerade i ledningsfunktionerna. I SOL 2007 är bilden en annan:

Tab. 2. Förtroendeuppdragens fördelning på kön, Språk- och litteraturcentrum 2007

	Antal män	Antal kvinnor	Andel män	Andel kvinnor
Prefekter+ studierektor	2	3	40%	60%
Ordförande kollegier	4	3	57%	43%
Ämneskoordinatorer	6	7	46%	54%
Summa	12	13	48%	52%

Det finns en liten kvinnlig övervikt bland anställda med förtroendeuppdrag. Detta måste sättas i samband med att SOL:s stora underskott uppdragades just i slutet av 2006, och det tål att diskutera om männen har lämnat skutan för att låta kvinnorna fungera som ”städgummor” alt. ”krispiloter”.

I dag ser den formella genus- och maktstrukturen ut på följande sätt inom Språk- och litteraturcentrum:

Tab. 3. Anställdas fördelning på kön inom några lärarkategorier inom SOL per 30 maj 2007 (uppgifter från Kansli HT om annat ej anges)

	Antal män	Antal kvinnor	Andel män	Andel kvinnor
Professorer	17	13	57%	43%
Univ. lektorer	28	34	45%	55%
Av dessa docenter (uppgifter från hemsida)	7	9	44%	56%
Univ. adjunkter	8	19	30%	70%
Forskarassistenter	7	6	54%	46%
Forskare	7	11	39%	61%
Doktorander	23	30	43%	57%
Summa lärare (inkl. gästlärare och utl. lektor)	91	117	44%	56%
Summa SOL	110	147	43%	57%

Tabellen visar att fördelningen mellan könen bland SOL:s anställda är ganska jämn, med en viss övervikt för kvinnliga anställda. I den administrativa ledningen speglas i stort sett förhållandena bland de anställda: ledningsgruppen består av två män och tre kvinnor och i kollegierna råder en relativt jämn könsfördelning. Utöver förtroendevalda har även professorer ledarfunktioner. Här kan vi se att män är överrepresenterade: de utgör 57% av det totala antalet professorer. Eftersom forskningskarriären åtnjuter den högsta prestige inom universitetsvärlden, och den administrativa/förtroendevalda karriären kommer i andra hand kan man konstatera att männen

förmodligen dominerar bland innehavarna av den reella makten. Det är också signifikativt att kvinnor dominerar inom de grupper som har lägst status/sämst anställningsförhållande: adjunkter, doktorander, forskare. Bland dem som står angivna som "timlärare" på SOL:s hemsida råder klar övervikt för kvinnorna, 59%. Inom den största gruppen, lektorer, är könsfördelningen i princip identisk med hur det ser ut i lärarkåren i stort.

För att öka kvinnornas reella makt bör alltså fler kvinnor befordras till professorer. Det finns dock en risk med vårt mål att underlätta befordringsgången för kvinnor. Om vi arbetar för att stödja och uppmuntra de kvinnliga lektorerna och forskarassistenterna inom SOL, kommer kanske de manliga kollegerna samt alla adjunkter, icke tillsvidareanställda lektorer och nydisputerade att känna sig marginaliserade i sina karriärmöjligheter. Vi har tänkt på detta och kommer i nätverksträffar att ha särskilda seminarier där vi bjuder in dessa grupper för diskussion, stöd och hjälp. Det viktiga är att det är AKKA-gruppen som sitter i ledningen till en början.

I arbetet med att underlätta befordringsgången för kvinnorna kommer ett kvinnligt tväramnesnätverk att uppstå. Inom detta kan vi utveckla tväramneskurser som tar upp makt- och genusstrukturer. Detta kommer i sin tur att luckra upp den gamla ämnesindelningen och därmed också den prestigefyllda, och många gånger konservativa, forskningen inom ämnena. Genom att stimulera de kvinnliga lektorerna och forskarassistenterna/forskarna kommer SOL att framstå som en institution där alla resurser tas tillvara – oavsett kön.

I syfte att öka medvetenheten om genus- och maktstrukturerna inom SOL tänker vi arbeta parallellt med två uppgifter. Den första består i att vi skapar en SOL-gemensam kurs på grundutbildningen med namnet "Litteratur och makt", 30 högskolepoäng (se bilaga 1). Kursen är litteraturhistorisk och litteraturvetenskaplig, men inriktas på genus- och andra maktaspekter inom litteratur och samhälle, i dag och historiskt. Målet är att kursen även kan bli en viktig del av mastersutbildningen. Den andra uppgiften är att inom SOL bilda ett kvinnligt nätverk som har till syfte att stödja och uppmuntra kvinnliga lektorer och forskarassistenter till att söka oavlönad docentur samt att ansöka om att bli befordringsprofessor. Ett första möte för nätverkets styrgrupp är inplanerat till den 17 december 2007.

Vi är övertygade om att en dubbel insats för att bryta de permanentade genusstrukturerna på SOL är bra. Om vi låter lektorerna samarbeta över ämnesgränserna i undervisningskurser som stärker kampen mot maktstrukturerna på sikt – samtidigt som vi i vår nuvarande situation hjälper varandra att ändra på strukturerna genom att stödja och uppmuntra varandras karriärsträvanden – då kommer skruvarna att dras åt från två håll: underifrån och ovanifrån. Könsfördelningen bland docenter, professorer och ledarskap inom SOL kommer att spegla fördelningen bland studenterna. Enligt statistik för HT 07 är bland 2.876 förstagångs- och fortsättningsregistrerade studenter 1.708 kvinnor och 1.168 män. Detta innebär att nästan 60 % av våra studenter är kvinnor. I statistiken framgår också fördelningen ämnesvis (se bilaga 2).

Om några år vill vi att medvetenheten om makt- och genusstrukturer ska ha ökat. Får en kvinnlig forskare ett stort anslag hoppas vi de manliga kollegerna säger: ”Grattis! Det var skickligt gjort. Det är du med din forskning värd!” Med detta vill vi ha sagt att vi hoppas att de kvinnliga lektorerna och forskarassistenterna/forskarna i framtiden kommer att inse att deras insats, deras undervisning och forskning, är lika mycket värda som de manliga och att SOL:s outnyttjade resurser utnyttjas till allas vårt bästa.

Bilaga 1: Ansökan om medel till kursen ”Makt och Litteratur”

Bilaga 2: Antal manliga resp kvinnliga studenter inom SOL HT 07

Bilaga 1.

Projekt: Utveckling av SOL-gemensam litteraturvetenskaplig kurs Sökt belopp: 680 tkr

Tre huvudområden inom Språk- och litteraturcentrum: litteraturvetenskap, engelska och ryska, ansöker härmed om medel för att stärka samverkan inom ämnesinriktningen litteraturvetenskap vid SOL genom att utarbeta en gemensam kurs om 30 högskolepoäng under rubriken ”Litteratur och makt”. Vi ser kursen som ett första steg mot målet att skapa en plattform inom grundutbildningen där alla språks litteraturvetenskaper samverkar. Tanken är att specialister inom olika språkområdens litteraturer ska samarbeta i en komparativ ansats. Kursen ska ges på engelska för att öka studentunderlaget.

Syften

* Vi vill i enlighet med HT:s jämställdhetsplan integrera genus- och andra maktaspekter i grundutbildningen i litteraturvetenskap. Istället för att tvinga omotiverade lärare att ändra i kursplaneringen tror vi att en ny kurs skulle vara det effektivaste sättet att uppnå detta.

* Vi vill arbeta i lärarlag med kolleger från SOLs alla ämnen så att undervisningen i ämnet litteraturvetenskap på ena sidan, och särskilt språkets litteraturundervisning på den andra integreras och befruktas med nya perspektiv.

Kursinnehåll:

Inom ramen för kursen utförs tematiska studier, där fokus ligger på hur asymmetriska maktförhållanden speglar sig i litteraturen. Här är aspekter som genus, klass, etnicitet, nationalitet och sexualitet viktiga parametrar att studera. En delkurs skulle exempelvis kunna fokusera på den kvinnliga arbetarlitteraturen i de respektive språkområdena. Vi vill helt enkelt frånga det traditionella sättet att läsa litteraturhistoria kronologiskt och språkområde för språkområde för att istället läsa tematiskt och problemorienterat samt med flera språkområden integrerade. Förslagsvis ska kursen ges som två 7,5 poängskurser på halvfart under HT 08 med fortsättning i samma takt under VT 09.

Kriterier

* Hur kursen ska passa in i kursutbudet (vad kan kursen ersätta?)

Att ersätta moment inom en kurs i ett ämne med innehåll/kompetens från ett annat ämne är ur det enskilda ämnets synvinkel alltid en försämring. Just inom litteraturvetenskap är hindren extra stora, eftersom särskilt språken tenderar att vilja läsa litteratur på målspråket, vilket utesluter studenter från andra ämnen. Vi tror därför att det krävs ett pilotprojekt för att få till stånd ett sådant samarbete. Vi föreslår att kursen ”Litteratur och makt” som ett försöksprojekt ges utöver det ordinarie kursutbudet. Detta kan motiveras av följande omständigheter:

- Behovet att få till stånd samarbete över ämnesgränserna: kursen kan skapa positiva erfarenheter av samarbete som på längre sikt kan resultera i att ämnen ”frivilligt” ger utrymme för moment från andra ämnen inom ramen för sina kurser.

- Kursen passar till sitt upplägg Lärarlyftet, vilket skapar grund för ökad rekrytering
- Då kursen ges på engelska kan även internationella studenter rekryteras.
- Kursen kommer att kunna tillgodoräknas inom ramen för masterutbildningar, särskilt LKM

* Utvecklingen av de pedagogiska formerna (bl a hur antalet kontakttimmar ska ökas)

De sökta medlen kommer att användas till att utveckla ett omfattande självstudiematerial. Här kommer vi att utgå från de erfarenheter univ. lektor Anders Mortensen redovisar i ett paper med rubriken "Om den lärarlösa undervisningens möjligheter". Kontakttimmarna ökas genom att studenterna får möjlighet att arbeta med uppgifterna i grupp, under ledning av en studentmentor.

*Hur samverkan med andra ämnen, institutioner, fakulteter och/eller lärosäten ska uppnås

Projektet involverar samverkan mellan ämnesområdena engelska, ryska och litteraturvetenskap. Då lärarlaget består av personer som dessutom har tunga förtroendeuppdrag inom SOL ökar möjligheten att hantera ev. administrativa hinder

*Förutsättningar:

- Om kursen tilldelas 15 HÅS räcker dessa medel ganska exakt till en 5 timmars lektorsundervisning i veckan (=400 klt, beräknat på tilldelningen för litteraturvetenskap, inkl LKB och overhead). Genom att dra ner andelen lektorstimmar till 4 räcker medlen till att anlita studentmentorer drygt 6 timmar i veckan (faktor 1,5, ersättning 110 kr/tim). På det viset kommer vi upp i 10 kontakttimmar i veckan. För detaljerade uträkningar, se bilaga.
- I lärarlaget ingår lärare från de tre huvudområdena, desamma som projektledarna:
Bibi Jonsson (studierektor, SOL, univ.lektor, litteraturvetenskap)
Marie Källkvist (ordförande i Lärarkollegium 4, univ. lektor, engelska)
Karin Sarsenov (ordförande i Lärarkollegium 5, forskarassistent, ryska)
Birthe Sjöberg (univ.lektor, litteraturvetenskap)
- Studenter från de tidigare litteraturvetenskapliga kurserna kommer att utgöra referensgrupp. I vissa fall kommer SI-mentorer att fungera som referenspersoner.

Administration:

- Vi räknar med en tillströmning på 30 studenter.
- Ansvarig institution eller motsvarande: SOL
- Medlen fördelas mellan de tre samverkande ämnena så att litteraturvetenskap får medel motsvarande 8 veckors arbete, engelska motsv. 6 veckors arbete och ryska motsv. 6 veckors arbete.
- Utvärdering: förutom reguljär kursutvärdering genomför lärarna en mitt-terminsutvärdering vars resultat kan korrigera ev. problem under innevarande kursperiod.
- Uppgifter kring avveckling om kursen inte får tillräckligt studentunderlag: om kursen skulle få mycket lågt antal sökande eller negativa omdömen i kursutvärderingarna, eller om

verksamheten av annan anledning skulle uppfattas som otillfredsställande, kommer resurserna istället att läggas på reguljär undervisning i litteraturvetenskap, engelska och ryska.

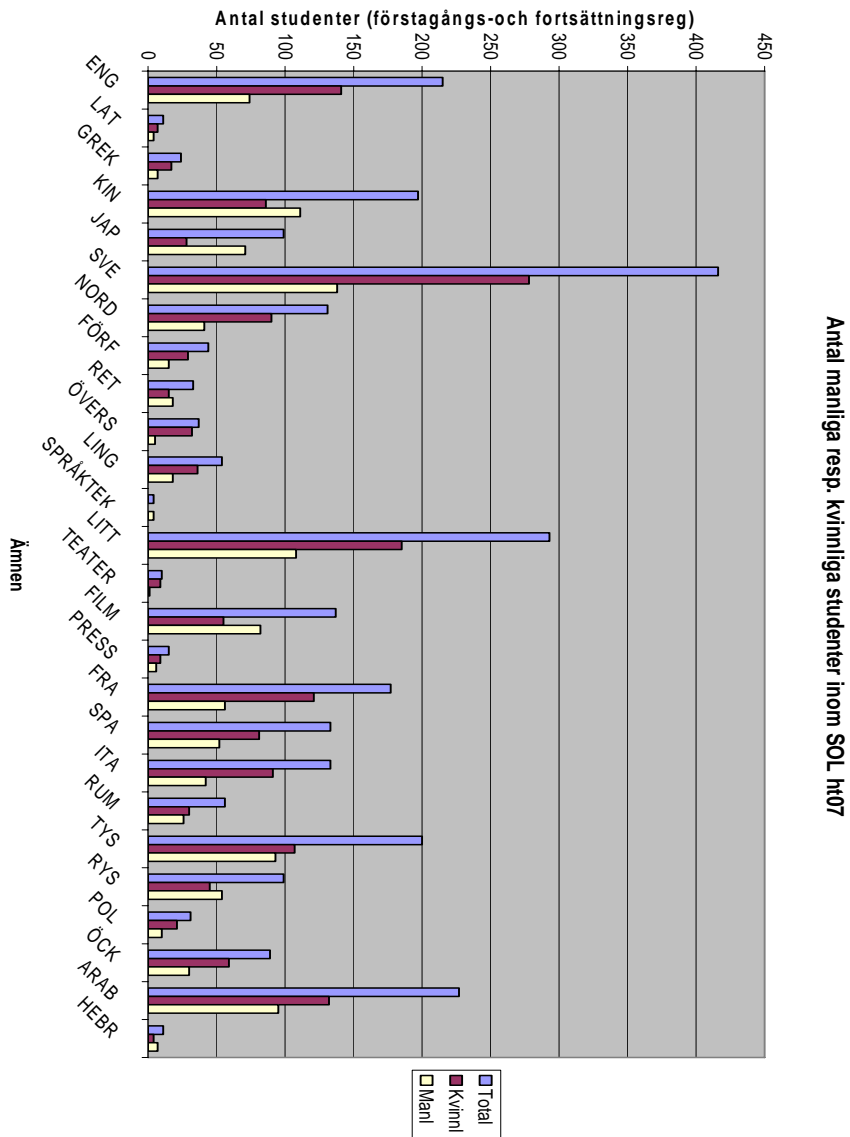
Budget, utvecklingsprojekt

Lärare:	Lönekostnad inkl LBK, 74%	Tillkommer OH, 105%	Totalt
Bibi Jonsson, 4 v	64 570	67 798	132 368
Birthe Sjöberg, 4 v	72 262	75 875	148 136
Marie Källqvist, 6 v	105 356	110 624	215 980
Karin Sarsenov, 6 v	89 264	93 727	182 992
Summa			679 476
Total kostnad inkl LBK: 680 tkr			

Kursbudget

Intäkt: 15 HÅS, litteraturvetenskap	322 875
Kostnad 4 lektorstimmar/v under 20 v, faktor 4 = 320 klt	-257 831
Kostnad 6 studentmentorstimmar/v under 20 v, faktor 1,5 = 180 klt	-61 697
Differens	3 347

Bilaga 2



Ledarstrategier för utveckling av genusperspektiv i undervisningen

Lena Neij, Anne Jerneck, Cecilia Fredriksson, Annika Nilsson, Christina Moell

Studien i ledarstrategier för utveckling av genusperspektiv i undervisningen är en del av Lunds Universitets AKKA-kurs 2007. Intentionen med arbetet är att studera hur olika enheter vid Lunds Universitet bedriver arbete kring just utveckling av genusperspektiv i undervisningen – i vilken mån har styrdokument, strategier och mål utarbetats och hur arbetar enheterna för att faktiskt genomföra och leva upp till dessa strategier och mål. Resultatet av studien är tänkt att fungera som inspirationskälla för vidare arbete kring utveckling av genusperspektiv i undervisningen vid de berörda enheterna.

I studien ingår Juridiska fakulteten, Ekonomihögskolan, Campus Helsingborg och Internationella Miljöinstitutet. Enheterna representerar storleksmässigt, organisatoriskt och arbetsmässigt olika typer av enheter inom Lunds universitet.

Juridiska fakulteten är en etablerad fakultet med anor från universitetets grundande. Som fakultet är det en relativt liten enhet. Fakulteten utgör samtidigt *en* institution. De organ som nämns nedan är således såväl fakultets- som institutionsorgan. Av de ca 2000 studenterna är ca 60 procent kvinnor och 40 procent män. Bland doktoranderna är könsfördelningen ganska jämn. Av lektorerna (25 personer tituleras lektor eller tf. lektor på personalhemsidan) är 8 kvinnor (ca 32 procent) och 17 män. Av 12 professorer är tre kvinnor (25 procent). Det förekommer också ett stort antal gästlärare och timlärare av olika kategorier. En studie som gjorts om timlärarna visar att kvinnorna motsvarar totalt 40 procent och männen 60 procent.

Ekonomihögskolan, EHL, inkluderar sju institutioner och är en väletablerad enhet inom LU även om den först nyligen har fått fakultetsstatus. EHL har många studenter och utbildningsprogram.

Campus Helsingborg, som etablerades år 2000, kan i sin löpande verksamhet ses som ett område inom Lunds universitet, men har ingen fakultetsstatus. Vid Campus Helsingborg bedrivs sk ”Campusspecifik utbildnings- och forskningsverksamhet”, där Institutionen för Service Management är den enskilt största organisationen. Övriga verksamheter som finns etablerade på Campus är Institutionen för kommunikationsstudier (IKS) och Miljöstrategi. Även delar av andra utbildningar vid Lunds universitet har verksamhet på Campus Helsingborg som totalt driver 11 utbildningsprogram och 30 fristående kurser för omkring 3000 studenter. Denna studie kommer att ta sin utgångspunkt i den jämställdhets- och likabehandlingsplan som för närvarande är under utarbetande för hela verksamheten.

Internationella Miljöinstitutet, som etablerades 1994 är en fakultetsoberoende enhet inom det så kallade tionde området vid LU. På institutet bedrivs forskarutbildning, två masterprogram samt ett par fristående kurser. Idag är könsfördelningen jämn vad gäller studenter (ca 50/50) och doktorander (ca 50/50), men något skev vad avser lärare.

De fyra enheterna arbetar på olika sätt för att implementera Lunds universitets jämställdhetspolicy enligt vilken 'Relevanta genusperspektiv och en könsmedveten pedagogik skall vara naturliga inslag i all utbildning – med genusperspektiv menas det konkreta innehållet i utbildningen och med könsmedveten pedagogik formerna för undervisning.'

Styrningen av de olika enheternas arbete med de studerade frågorna är olika utformad.

Juridiska fakulteten arbetar med en strategisk plan, och därunder en jämställdhetsplan. Styrdokumenten har under ett antal år betonat frågan om genusperspektiv i undervisningen och när det gäller val av kurslitteratur. I jämställdhetsplanen formuleras följande mål:

För grundutbildningen (utbildning på grundnivå och avancerad nivå): Fortsatt ökad medvetenhet om genusaspekter på utbildningen. I samtliga ämnen/kurser i juristutbildningen skall – där så är möjligt – litteratur författad av såväl kvinnor som män ingå. Lärare av bägge könen bör – om möjligt – förekomma. Under juristutbildningens avslutande år skall genusperspektiv på rätten uppmärksammas i samtliga fördjupningar där detta är relevant. Genusproblematiken skall fortsatt lyftas fram i den obligatoriska delen av juristprogrammet. De obligatoriska kurserna skall innehålla genusrelaterade moment. För forskarutbildningen: Att bibehålla en balanserad könsfördelning bland de forskarstuderande. Att förstärka genusperspektivet inom forskarutbildningen.

Fakultetens beslutande och beredande organ, i de avseenden som här är aktuella är fakultetsstyrelsen, jämställdhets- och likabehandlingskommittén, forskarutbildningsnämnden och utbildningsnämnden. Det är de två senare organen och prefekten som i huvudsak svarar för den operativa verksamheten.

Ekonomihögskolan, EHL, har ett Jämställdhetsråd där samtliga institutioner är representerade. Jämställdhetsrådet utarbetar EHLs Jämställdhetsplan som utgår från LUs plan, klubbas av EHLs styrelse och i sin tur utgör en förebild för jämställdhetsplanen vid varje enskild institution. Även EHL arbetar således med styrdokument. Några av EHLs institutioner saknar dock fortfarande jämställdhetsplan och jämställdhetsråd. Några institutioner har jämställdhetsråd som träffas regelbundet medan andra har råd som träffas vid behov såsom för att upprätta, följa upp och/eller revidera Jämställdhetsplanen.. Vid en institution arbetar man simultant med jämställdhet och mångfald och där uppmärksammas denna kombinerade fråga som en stående punkt på institutionsstyrelsen dagordning vilket gör att den 'rutiniserar' och följs upp regelbundet. Vid EHL är en universitetslärarkurs om genusperspektiv och könsmedveten pedagogik i undervisningen under utveckling. Kursen är poängbaserad och är tänkt att i första hand erbjudas lärare som har för avsikt att introducera och stärka genus i undervisningen. Några institutioner arrangerar seminarier och utbildningsdagar för lärare och forskare inom genus, jämställdhet och könsmedveten pedagogik. Även institutionsovergripande seminariedagar har arrangerats.

Campus Helsingborg har nyligen tillsatt en arbetsgrupp för att utarbeta ett förslag till jämställdhets- och likabehandlingsplan under hösten 2007. Under 2008 kommer Campus Helsingborgs styrelse att besluta om en mer långsiktig organisation av jämställdhetsarbetet. Detta har initierats av den likabehandlings- och jämställdhetspolicy

som fastställts vid Lunds universitet för 2006-2010. Planen för Campus Helsingborg ska gälla för campusspecifik verksamhet i synnerhet och för övriga verksamheter i tillämpliga delar. Jämställdhetspolicyen rör både anställda och studenter, medan lika-behandlingspolicyen omfattar studenterna. Planen ska i tillämpliga delar gälla för både personal och studenter. Under arbetet med planen har arbetsgruppen tagit del av den jämställdhetsplan som tidigare utarbetats av Institutionen för Service Management. Denna fastställdes av institutionsstyrelsen år 2005 och har, tillsammans med Lunds universitets jämställdhetspolicy, fungerat som ett inspirerande och vägledande dokument

Internationella Miljöinstitutet arbetar direkt med Lunds universitets jämställdhetspolicy. Arbetet rörande utveckling av genusperspektiv i undervisningen drivs av prefekt, studierektor för forskarutbildningen, studierektor för grundutbildningen samt institutets jämställdhetsgrupp. Jämställdhetsgruppen vid institutet har under de senare åren erbjudit anställda och studenter ett antal seminarier kring genusperspektiv i utbildning och forskning då externa föreläsare har bjudits in. Ett antal av de inbjudna föreläsarna har tillfrågats om att föreläsa om könsmedveten pedagogik. Andra föreläsare har tillfrågats om att behandla forskning och sakfrågor, som berör institutets verksamhet, utifrån ett genusperspektiv.

Drivkrafter, engagemang samt eventuellt motstånd gällande utveckling av genusperspektiv i undervisningen har varit svårt att undersöka. Det tycks emellertid som om utvecklingen till stor del drivs och har drivits genom enskilda individers personliga engagemang. Processerna vid de berörda enheterna ser olika ut.

Juridiska fakulteten: Styrdokumenten har onekligen haft betydelse såtillvida att de givit tydliga anvisningar om hur arbetet ska bedrivas i vissa avseenden. Fakultetsstyrelsen och jämställdhetskommittén har också haft ett visst inflytande över utvecklingen genom att vidhålla målen när de har ifrågasatts. Om insatserna hade stannat här hade dock sannolikt utvecklingen gått betydligt långsammare. Det konkreta arbetet har inte utförts inom ramen för dessa organ, utan främst i fakultetens utbildningsnämnd respektive forskningsnämnd. Nämnderna är ålagda att utarbeta handlingsplaner för verksamheten, för mandatperioden som helhet och för varje läsår. Efter årets slut skall dessa nämnder redovisa till fakultetsstyrelsen vad de har arbetat med och vilka resultat som uppnåtts. Detta har visat sig vara ett relativt framgångsrikt sätt att arbeta.

Utbildningsnämnden har i sin handlingsplan formulerat fakultetens övergripande mål vad avser genusperspektiv i utbildningen på grundnivå och avancerad nivå. Vad gäller kurslitteratur författad av båda könen är det en fast kontrollpunkt vid fastställande av litteraturlistor. Om endera könet saknas återförvisas litteraturlistan till kursföreståndaren med en begäran om komplettering eller motivering till varför ena könet saknas. Även om det i praktiken ofta visar sig vara svårt att hitta lämplig litteratur författad av kvinnor leder förfarandet åtminstone till en ökad benägenhet att reflektera över valet av kurslitteratur. Särskilt på kurser på avancerad nivå blir det dock allt vanligare att någon formlig obligatorisk kurslitteratur inte fastställs eftersom informationskompetens är ett centralt lärandemål för juristutbildningen. Men även i dessa fall ställs frågan om kvinnliga författare till kursföreståndaren, i syfte att vederbörande innan kursstart skall ha inventerat de alternativ som finns. Beträffande genusinslag i grundut-

bildningen fanns tidigare en fast punkt 'Genusperspektiv' i utbildningsnämndens riktlinjer för kursplaner. På samma sätt som för litteraturlistor gällde här att om text saknades begärde nämnden en motivering. Genusperspektivet har fått en något mindre framskjuten plats i samband med Bolognareformen, då kursplanens utformning är mer styrd av universitetet centralt. Dock tillämpat utbildningsnämnden i stor utsträckning samma praktik som tidigare.

Utbildningsnämnden har vid ett par tillfällen de senaste åren ordnat möten med representanter för var och en av de sex grundterminerna inom utbildningen, för att inventera och diskutera hur genusperspektiv kommer in i utbildningen. Dessa möten har aktualiserat frågan inom terminerna och i vissa fall medfört en utveckling/vidareutveckling av genusinslag i utbildningen. Genom mötena har vidare engagerade lärare utvecklat kontaktytor mellan terminerna och känt ett ökat stöd för att utveckla genusinslag. Någon termin har initierat ett utbildningsprojekt för lärarna inom terminen, någon termin har ordnat inspirationsmöten med motsvarande kurser på andra utbildningsorter. Juridiska föreningens (studentorganisationen) jämställdhetskommitté har också bidragit med konstruktiva förslag om hur genusperspektiv i utbildningen kan utvecklas.

Fakultetens strukturer har främjat utvecklingen, men den främsta *drivkraften* i detta arbete är snarast de engagerade lärare och studenter, som har utfört det konkreta arbetet. De *hinder* som kan iakttas är snarast en avsaknad av kunskap om hur ojämlika villkor mellan kvinnor och män påverkar rätten, och rättens konsekvenser för kvinnors och mäns villkor i samhället. Det råder också en ganska stor konsensus om att det måste vara "lagom" mycket genusperspektiv i utbildningen. Det måste finnas utrymme även för andra perspektiv.

Frågan om könsmedveten pedagogik i grundutbildningen har inte hanterats lika målmedvetet som frågan om genusperspektiv. Det anges i fakultetens pedagogiska planer att högskolepedagogisk utbildning för lärare skall inkludera frågor om könsmedveten undervisning. Någon utbildningsinsats har också gjorts, i form av seminarier med sådan inriktning. Här finns utrymme för ytterligare åtgärder. En reflektion kan vara att det trots allt är enklare att diskutera och utveckla innehållet i utbildningen än mina egna undervisningsmetoder.

I fakultetens jämställdhets- och likabehandlingsplan understryks att i forskningsnämndens utvecklingsarbete kring forskarutbildningens genomförande måste genusperspektivet i utbildningen särskilt bevakas och förstärkas. Frågor om genusperspektiv ska behandlas inom de gemensamma forskarutbildningskurserna vid fakulteten. Vid fastställande av kursplaner har ett obligatoriskt moment om genusteori också införts. Vidare ska genusaspekter belysas vid prolongations- och slutseminarier i den mån dessa behandlas i avhandlingsarbetet.

I förhållande till forskarutbildningen finns det anledning att fundera över den närmare innebörden i termerna utbildning respektive undervisning. Temat för det aktuella projektet "Ledarstrategier för utveckling av genusperspektiv i undervisningen" för kanske tankarna i första hand till sådana konkreta utbildningsmoment som kurser av skilda slag. Men även själva avhandlingsarbetet och den mer renodlade forskningsinsatsen kan ha betydelse i sammanhanget.

Flera avhandlingar vid fakulteten behandlar genusfrågor. Som exempel kan nämnas Ulrika Anderssons avhandling 'Hans ord eller hennes', Jenny Votinius avhandling 'Föräldrar i arbete. En könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning' och Johanna Nilssons avhandlingsprojekt "Respect for Reproductive Rights as a Precondition for Women's Enjoyment of Other Human Rights". Avhandlingarnas forskningsfrågor och de resultat som forskarna kommer fram till bör nog i större utsträckning än vad som sker idag kunna utnyttjas i undervisningen i såväl forskarutbildningen som i grundutbildningen.

När det gäller den könsmedvetna pedagogiken och genusperspektivet i undervisningen inom forskarutbildningen finns en del att göra. De hittills relativt blygsamma åtgärder som vidtagits kan förklaras (men kanske inte ursäktas) med att forskningsnämnden de senaste åren haft ett stort antal frågor att ta ställning till inom ramen för en omfattande reformering av fakultetens forskarutbildning. Det har då varit nödvändigt att prioritera vissa frågor framför andra, vilket resulterat i att den könsmedvetna pedagogiken och genusperspektivet i utbildningen (kursutbudet) kanske inte fått det utrymme som de förtjänar.

En kvarstående fråga där juridiska fakulteten har en bit kvar till målet är könsfördelningen mellan lärarna. Målet om en jämn könsfördelning är i princip oförändrat genom åren, men strategin för dess operationalisering har hittills inte visat sig anmärkningsvärt framgångsrik.

Vid Ekonomihögskolan drivs jämställdhetsarbetet på fakultetsnivå via det gemensamma Jämställdhetsrådet. I tider av motstånd har Jämställdhetsrådets ordförande vid ett par tillfällen drivit på arbetet via direktkontakter med EHLs prefekter, rektor och styrelse. Vid respektive institution vid EHL är jämställdhetsarbetet formaliserat och rutinerat i varierande grad och drivs följdaktligen i varierande grad via styrelsen, jämställdhetsrådet och/eller enskilda personers insatser. Även om formaliseringen av arbetet har ökat över tid tycks personliga insatser och enskilda personers tillfälliga eller kontinuerliga engagemang vara påfallande viktigt. Vid vissa institutioner finns det kurser och kursmoment som behandlar genus medan det vid andra institutioner hävdas att ämnet inte lämpar sig för genusperspektiv eller att ett genusperspektiv endast svårligen kan tillämpas.

Som tidigare nämnts har den viktigaste drivkrafterna bakom initiativet till utarbetande av en jämställdhetsplan för Campus Helsingborg varit centrala direktiv från Lunds universitet – och i förlängningen den skyldighet som varje arbetsgivare (med minst tio anställda) har att upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Arbetsgruppens verksamhet har därför karaktäriserats av centrala direktiv snarare än lokal förankring i den egna organisationen. Arbetet har drivits med entusiasm och handlingskraft från en relativt nytillträdd kanslichef, och arbetsgruppen har utgjorts av representanter för Institutionen för Service Management, Miljöstrategi, Kansli Helsingborg samt en SACO-representant för personalorganisationerna. Även studenterna vid Campus Helsingborg har uppmanats att utse en representant, men ingen student har varit närvarande vid utarbetandet av planen. Av de olika verksamheterna vid Campus är det endast Institutionen för Service Management som utvecklat en egen handlingsplan, de övriga verksamheterna kommer på så sätt att vara ansvariga direkt under den campusövergripande handlingsplanen.

Vad gäller utvecklingen av genusperspektiv i undervisningen presenteras dessa insatser i planen under tre olika ansvarsområden: *Ledning och styrelse* som i huvudsak ska tillse och göra det möjligt för lärare att fortbilda sig inom dessa frågor, bevaka CED:s utbud vad gäller genusperspektiv och könsmedveten pedagogik, samt undersöka möjligheter till genuscertifiering utbildningar; *utbildningsnämnden* ska utbilda sig i jämställdhetsfrågor, granska kursplaner och litteraturlistor ur ett genusperspektiv och se till att kursvärderingar utarbetas så att insatser vad gäller genusperspektiv och könsmedveten pedagogik kan följas upp. På *institutionernas och verksamheternas* ansvar vilar att reflektera kring vilka slags erfarenheter som blir synliga i kurslitteratur, lärandemål och undervisningssituationer, inventera kurslitteratur och undervisningsmaterial ur ett genusperspektiv, samt utveckla och integrera genusperspektiv inom olika nivåer och kunskapsområden i undervisningen.

På Internationella Miljöinstitutet har arbetet till stor del drivits av enskilda personer. Erfarenheten visar att det varit betydligt lättare att applicera ett genusperspektiv i kurser som berör exempelvis energi och utveckling, men betydligt svårare att applicera i kurser som berör metoder för livscykelanalyser etc. Vidare har det varit svårt att hitta direkta verktyg att arbeta med, varför inslagen av genusperspektiv i kurserna och könsmedveten pedagogik än så länge är begränsad.

Resultatet av arbetet visar på hur olika långt de studerade enheterna kommit med att utveckla ett genusperspektiv i undervisningen. Erfarenheterna från Juridiska fakulteten visar på fördelarna med att skapa befogenheter (planer, mål) för att driva genusfrågor och fora för att diskutera genusperspektiv i utbildningen. Det tycks viktigt att tydligt och regelbundet lyfta frågan om ett genusperspektiv i utbildningen – i vilka kurser har vi ett genusperspektiv/i vilka inte; i vilken utsträckning har vi en jämn könsfördelning av författare i kurslitteratur/varför inte. I de avseenden fakulteten har utvecklat styrinstrument och en resultatnriktad organisation har detta främjat utvecklingen av genusperspektiv i undervisningen och genusrelaterad forskning. I de avseenden tydliga sådana strukturer saknas är resultaten inte lika tydliga. Men det måste framhållas att det konkreta arbetet har utförts av engagerade medarbetare. Vad gäller Campus Helsingborg och Internationella Miljöinstitutet har man ännu inte kommit så långt i sitt arbete kring ett genusperspektiv i undervisningen. Vid Campus Helsingborg har arbetet precis påbörjats och vid Internationella Miljöinstitutet efterfrågas erfarenheter och råd för hur man ska gå vidare. Vid EHL varierar införandet stort mellan institutionerna vilket delvis kan förklaras med de enskilda ämnenas karaktär och delvis med förekomsten av forskning och personligt engagemang inom området.

Allt som allt tycker vi oss se att fristående jämställdhetsgrupper inte är någon lösning på problemet men möjligen ett stöd för att utveckla genusperspektiv i undervisningen.

FORSKNINGSMEDEL TILL MEDICINSK FORSKNING

Yvonne L. Giwercman, Pirkko Härkönen, Helena Jernström, Ewa Roos och Gunilla Westergren-Thorsson

BAKGRUND

Medicinska fakulteten vid Lunds universitet

Medicinska fakulteten vid Lunds universitet består av 6 institutioner som bedriver forskning i Lund och Malmö:

- Inst. för experimentell medicinsk vetenskap
- Inst. för hälsa, vård och samhälle
- Inst. för kliniska vetenskaper, Lund
- Inst. för kliniska vetenskaper, Malmö
- Inst. för laboriemedicin, Lund
- Inst. för laboriemedicin, Malmö

Institutionerna är uppdelade i olika sektioner som i sin tur består av forskargrupper. Varje institution leds av en prefekt. Prefekten har till uppgift att leda det löpande arbetet och verkställa beslut.

Studenter och personal

Vid fakulteten finns nio utbildningsprogram, med ca 2 500 studenter sammanlagt. Varje år utexamineras ca 570 studenter från grundutbildningarna. Vidare har fakulteten fem forskarutbildningsämnen med ca 950 doktorander, av vilka ca 130 disputerar varje år.

Hela personalen bestod år 2006 av 1 158 personer uttryckt i heltidsekvivalenter. Lärarpersonalen, uttryckt i heltidsekvivalenter, fördelas på 145 professorer och 370 övriga lärare och forskare, varav 91 lektorer, 67 adjunkter, 31 forskarasistenter. Antalet professorer (071017) är 170, varav 143 är män (84%) och 27 (16%) kvinnor.

En stor del av utbildningen och forskningen sker vid Universitetssjukhuset i Lund (USiL) och Universitetssjukhuset MAS (UMAS) i Malmö.

Clinical Research Centre, CRC, i Malmö utgör, tillsammans med Wallenberglaboratoriet, en stark bas för forskningen vid UMAS.

I direkt anslutning till USiL ligger ett biomedicinskt centrum (BMC). Ungefär hälften av Medicinska fakultetens forskning bedrivs inom BMC. Även en stor del av fakultetens utbildning av främst läkarstudenter och biomedicinare sker inom BMC:s väggar. Vårdvetenskapens hus, ett stenkast från Universitetssjukhuset i Lund, rymmer forskning kring omvårdnad och arbetsterapi. Här ges även utbildning för sjuksköterskor och arbetsterapeuter.

De som bedriver forskning kan i konkurrens söka om olika typer av anslag, såväl statliga som från fonder. En viktig del av dessa är de så kallade ALF-anlagen eller fakultetsmedel som sökes vid samma tillfälle. Vid ansökningstillfället blir ansökan bedömd att vara ALF, fakultetsmedel eller 50% ALF/50% fakultetsmedel. I vilken grupp man hamnar beror på hur kliniskt relevant projektet bedöms vara. Av tradition har därför de mesta av ALF-potten gått till de kliniska institutionerna medan fakultetsmedel gått till de institutioner som har en mer experimentellt inriktad verksamhet.

ALF

ALF står för **A**vtal om läkarutbildning och **f**orskning. Det är ett avtal om ersättning från staten till hälso- och sjukvården som ska täcka de merkostnader som klinisk grundutbildning och forskning medför. Medlen avser endast grundutbildning och forskning som universitetet prioriterat.

Grunderna för ALF-hantering är att medlen helt och hållet skall användas till den utbildning och forskning som fakulteten prioriterar och att sjukvårdshuvudmannen skall få full ersättning för de kostnader som den prioriterade utbildningen och forskningen orsakar.

ALF-medlen skall användas till kliniskt inriktad medicinsk forskning med betoning på patientnära forskning. De forskare som är anställda vid medicinska fakulteten vid Lunds Universitet eller vid Region Skåne och anser sig uppfylla detta krav kan ansöka om ALF-medel.

ALF i Lund

År 2005 kunde för första gången ALF-medel sökas av andra yrkeskategorier än läkare; bl.a. biomedicinare, biologer, sjuksköterskor, sjukgymnaster, och arbetsterapeuter. Flera av dessa yrkeskategorier är kvinnodominerade. ALF-ansökningsblanketten är inte utformad så, att det framgår i vilken omfattning olika yrkeskategorier sökt eller beviljats medel. Däremot framgår institutionstillhörighet. Utifrån detta kan man konstatera, att de kliniska vetenskaperna har en beviljningsfrekvens om 72-80%, medan experimentell medicin har 100%, lab medicin 88% och Hälsa, vård och samhälle, som omfattar kvinnodominerade yrkesgrupper, 33%. Det ska beaktas att antalet sökanden från experimentell medicin och Hälsa, vård och samhälle endast är 9 stycken per institution. Tilläggas bör också att ansökningarna från Experimentella Medicinska Vetenskaper först genomgick en bedömning om de skulle klassas som ALF-ansökningar, så kallade Fakultets-ansökningar eller 50/50 och bli bedömda i båda bedömningsgrupperna. Från början var det ca 60 ansökningar från denna institution, men endast 9 plockades ut för bedömning i ALF-gruppen, varav två fick helt ALF bidrag och de övriga halva bidrag. Av dem som fick hela bidrag var båda kvinnor och de som fick halva var en kvinna och resten män.

Överlag är beviljningsgraden av ALF-medel i Lund lägre för kvinnor än för män, 50% jämfört med 77%. Det är också intressant att notera, att färre kvinnor än män söker ALF-anslag; 2006 sökte 40 kvinnor mot 171 män. I absoluta tal beviljades alltså 20 kvinnor och 132 män ALF-anslag. För en uppdelning på respektive institution, se sammanställning av beviljade medel för 2006.

För 2006 var fördelningen av ALF-medel vid med fak. i Lund följande:

Institution	Kvinna sökt	Kvinna bevilj	Kvinna bevilj%	Man sökt	Man bevilj	Man bevilj%	Totalt sökt	Totalt bevilj	Totalt bevilj%
Exp med	3	3	100	6	6	100	9	9	100
HVS	5	1	20	4	2	50	9	3	33
KVIL	23	12	52	81	58	72	104	70	72
KVM-ö	6	3	50	55	44	80	61	47	80
LabLund	3	1	33	25	22	88	28	23	88
LabM-ö	5	2	40	17	15	88	22	17	88
Stamcell	0	0	0	5	4	80	5	4	80

Vem tilldelas ALF-medel eller fakultetsmedel?

Vilken forskare som uppfyller fastställda kriterier för att beviljas ALF-medel bestäms av en bedömningsgrupp. Denna prioriteringskommitté bedömer alla ansökningar, oavsett kompetensområde. I Lund bestod gruppen för år 2007 av sju interna bedömare, av vilka tre var kvinnor samt fem externa bedömare, av vilka en var kvinna. Sökande kunde antingen placeras i en tilldelningsgrupp där projektet helt finansierades med ALF-medel, en som finansierades med s.k. Fakultetsmedel eller en s.k. 50/50-grupp. För Fakultetsmedel fanns sex granskare, varav en kvinna. Samtliga granskare var externa. Totalt fanns ca 160 miljoner ALF och 16 miljoner i fakultetsmedel att fördela.

Vad bedömer man?

Vid bedömning skall hänsyn tas till projektets:

- Frågeställning
- Metodik/material
- Genomförbarhet
- Implementering i sjukvård (enbart ALF)

Varje punkt bedöms poängmässigt på en skala 1-7. Maximal poäng är således 28 för ALF-medel medan den maximala poängen är 21 för fakultetsmedel (eftersom här inte finns någon implementering i sjukvård). I föreskrifterna gick det ej att finna några skrivna regler om genusperspektiv, hänsyn till föräldraledighet eller militärtjänstgöring.

Värt att poängtera är, att det heller ej fanns några föreskrifter om hur man väljer ut sitt försöksmaterial med tanke på genus.

SYFTE

Syftet med projektet var, att genom analys av 2007 års ansökansomgång av ALF-medel i Lund studera jämställdhetsaspekten. Denna analys var tänkt att ligga till grund för ett strukturerat arbete för att förbättra jämställdheten inom Medicinska Fakulteten med avseende på resursfördelning. Våra specifika mål var att studera:

- Hur jämställdhetsarbetet bedrivs, d v s vad som konkret görs för att utöka jämställdheten;
- Vilka kriterier som används av de sakkunniga för att befrämja jämställdhet;
- Vilken utbildning de sakkunniga erhåller inom jämställdhet.

RESULTAT

Data, vilka bygger på: uppgifter om kön, födelseår, affiliering och placering i tilldelningsgrupp baseras på offentliga uppgifter från medicinska fakulteten i Lund.

I ansökningsomgången för år 2007 fanns 258 sökande, varav n=57 (22 %) var kvinnor. Dessa var födda 1944-1975 (medelålder 50 år). Medelåldern för män var 52 år (födda 1941-1974).

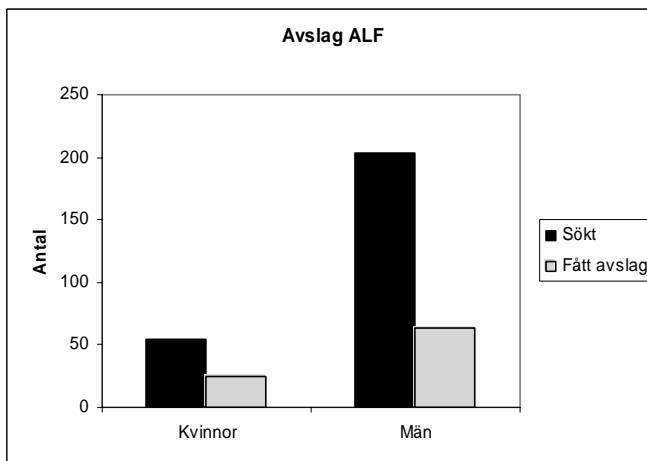
Medelpoängen för att få ALF-tilldelning fastslogs år 2007 till 15,45.

Poäng som manliga och kvinnliga sökande erhållit

- Högsta möjliga poäng = 28
- Högsta erhållna poäng 24,34
- Lägsta poäng 6,19
- Medelpoäng män 16,92
- Medelpoäng kvinnor 15,87
- Kvinnor har signifikant lägre poäng, $p=0.011$

Avslag

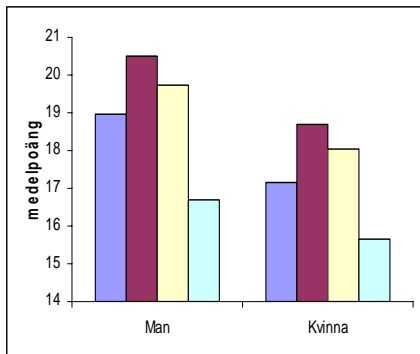
Ansökningar från kvinnliga sökande hade betydligt större avslagsfrekvens än ansökningar från manliga sökande. Nästan varannan av de kvinnliga sökande fick avslag jämfört med mindre än en tredjedel av de manliga sökande som fick avslag. Tjugofem kvinnor fick avslag jämfört med 63 män (45% mot 31%; $p = 0.054$)



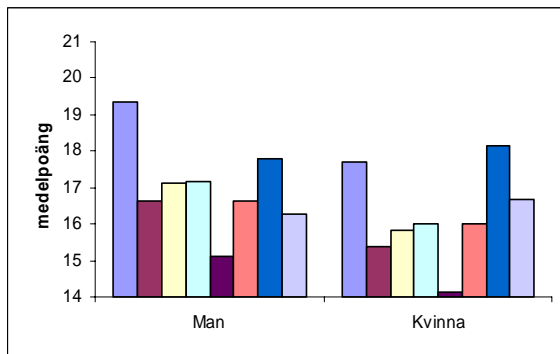
Kvinnliga respektive manliga granskare av ALF medel

Figurerna nedan visar medelpoängen varje granskare gav uppdelat på huruvida den sökande var kvinna eller man. Varje granskare har en färg.

Kvinnlig granskare



Manlig granskare



Kvot av medelvärdet: man/kvinn=1.090

Kvot av medelvärdet: man/kvinn=1.043

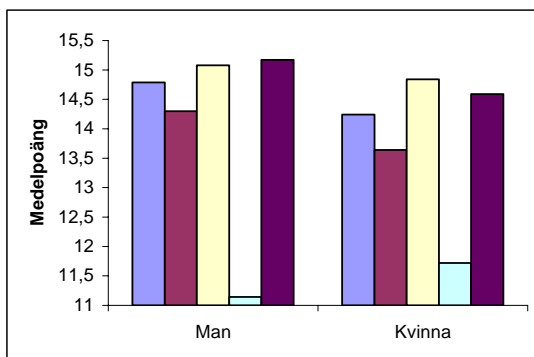
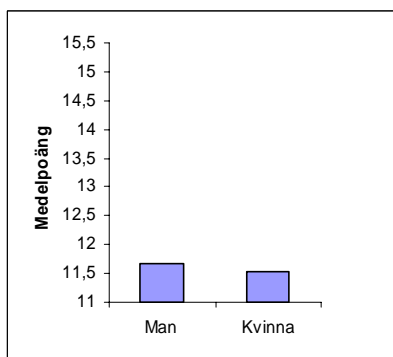
Slutsats – alla kvinnliga granskare bedömde kvinnor hårdare än män, medan sex av åtta manliga granskare bedömde kvinnor hårdare än män. Sju av granskarna var interna. Värt att notera är att sex av dessa, fyra män och två kvinnor själva beviljades ALF medel av sin prioriteringsgrupp med en snittpoäng om 20,03. Även här fick de fyra männen högre snittpoäng (20,24) än de två kvinnorna (19,62).

Fakultetsmedel

- Möjlig maximal poäng 21
- Högsta poäng 20,17
- Lägsta poäng 7,5
- Medelpoäng män 13,57
- Medelpoäng kvinnor 13,40
- Ingen skillnad i poäng p g a kön, $p=0.732$
- Män och kvinnor får lika avslag, 30 resp. 31 %
- Alla granskare externa

Kvinnliga respektive manliga granskare av fakultetsmedel

Figurerna nedan visar medelpoängen varje granskare gav uppdelat på huruvida den sökande var kvinna eller man. Varje granskare har en färg.



Kvot av medelvärdet: man/kvinna=1.010

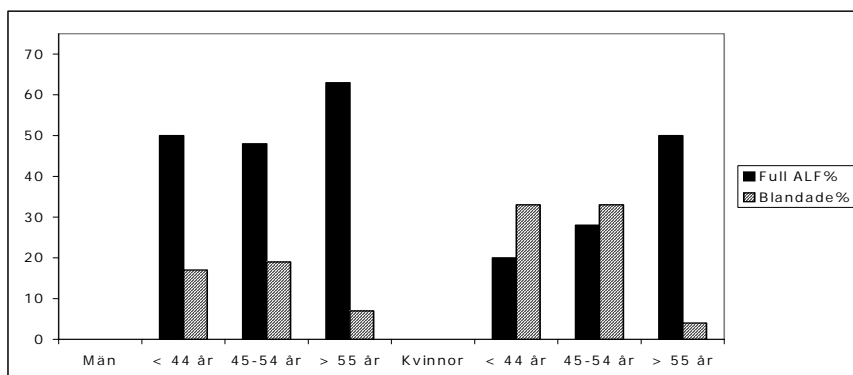
Kvot av medelvärdet: man/kvinna=1.02

Slutsats- manliga och kvinnliga granskare för fakultetsmedel bedömde kvinnliga och manliga sökande i stort sett likadant. Alla granskare var externa.

Blandade ALF medel och fakultetsmedel (50/50)

- 48 sökande placerades i denna grupp (14 kvinnor och 34 män)
- Högsta poäng 24,34
- Lägsta poäng 6,19
- Medelpoäng kvinnor 17,27
- Medelpoäng män 17,38

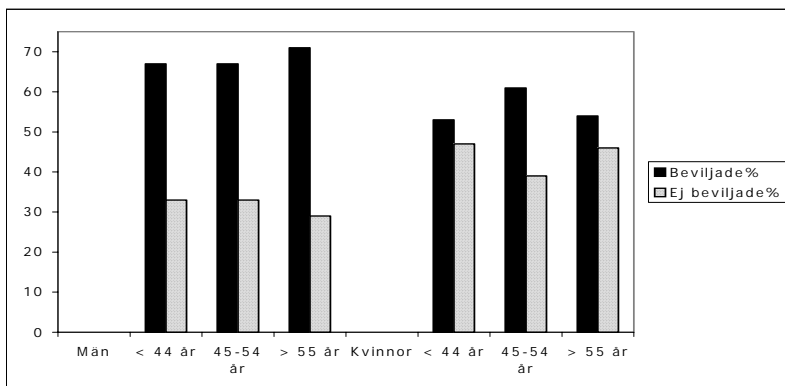
Beslut om placering i gruppen full ALF, alternativt 50% ALF och 50% fakultetsstöd (blandade) beroende på sökandes kön och ålder (% beviljade). Figuren nedan visar att kvinnliga sökande som var yngre än 55 år var signifikant ($p < 0,05$) oftare placerade i den blandade gruppen.



Dessa ansökningar bedöms oberoende av båda prioriteringsgrupperna och kan därefter beviljas medel från både ALF och fakultetsmedel. Sökanden riskerar att

enbart beviljas pengar från den ena av dessa prioriteringsgrupper, eller inga pengar alls.

Figuren nedan visar hur andelen beviljade 100% ALF eller 50% ALF + 50% fakultetsstöd beror på sökandes ålder och kön (% antal ansökningar). ”Ej beviljade” innebär de som fått 100% fakultetsstöd eller avslag. Kvinnor oavsett ålder har lägre beviljningsfrekvens av rena eller blandade ALF medel än män.



SLUTSATS

Vårt huvudfynd var, att kvinnliga sökande erhåller lägre poäng än manliga sökande och oftare placeras i 50/50 gruppen, vilket medför risk att enbart få halvt stöd. Några kriterier för att befrämja jämställdhet finns inte definierade och således får heller inte sakkunniga några direktiv rörande detta.

Vidare fann vi, att sex av de sju interna ledamöterna själva sökt och fått ALF-medel i denna ansökningsomgång. Deras medelpoäng var 20,03. Slutligen verkar genusaspekter hanteras på ett bättre sätt vid utdelande av fakultetsmedel än ALF-medel. Viktigt att påpeka är, att det är ca 10 ggr mer pengar i ALF att fördela än vad det är för fakultetsmedel. I andra studier har det visat sig att genus är ett större problem när det är mer pengar kopplade i sammanhanget (1). Vetenskapsrådet har vidtagit ett åtgärdsprogram rörande problematiken med ett utarbetat jämställdhetsprogram (2).

JÄMSTÄLLDHETSARBETE INOM STOCKHOLMS LÄNS LANDSTING

Inom Stockholms Läns Landsting (SLL) bedrevs under mandatperioden 2002-2006 ett medvetet jämställdhetsarbete. Man anställde 2003 en läkare, Birgitta Evengård, med stabsfunktion för att ”markera vikten av jämställdhet som ett centralt ansvarstagande och inte något man kan driva vid sidan om övrig verksamhet”.

Verksamhetens bakgrund och organisation beskrivs i ”Handbok inför beredningsarbetet”, Stockholm (3). Birgitta Evengård kom också att få stor betydelse för organisationen för fördelning av de så kallade ALF-medlen för klinisk forskning på så sätt att jämställdhetsaspekten har bevakats (personlig kommunikation Birgitta Evengård, 2006). Jämställdhetsperspektivet är således en viktig aspekt i det kliniskt inriktade forsknings- och utvecklingsarbetet. SLL och KI har därför beslutat, att inom ramen för projektverksamheten skall beviljningsfrekvensen för kvinnor minst stå i proportion till andelen kvinnliga huvudsökande samt att vid lika vetenskaplig

värdering skall jämställdheten vara utslagsgivande (3). Jämställdhetsarbetet har också haft konsekvenser för sammansättningen av prioriteringsgrupperna, där den totala andelen kvinnor nu utgör 47% (3). Prioriteringsgrupperna har kombinerad ämnes- och tvärvetenskaplig inriktning och intentionen är att en representant med vårdvetenskaplig och även en med basvetenskaplig bakgrund skall ingå i varje sjukdomsspecifik prioriteringsgrupp. För att minimera risken för jäv är prioriteringsgrupperna nationellt sammansatta och har inga representanter från Stockholm. Medlemmarna får dessutom på sedvanligt sätt anmäla jäv mot huvud- eller medsökanden (3).

Vidare har man med genus som en punkt i ansökan där man skall göra en klar motivering med tanke på val av patienter och även sammansättningen av forskargruppen. Har inte genus tagits med i beräkningen på ett tillfredställande sätt gällande dessa två punkter, ges ett poängs avdrag.

ÅTGÄRDSFÖRSLAG

För att i framtiden befrämja jämställdhet mellan kvinnliga och manliga sökande samt för att undvika diskussioner där medlemmar i bedömningsgruppen kan ifrågasättas är det viktigt att tydliga direktiv för prioriteringsarbetet finns. Vi föreslår därför att fakulteten antar en modell liknande den som används i Stockholm för beredningsgruppernas arbete enligt följande:

- Enbart externa ledamöter;
- 8 (el 9) prioriteringsgrupper baserade på kompetensområde som alla innehåller ledamöter med olika bakgrund, t.ex. läkare, basvetenskap, vård och omsorg;
- Skriftliga direktiv för bedömning, genusperspektiv och jäv;
- Förmöte med tydlig information om vilka regler som gäller.

Referenser

1. Norström, T. (2007). Forskningsanslag beviljades oftare för män än för kvinnor. Läkartidningen 104 (44) 3273-3275
2. Glynn, G., Hyenstrand, P., Jacobsson, C., Larsson, M., Lundberg, E., Wadskog, D. (2006). Vetenskapsrådet och jämställdheten. Stockholm: Analysenheten/FPF, Vetenskapsrådet
3. Landsting, S.L (2006). ALF projektmedel 2007. Handbok inför beredningsarbetet. Stockholm

Tack

Vi vill tacka Elsa Warkander vid ALF-kansliet i Lund som oförtrutet tagit sig tid till att besvara våra frågor om ALF.

Hur fakulteten kan slå hål på glastaket för
sina kvinnliga forskare?

eller

Hur och varför ska vi göra objektiva
utvärderingar av forskningsverksamheter?

AKKA ledarskapsprogram 2006-2007

Slutrapport från naturvetenskapliga fakultets-gruppen:

***Cecilia Hägerhäll (KILU), Carin Jarl-Sunesson (COB), Kristina
Stenström (Kärnfysik), Marjolein Thunissen (Max-lab/KILU) och Vivi
Vajda (Geologi)***

INLEDNING

En mycket skev könsfördelning råder alltså år 2008 vid naturvetenskapliga fakulteten och begreppet "the leaking pipeline" är minst lika träffande som det var för 20 eller 30 år sedan. Forskare menar att kvinnor drabbas av motgångar, ofta i form av många små hinder, i större utsträckning än manliga kollegor (Wennerås och Wold, 1997). Detta leder sammantaget till att kvinnor halkar efter i karriären. Andra menar istället att det är kvinnors egna val och prioriteringar kring familj och karriär som leder till deras placering i B-laget. Målet är att denna rapport ska utgöra en del i fakultetens jämställdhetsarbete samt medvetandegöra attityder och diskriminerande strukturer.

Vårt mål är att studera förhållandena på ett så objektivet sätt som möjligt, genom en kvantitativ analys av kvinnors och mäns villkor och forskningsresurser vid naturvetenskaplig fakultet. På grundval av resultaten kan man sedan dra adekvata faktabaserade slutsatser. Denna kartläggning utgör ett objektivet underlag för fakultetens jämställdhetsarbete och bidrar rent generellt till att kartlägga sambandet mellan forskningsresurser och produktivitet. Vi har utarbetat en enkät att användas som ett verktyg för institutionernas jämställdhetsarbete.

NATURVETENSKAPLIGA FAKULTETEN - PRESENTATION

Naturvetenskapliga fakulteten är en av den största fakulteter vid Lunds Universitet. Här bedrivs forskning och utbildning inom de olika naturvetenskapliga disciplinerna, som biologi, datavetenskap, fysik, geovetenskap, kemi, matematik och miljövetenskap. Totalt finns 13 institutioner samlade inom ett geografiskt närområde, det norra universitetsområdet. Fakulteten har ca 1700 studenter, 440 forskarstuderande och 800 anställda.

Fakulteten har ett brett utbud av utbildningar fördelade på två grundutbildningsprogram och ca 350 fristående kurser inom ämnesområdena biologi, datavetenskap, fysik, geologi, kemi, marinbiologi, matematik, miljövetenskap, molekylärbiologi, naturgeografi och medicinsk strålningsfysik. Inom utbildningen finns goda möjligheter till valfrihet och tvärvetenskapliga kombinationer. En del av kurserna ges också för studenter på andra fakulteter, främst LTH och MedFak.

Men den största delen av verksamheten på naturvetenskapliga fakulteten gäller forskning. 80% av resurserna går till forskning och forskarutbildning. En stor del av personalen består av doktorander (se tabell 1). Varje år produceras ca 85 avhandlingar och hundratals publikationer i välmeriterade tidskrifter. Fakultetens forskare samarbetar i en stor andel nationella och internationella projekt.

Ur ett historisk perspektiv var naturvetenskaplig forskning mycket länge ett manligt dominerat område, men under de senaste decennierna har andelen kvinnliga studenter och doktorander ständigt ökat. Numera är både könen likvärdigt representerade inom de två nämnda grupperna på Lunds Universitet. Däremot finns en tidig snedfördelning mellan könen när man tittar på akademiska anställningar efter forskarstudier (se tabell 1). Framförallt på lektors- och professorsnivå halkar kvinnor efter och förändringar sker väldigt långsamt. Fakulteten försöker att öka karriärmöjligheter för kvinnliga medarbetare efter doktorandnivån genom bland annat särskilda satsningar. En utarbetad jämställdhetsplan för 2007/2008 finns tillgänglig på hemsida (<http://www.naturvetenskap.lu.se/fakulteten>)

Befattning	Kv	Kv (%)	M	M(%)	Tot
Professor	8	7	111	93	119
Universitetslektor	24	22	83	78	107
Adjunkt	9	60	6	40	15
Forskarassistent	17	35	31	65	48
Forskare	19	29	47	71	66
Doktorander	153	50	156	50	309
Administrativ personal	74	76	23	24	97
Teknisk personal	52	67	26	33	78
Laboratoriepersonal	19	90	2	10	
Museipersonal	3	75	1	25	4
Bibliotekspersonal	7	58	5	42	12
Total	385	44	491	56	876

Tabell 1: Könsfördelning på olika befattningar inom Naturvetenskapligt Fakultet December 2006

INVENTERING AV FAKULTETENS JÄMSTÄLLDHETSARBETE

För att göra en kartläggning av fakulteten har vi under året i AKKA deltagit vid några möten (fakultetsstyrelsemöte samt presidie) vid vår fakultet och vi har dessutom intervjuat dekan och kanslichef. En av frågeställningarna vid mötet med dekanen gällde fakultetens åtgärder för att få fler kvinnor i ledande positioner.

Enligt dekan Torbjörn von Schantz finns ett klart samband mellan en förbättring av den psykosociala miljön vid fakulteten och möjligheterna för kvinnor att både kunna och vilja fortsätta inom fakulteten. Von Schantz menar också att man genom att utveckla det akademiska ledarskapet kommer att skapa ett bättre arbetsklimat och psykosocial miljö, vilket kan leda till att fler kvinnor trivs i organisationen. Tydlighet och transparens angående möjliga akademiska karriärvägar kan också bidra till att fler kvinnor stannar kvar. Dekanen menar att själva universitetets struktur måste förändras eftersom kvinnorna väljer bort osäkra anställningsförhållanden. Vi uppfattar det som att Torbjörn von Schantz har ett genuint intresse för att förbättra kvinnors situation inom fakulteten. Flera konkreta exempel på pågående aktiviteter nämndes:

- Ett nytt mentorsprogram för kvinnliga doktorander och forskarassistenter har startats.
- 80 000 kr/år av institutionernas medelstilldelning ska avsättas till jämställdhetsbefrämjande arbete. Detta har sedan årsskiftet -08 upgraderats genom att fakulteten nu skjuter till medel, vilket innebär att institutionerna inte direkt belastas ekonomiskt.
- Rekrytering av kvinnliga lektorer genom strategiska utlysningar av tjänster kommer att fortsätta i samma former som tidigare. Man identifierar aktivt forskningsområden inom vilka det finns högt kvalificerade kvinnor och lyser därefter ut tjänster inom just dessa områden. Eftersom tjänsterna även kan sökas av män, undgår man de problem som finns med att skapa tjänster som är uttalat viktiga för det ena könet.

Våra reflektioner:

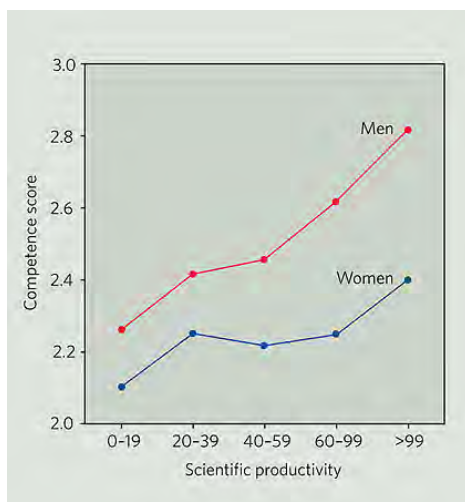
Vi menar att kvinnors tendens att lämna akademien till följd av osäkra anställningsförhållandena endast är en del av förklaringen. Vi anser att det i vissa fall är så att kvinnor faktiskt helt mot sin vilja utkonkurreras just för att de är kvinnor och därmed inte ingår i "old boy's network". Ett exempel på en direkt följd av denna sorts nätverk är att

många "särskilda forskartjänster" utlyses direkt riktade till enskilda sökande, mycket ofta män. Eftersom dessa tjänster sedan leder till fasta anställningar, bidrar dessa till att den skeva könsfördelningen bibehålls. Fakulteten är väl medveten om detta dilemma, som också kommenteras i jämställdhetsplanen (2006-07).

FALLSTUDIE: "KILU-utvärderingen 2007 ur ett jämställdhetsperspektiv"

Kemiska Institutionen i Lund (KILU) genomgick under 2007 en utvärdering av verksamheten på uppdrag av LTH och den naturvetenskapliga fakulteten. Utvärderingen skulle utgöra underlag för de nödvändiga prioriteringar och nedskärningar som den kärva ekonomiska situationen krävde. Utvärderingsgruppen var en helt extern expertgrupp, med fyra personer som alla har extremt hög ämnesmässig kompetens och dessutom mycket stor vana av utvärdering och ranking.

Gruppens underlag utgjordes av skriftligt material i form av CV, publikationslistor, projektbeskrivningar och framtida forskningsplan för i stort sett samtliga seniora forskare (72 forskare varav kvinnor 16). Dessutom gjorde man en fyra dagars "site visit", som förutom möten med KILUs ledning även inkluderade muntliga presentationer av samtliga seniora forskare med möjlighet för utvärderarna att ställa frågor till de enskilda forskarna.



Figur 1. "Our study strongly suggests that peer reviewers cannot judge scientific merit independent of gender. The peer reviewers consistently over-estimated male achievements and/or underestimated female performance" i *Nepotism and sexism in peer-review, Wennerås och Wold, 1997 NATURE 387 (6631): 341-343*

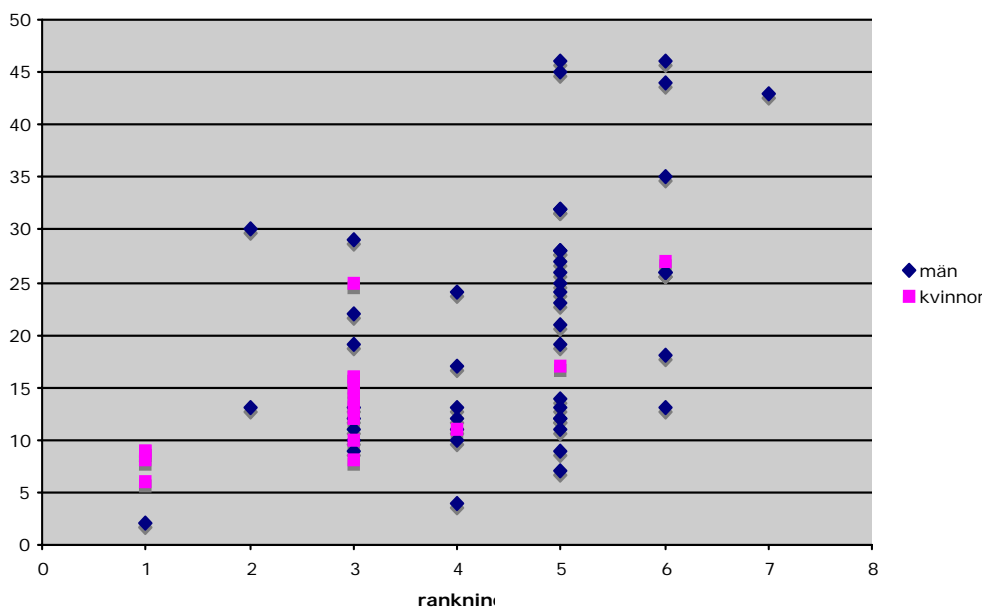
Den färdiga utvärderingen innehöll förutom redogörelser om de olika avdelningarna och verksamheten i stort, en kort beskrivning av varje senior persons forskning samt en ranking. Vid rankingen användes en sjugradig skala som bestod av uttrycken good (1), good/very good (2), very good (3), very good/excellent (4), excellent (5), excellent/outstanding (6) samt outstanding (7).

Vid genomläsningen kunde man konstatera att kvinnliga forskare vid KILU i genomsnitt hade erhållit lägre ranking än manliga forskare (medelvärde kvinnor 2.9, medelvärde män 4.6). Detta skulle teoretiskt kunna bero på en mängd olika faktorer. Ingen vi talat med inom KILU trodde att kvinnor generellt skulle vara sämre forskare än män. Däremot framkastades en

mängd andra hypoteser, om att kvinnors lägre kompetens skulle kunna bero på barnledigheter, större undervisningsbörda, fler administrativa uppdrag osv. I en numera klassisk studie visade Agnes Wold och Christine Wennerås (se figur 1) att kvinnor som

ansökt om forskningsmedel hos medicinska forskningsrådet behövde uppvisa 2.5 gånger så hög produktivitet som män för att erhålla samma ranking.

Vi beslöt oss därför för att först jämföra rankingen med någon helt objektiv bibliometrisk metod. Ett h-index är det enklaste sättet att med en enda siffra uppskatta såväl kvalitet som kvantitet av en forskares vetenskapliga produktion. En forskare med h-index 20 har 20 publikationer med minst 20 citeringar vardera. För att få upp h-index till 25 krävs 25 publikationer med vardera minst 25 citeringar.



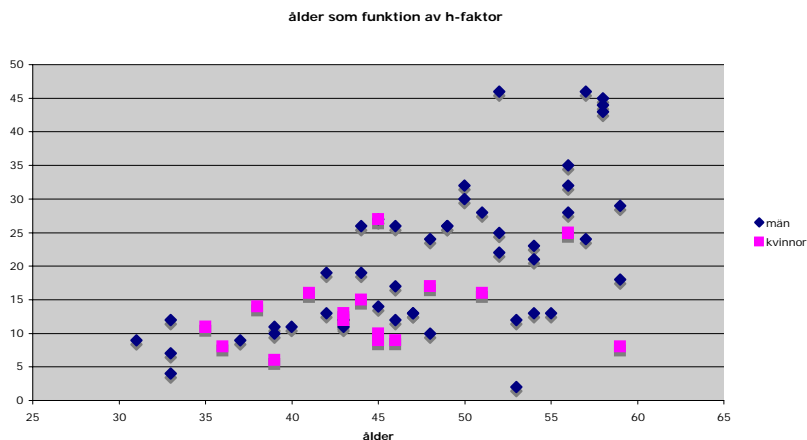
Figur 2. Plott av h-index mot ranking för personal inom KILU. Några vid KILU verksamma personer har av en eller annan anledning inte rankats. I något fall har emeritii tagits med, i andra fall har de inte tagits med. Vid någon avdelning har forskarasistenterna ej rankats, oklart varför. I jämförelsen ovan har vi tagit med samtliga personer vid KILU som har erhållit en ranking av utvärderingsgruppen, och som är under 60 år.

Resultat

För kvinnorna i KILU-utvärderingen framträder ”Glastaket” tydligt vid betyget 3 (se Figur 2). Endast tre kvinnor har erhållit en högre ranking än 3. Visserligen är det så att KILU först på senare år börjat rekrytera något fler kvinnliga forskare än vad som tidigare varit brukligt, och yngre forskare förväntas ju generellt ha lägre h-index än äldre. Vi måste då dessvärre konstatera att ett stort antal män med h-index under 15 inte alls stoppas upp vid den magiska gränsen 3, utan har rankats högre. Man kan svårligen tolka detta på annat sätt än att männen tenderar att upplevas som mer kompetenta än deras faktiska prestationer, medan kvinnor inte uppvärderas på detta sätt.

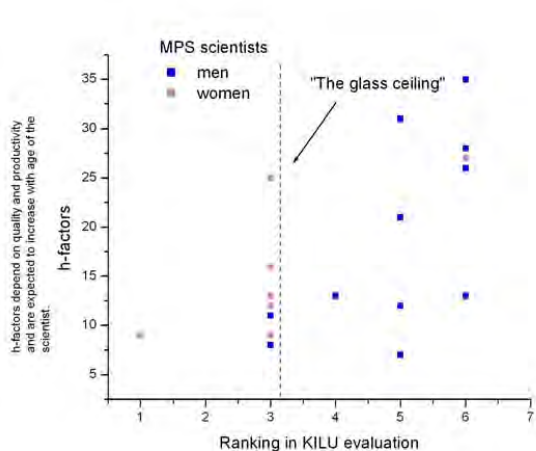
Vi hade naturligtvis förväntat oss en viss spridning mellan olika h-index och utvärderingsgruppens ranking. Gruppen hade ju tillgång till mycket annat material förutom den rent bibliometriska, och fick höra en kort presentation av varje forskare och hade möjlighet att ställa frågor till denne osv. Det är helt rimligt att en ung forskare bör kunna

rankas högt om de upplevs som lovande och bedriver ny och spännande forskning. I den föreliggande utvärderingen förefaller det dessvärre som att gruppen inte har förmått bedöma forskarna oberoende av kön. Ett flertal män har uppfattas som lovande forskare, trots modesta faktiska prestationer, medan ingen kvinna har rankats högre än hennes h-index medger.



Figur 3. Forskarnas ålder som funktion av deras h-index.

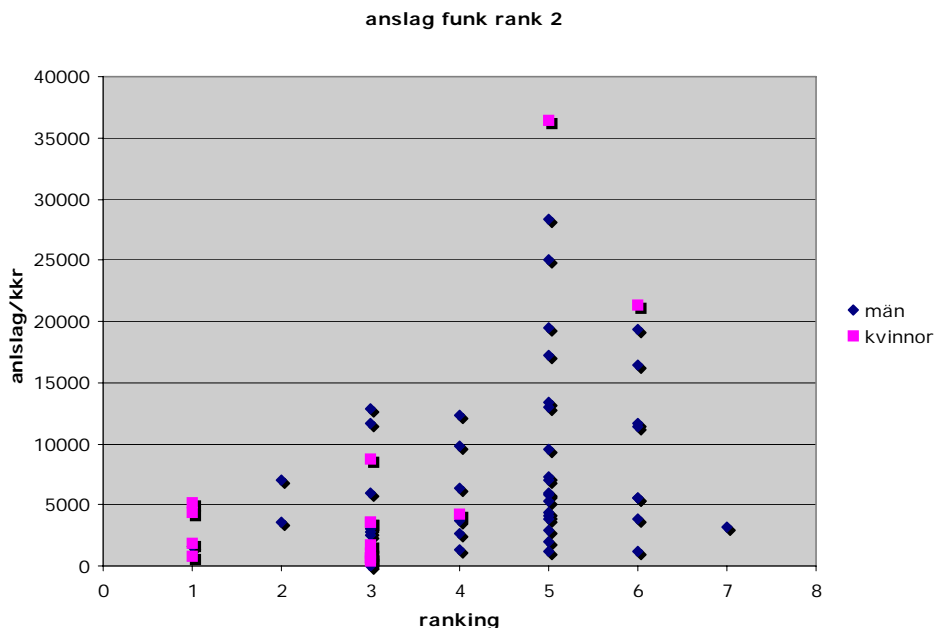
Om vi som ett kontrolexperiment istället tittar på ålder som funktion av h-index ser vi precis som förväntat att h-index generellt ökar med stigande ålder (se Figur 4). Det finns också en ganska stor spridning i gruppen - till exempel finns det bland kemins olika grenar generellt högre h-index bland teoretiska kemister än för de laborativa grenarna - men spridningen ser helt likartad ut för båda könen.



Figur 4. Delstudie omfattande endast forskarna i molekylär proteinvetenskap, men i övrigt som Figur 2.

Eftersom olika ämnesområden förväntas ha olika höga h-index, kan vi som ett annat kontrolexperiment studera endast ett ämnesområde. Vi valde molekylär proteinvetenskap,

eftersom andelen kvinnor är relativt hög (ca 30%). Som framgår av Figur 4 ser vi samma mönster som i Figur 2.



Figur 5. Total mängd anslag (i kkr) under åren 2001-2006 för de rankade forskarna.

Slutligen hade vi möjlighet att jämföra den ekonomiska situationen för de rankade forskarna. För att utjämna årsvisa skillnader har vi tittat på den totala mängden externa anslag varje person erhållit under en 5-års period. Vid en närmare genomgång av enskilda poster har vi sett att i några fall har flera personer varit sökande av t.ex. ett instrument, men summan har sedan bokförts på huvudsökande. Detta medför att några individer har fått en för hög summa, medan deras medsökande fått en för låg summa. Eftersom detta skulle ta ett antal arbetstimmar i anspråk att redigera, har vi i nuläget valt att presentera rådata som de är, utan redigering. Vi är inte intresserade av individers ekonomiska situation, och vi har heller inte anledning att tro att det ena eller andra könet direkt skulle gynnas eller missgynnas av detta förfarande.

Återigen kan vi se en stor spridning i materialet (se Figur 5). Bland de forskare som erhållit beteckningen "excellent" ser vi hela spannet från mycket modesta anslag under 5-årsperioden till enormt välfinansierade forskare. Det är positivt att utvärderingsgruppen inte låtit tidigare ekonomiskt utfall för de olika forskarna påverka bedömningen i alltför hög grad. Det är dock anmärkningsvärt att två av de tre kvinnor som lyckats passera "glastaket", och erhålla en högre ranking är den mest väl finansierade personen i sin rankingsgrupp.

Forskarnas h-index togs fram av Lars H Andersson och Johan Jönsson vid Kemicentrum Centralbibliotek, med hjälp av ISI-databasen Web of Science. Materialet om anslags-situationen togs fram av Cecilia Billgren och Jan Wegner på KILUs administrativa enhet. Materialet har sedan sammanställts och plottats av Cecilia Hägerhäll och Viveka Alfredsson.

För att få en överblick över kvinnors och mäns arbetsinsatser inom grundutbildningen, måste man jämföra den procentuella konteringen av lönesummor på verksamhetsgren 11, 21 och 35 (grundutbildning, fakultetsmedel och externa medel). Tyvärr använder de olika avdelningarna väldigt olika och ibland schablonmässiga sätt att kontera personalens löner.

ETT VERKTYG FÖR INSTITUTIONERNAS JÄMSTÄLLDHETSARBETE

För att kunna belysa kvinnor och mäns arbetssituation på ett adekvat sätt behöver man, förutom bibliometrisk information, kvantifiera mängden undervisning samt administrativa uppdrag. Vi har till fakulteten utarbetat en forskarenkät (se Appendix) att användas som ett komplement till de bedömningar och utvärderingar som kommer att användas för t ex fördelning av fakultetsmedel, men även i någon mån till RQ-08. Genom att använda objektiva bibliometriska bedömningar av forskningsverksamheter tillsammans med en bedömning av

- hur väl de tilldelade resurserna har använts,
- hur mycket tid och resurser som enskilda forskare haft till förfogande för forskning,
- mängden undervisning,
- olika uppdrag,
- olika administrativa uppgifter,

så kommer ett mera objektiva mått erhållas på olika forskarnas kompetens och produktivitet. Detta kommer att motverka omedvetna diskriminerade attityder och ge bättre underlag för fördelning av resurser.

SAMMANFATTNING

Inom vårt projekt har vi beskrivit den nuvarande situationen vid N-fak. Vi har också analyserat hur utfallet från en utvärdering av en av de största enheterna vid fakulteten, KILU, skilde sig från en i någon mån ”absolut” objektiv bibliometrisk parameter, h-faktorn.

Olika typer av utvärderingar används redan för att fördela forskningsmedel. Det är alldeles tydligt att utvärderingar dessutom kommer att bli mer och mer betydelsefulla inom universitetsvärlden, inte minst när det gäller fördelning av fakultetsmedel. Inom vår fakultet diskuteras en ny modell för fördelning av fakultetsmedel där kriterier för institutionernas vetenskapliga produktion och kvalitet kommer att bli mer betydelsefulla. Inom Lunds universitet kommer RQ08 (Research Quality Assurance for the future – 2008) att användas som ett instrument för att kvalitetssäkra vår forskningsverksamhet. I regeringens resursutredningsbetänkande, RUT 2, föreslås att tilldelningen till landets olika universitet och högskolor till viss del kommer att baseras på prestations- och kvalitetsbedömningar av respektive lärosäte.

I ljuset av denna ökande trend är det speciellt oroande att utvärderare inte förmår att bedöma kvalitet oberoende av kön, som tydligt visades i KILU-utredningen. Vi vill här framhålla att vi inom gruppen är positiva till utvärderingar i sig, men problemet – som vi ser det – är att det är oerhört viktigt att dessa utvärderingar görs objektivt och oberoende av kön. Ingen kan

påstå att utvärderingen av KILU gjordes på ett slarvigt, oproffsigt eller subjektivt sätt. Utvärderingsgruppen har stor vetenskaplig integritet och har stor erfarenhet, även internationellt, av denna typ av arbete. Ändå skilde sig utvärderingsgruppens bedömning av de olika forskarna markant från en bibliometrisk jämförelse av de olika forskarnas vetenskapliga produktion, framförallt till kvinnornas nackdel.

Utvärderingar som baseras på i någon mån subjektiva värderingar av forskares verksamhet och kompetens riskerar att missgynna kvinnor. Detta visades i KILU-utvärderingen. Jämförelser baserade på objektiva parametrar som bibliometriska faktorer är alltså fördelaktiga ur ett genusperspektiv. Att enbart använda bibliometri ger dock en endimensionell bedömning av en forskares verksamhet och produktivitet. För att kunna göra en mera korrekt bedömning föreslår vi därför att fakulteten att man vid forskningsutvärderingar kompletterar bibliometriska mätdata med de uppgifter man får genom att använda "Forskarenkät", se appendix.

Vi överlämnar härmed stafettpippen till vår fakultetsledning!

Lund den 18 januari 2008

Carin, Cecilia, Kristina, Marjolein och Vivi

Referenser:

Wennerås, C. & Wold, A. (1997): Nepotism and sexism in peer-review-.*Nature* 387, 341 - 343

Forskarenkät

För att göra en undersökning om hur resurser fördelas och utnyttjas inom Naturvetenskaplig fakultet och för att visa hur mycket vi faktiskt arbetar skulle vi vilja be dej besvara denna enkät. För att kunna behandla uppgifterna ber vi dej lämna ditt namn. I sammanställningen kommer inga namn att presenteras. Denna enkät görs som en del i det ledarskapsprogram vi följt. På förhand tack, Carin (COB), Cecilia (MSPS), Kristina (Teor fysik), Marjolein (MAX-lab, biofysik) och Vivi (geologi).

Ditt namn:

Vad har du för huvudsaklig tjänst?

- Professor
- Lektor
- Forskare
- Forskarassistent
- Övrigt

Kommentar

Vilken institution tillhör du?

- Astronomi
- Cell- och organismbiologi
- Ekologi
- Fysik
- Kemi
- Geologi
- Matematik
- Naturgeografi
- Teoretisk fysik

Din ålder?

Ditt kön?

Man Kvinna

Hur länge har du varit anställd vid LU (efter disputation)?

- Mindre än 3 år
- Mellan 3-8 år
- Mellan 8-15 år
- Längre än 15 år

Hur stor del av din tjänst varit finansierad av fakultetsmedel de senaste 5 åren? Räkna inte in GU-tjänstgöring här.

- Ingen del alls
- Mellan 5-25%
- 25-50%
- 50-75%
- Mer än 75%

Kommentar

Hur mycket har din faktiska undervisningsinsats varit det sista året? Var snäll och kommentera om detta skiljer sig markant från de 4 åren dess förinnan.

- Mindre än 5 %
- Mellan 5-25%
- 25-50%
- 50-75%
- Mer än 75%

Kommentar

Vilken typ av undervisning har du haft, kursansvar, grundkurser, avancerade kurser mmm?

Hur många examensarbeten har du handlett de senaste fem åren sammanlagt?

Kommentar

Många av oss har många olika uppdrag som eg faller bort när vår arbetstid ska redovisas. Var snäll och kryssa i de uppdrag du haft under de senaste fem åren. Kommentera gärna omfattningen. Om du kryssar i övrigt vill gärna att du skriver i vilken typ av uppdrag det gäller.

- 1-5 betygsnämnder per år
- Fler än 5 betygsnämnder per år
- Styrelseledamot i 1-3 styrelser/nämnd/kommitteér
- Styrelseledamot i fler än 3 styrelser per år
- Ordförande i minst en styrelse/nämnd/kommittee
- Medlem i minst en utvärderings-grupp för externa medel som t ex VR
- 1-5 referee-uppdrag
- Fler än 5 referee-uppdrag
- 1-3 sakkunniguppdrag
- Fler än 3 sakkunniguppdrag
- Deltar i minst en arbetsgrupp
- Övrigt

Kommentar

Vi har också en mängd administrativa sysslor som åläggs oss. Var snäll och försök redovisa ett genomsnitt av detta för de senaste 5 åren. Kommentera gärna omfattningen.

- Avdelningsföreståndare
- Studierektor
- Prefekt
- Övrigt (specificera vid kommentarer, t ex kemikalieansvarig, inköpsansvarig mm)

Kommentar

Hur mycket tid lägger du på olika typer av administration? Försök ge ett genomsnitt för det senaste året.

- Mindre än 5 timmar/vecka
- 5-10 timmar/vecka
- 10-20 timmar/vecka
- Mer än 20 timmar/vecka

Kommentar

Hur mycket anslag har du totalt fått de senaste 5 åren? Räkna in allt där du varit huvudsökande. Har du inte varit verksam vid LU under dessa 5 år, v v specificera detta. Beskriv gärna vilken typ av medel du haft.

- Upp till 1 miljon
- Mellan 1 och 3 miljoner
- Mellan 3 och 5 miljoner
- Mellan 5 och 10 miljoner
- Mer än 10 miljoner

Kommentar

Hur många doktorander har du varit huvudhandledare för?

Kommentar

Om du haft doktorander, hur har dessa finansierats? Ange gärna i kommentarerna evt extern finansieringskälla.

- 100% egna medel
- 50 - 99% egna medel
- 10 - 49% egna medel
- mindre än 10 % egna medel

Kommentar

Hur många doktorander har du varit bitr handledare till?

Kommentar

Om du känner till din h-faktor, impaktfaktorer eller annan bibliometrisk uppgift vill vi gärna få dessa.

**Har du medverkat i någon aktivitet som ingår i 3:e uppgiften?
Specificera vilken typ av aktivitet samt hur mycket tid det tagit.**

Skicka in svaren

Rensa all inmatning

Kontaktperson: Carin Jarl-Sunesson, carin.jarl-sunesson@cob.lu.se
Senast ändrad: 2008-01-17

Rollmodeller och förebilder

– om potentialen i digitala miljöer

Inledning/Intro

DEL I

Lärarskap och ledarskap – studenter som blivande ledare (Bakgrund 1)

Varför är kulturella bilder / föreställningar och roll-modeller betydelsefulla? (Bakgrund 2)

Problem med roll-modeller och kulturella förebilder med avseende på genus och ledarskap (Bakgrund 3)

DEL II

Då får jag satsa på mig själv som roll-modell då? – Ja kanske det! Men det finns möjligen också andra vägar

Inte en självklar landningsbana

Det finns andra landningsbanor (som dessutom kanske kan fungera för fler)

Möjligheter till re-konstruktion, alternativa rollmodeller, kulturella bilder. Potentialen i digitala miljöer.

[Ett antal illustrerande exempel]

Ökat självförtroende samt ökad benägenhet hos kvinnliga studenter att välja tekniska kurser (Baylor m flera)

Attraktivitet, femininitet osv. (Baylor m fl.)

Även ickestereotypa, mer androgyna, virtuella karaktärer ger positiva effekter (Gulz, Haake m. fl.)

Genusrekonstruerande datorspel (flera exempel)

Dedikerade genuspedagogiska digitala verktyg (Gulz & Haake)

Uppsamlade resonemang

DEL III

Förslag till utveckling av en CED-modul kring digitala möjligheter vad gäller genuspedagogik med särskild riktning mot role modelling och förebilder

Bakgrund/Förutsättningar

Förslag på vad som kan arbetas fram för att förmedlas i en sådan modul

Skissade exempel på genuspedagogiska verktyg

Några credon (om varför LU borde vilja satsa på projektet) 😊

Rollmodeller och förebilder – om potentialen i digitala miljöer

Agneta Gulz

Inledning

Överallt i samhället – inom akademi, industri och offentlig sektor – finns en övervikt av män i ledande positioner. Det sker visserligen en förändring, men en långsam sådan¹. Kan man knuffa på denna långsamma förändring? Svaret är förstås ja. Det finns många olika slags knuffar som antingen har iscensatts eller kan komma att iscensättas. Ledarutvecklingsprogrammet AKKA – som 60 kvinnor vid Lunds universitet vid det här laget haft förmånen att delta i – är just en sådan knuff. Förutom direkta effekter som ett ökat antal kvinnor i olika ledningspositioner inom Lunds universitet² har satsningen haft andra påtagliga, om än inte enkelt kvantifierbara, effekter såsom: nätverksbyggande, självförtroendevinster, synliggörande av kvinnliga forskare och lärare vid LU samt igångsättandet av djupare diskussion och reflektion kring ledarskap hos ett stort antal kvinnor – vilket har potential att inte bara ge fler men också (ännu) bättre kvinnliga ledare.

Men föreliggande text handlar om en annan möjlig knuff, nämligen möjligheten att utnyttja digitala miljöer för att ur ett genusperspektiv, och med sikte på studenter, arbeta med rollmodeller, förebilder och kulturella föreställningar. Temat kan beskrivas som framåtsyftande i två avseenden: Det tar fasta (i) på de framtida ledarna – de yngsta akademikerna, och (ii) på 'edge'-teknologi i form av digitala/virtuella miljöer och karaktärer³.

Nedan följer först tre avsnitt som utgör bakgrundspresentationer. Det första tar upp synen på studenter som framtida ledare. Det andra avsnittet diskuterar betydelsen av kulturella

¹ Dessutom är en del av förändringarna mindre upplyftande när man granskar dem ur kvalitativ istället för kvantitativ synvinkel. Vi ser alltfler kvinnor som politiker, men mestadels på mer lätt vägande poster. Vi får alltfler kvinnor som professorer, men mestadels som befodringsprofessorer med mindre gynnsamma villkor. Vi ser alltfler kvinnor som prefekter, men de tycks framförallt 'kallas in' när en institution är i kris (Haake, 2007).

² 71% av deltagarna i första programmet har tillfrågats om de vill åta sig ledaruppdrag och en stor majoritet har tackat ja till uppdraget (Lövkrona, Agrell och Widén, 2006).

³ När det gäller i vilken mån denna teknologi är *framtida* ska tilläggas att det snarast är de äldre och mer etablerade akademikerna som ser det så, medan unga studenter tenderar se det som att "det är ju redan här".

bilder och rollmodeller för de val människor gör. Det tredje bakgrundsavsnittet, slutligen, handlar om *problem* med kulturella bilder och rollmodeller ur genus- och ledarskapsperspektiv.

Efter dessa tre textavsnitt är det dags för huvudtemat: Vilka möjligheter finns att med hjälp av digitala miljöer erbjuda *alternativa* kulturella bilder och rollmodeller, med avseende på genus och ledarskap? I texten beskrivs och diskuteras några projekt som genomförts inom området. Avslutningsvis presenteras ett konkret förslag om utveckling av en kursmodul vid/för CED kring digitala möjligheter vad gäller genuspedagogik, inklusive utifrån ett ledarskapsperspektiv.

Lärarskap och ledarskap – studenter som blivande ledare (Bakgrund 1)

Lunds universitets strategiska plan 2007-2011 lyfter fram en satsning på temat lärarskap – ledarskap. Självläste jag första gången om detta i LUM 3/07 där Malin Irhammar som nybliven chef vid CED beskrev det särskilda uppdrag CED fått från rektor, nämligen att ”utveckla det som i strategiska planen omtalas om lärarskap och ledarskap och att se studenterna som blivande ledare”. Många studenter, påpekar Irhammar, kommer att ha olika slags ledningsfunktioner framöver. Men lärare är inte alltid medvetna om detta och inte heller om att de själva fungerar som förebilder för ledarskap.

För mig gav detta resonans till tankar från de senaste 5-6 åren då jag undervisat stora grupper civilingenjörsstuderande och ibland funderat kring vilken roll det spelar att vara kursledare och kvinna i studentgrupper med en minoritet kvinnliga studenter. Jag skrev också följande rader om detta som ett av mina motiv när jag sökte till AKKA-programmet hösten 06:

”Civilingenjörsutbildningar är också en form av chefs- eller ledarutbildning i bemärkelsen att många civilingenjörer förr eller senare blir företagsledare, projektledare, osv. Detta gäller även de (få) kvinnor som utexamineras. När nu dessa kvinnliga studenter (och för den delen även manliga) möter en kvinna som kursledare – inom en teknisk utbildning dessutom – tror jag det är extra viktigt att hon uppfattas som en *bra kursledare* som **står för ett gott ledarskap**. Därför är det fullt möjligt att det som skulle utveckla mig själv i en ledarroll också i små doser kan smitta av sig och ha en liten influens på några framtida kvinnliga och manliga ledare.”

Denna en av mina personliga ingångar till AKKA är alltså en bakgrund till det jag gått vidare med i detta arbete. Som kommer märkas knyter också flera av de exempel jag

använder an till teknisk sektor och unga kvinnor som framtida ledare/chefer i denna sektor. (Ibland är exemplen ännu mer specifika och handlar om unga kvinnor som läser civilingenjörsprogram inom Datateknik och Infomkom, som är de program jag själv undervisar inom.)

Men jag vill framhålla att den övervägande delen resonemang, problem och argumentation i texten också kan appliceras på ledarskap och rollmodeller mer generellt, som t.ex. det mer tydligt AKKA-relaterade temat ”nuets unga studenter som blir framtidens akademiska ledare: prefekter, dekaner, rektorer, forskningsledare, osv.”

Varför är kulturella bilder / föreställningar och roll-modeller betydelsefulla? (Bakgrund 2)

Med en *kulturell bild*, eller *prototyp*, av en viss roll (social roll, yrkesroll, etc.) menar jag följande: en uppsättning egenskaper hos en verklig eller representerad person som får en majoritet av betraktare (inom en gemensam kultur) att uppfatta denna person som en *typisk representant* för denna roll. Visuella och även andra perceptuella egenskaper är här särskilt viktiga. Jämför uttrycket ”kulturell bild”. De flesta av oss kan omedelbart – och vare sig vi vill eller ej – se en polis, en sekreterare, en professor och en förskollärare framför oss. Genus är en viktig aspekt av sådana kulturella bilder. Polisen är en man. Likaså är en typisk professor, en typisk hantverkare och en typisk ingenjör alla män. En typisk sekreterare, en typisk arbetsterapeut och en typisk förskollärare är kvinnor. Våra mentala bilder har kön. Ytterligare en genuseffekt är att t.ex. bilden av en ”typisk kroppsbyggare” är densamma som den av ”en typisk manlig kroppsbyggare”, medan den ”typiska kvinnliga kroppsbyggaren” har en egen bild eller prototyp.⁴

Kulturella bilder rymmer också förväntningar på andra, icke synliga, egenskaper hos personen: vad hon/han sannolikt gör och inte samt kan förväntas säga och inte, vilka attityder och åsikter hon/han sannolikt har, osv. Kulturella bilder kan också sägas vara en form av socio-kognitiva scheman, som fungerar som ”default” när vi tolkar och sociala sammanhang och agerar i dessa (de Angeli 2005). Just *genusaspekter* är starkt involverade i de snabba och omedvetna bedömningar som vår sociala varseblivning i någon mening ”utför” åt oss. Det är viktigt att komma ihåg att i stort sett alla människor frekvent använder sig av genusprototyper på detta sätt (Nass & Brave, 2005).

⁴ Motsvarande gäller för ”en typisk vetenskapsman”, ett exempel som dock är tydligare på engelska (*scientist*), då det svenska ordet ”vetenskapsman” har ”man” som del.

Låt oss angripa ledarskapstemat med följande frågor: *Varför är bilden av en rektor eller en dekan betydelsefull? Eller av en forskningschef eller företagsledare eller civilingenjör? Hur griper sådana bilder och föreställningar in i människors beslutsprocesser kring sådant som karriärval: huruvida de ska välja en teknisk utbildning eller ej, huruvida de ska tacka ja till ett chefsuppdrag eller ej?*

En modell eller teori som svarar på denna fråga är den så kallade *self-to-prototype-matching* teorin. Den beskrivs av bland andra genusvetarna Hannover & Kessels (2004) samt Rommes m. fl. (2007). I korthet går den ut på att varje val av betydelse i en persons liv också involverar hennes bekräftelse/konstruktion av sin självbild och identitet. Om jag väljer att läsa en civilingenjörsutbildning i datateknik, eller att tacka ja till ett ledaruppdrag, eller att flytta till ny bostad i ett visst område i staden, osv., innehåller beslutandet införlivat ett viktigt element av självbilds-konstruktion. Jag, dvs. beslutsfattaren, utnyttjar omedvetet mina egna mentala bilder eller prototyper av *vad för slags person som skulle göra detta val* och provar att matcha dessa med min självbild. Är detta jag? Är detta någon jag vill vara som, eller associeras med? Vem agerar och väljer såhär? Med andra ord: Finns där någon *rollmodell* för detta val som jag kan och vill identifiera mig själv med, och ha som förebild, exempel och inspiration även för ytterligare val och handlingar?

Här vore det i det närmaste omöjligt att avsluta avsnittet utan att också nämna Albert Bandura, med all sin forskning om rollmodeller och sociala modeller (se t.ex. 1997, 2000). I (1997) lyfter Bandura fram betydelsen av *likhet* i tre väsentliga avseenden mellan den som lär/modellerar och en fungerande social modell: *genus, etnicitet* och *kompetens*. Överensstämmelse/likhet i dessa avseenden stärker rollmodellens potential att påverka modellerarens tro på den egna förmågan samt hennes/hans utveckling och prestationer. Att erfara att någon som liknar en själv i ett eller flera av dessa avseenden har framgång inom ett visst område, har ofta starka effekter på ens tro på den egna förmågan, vilket i sin tur starkt predicerar framgång (Bandura, 1997).

Problem med rollmodeller och kulturella förebilder med avseende på genus och ledarskap (Bakgrund 3)

Om man accepterar utgångspunkten att kulturella föreställningar, modeller och bilder, har betydelse för människors beslut, ser man snart att här finns problem ur genus- och ledarskapsperspektiv.

Dominansen av män i ledarroller – akademiska ledare, tekniska chefer, osv. – färgar självklart de kulturella föreställningar och bilder vi bär med oss. Och dessa spelar i sin tur

roll – i synnerhet på ett omedvetet plan – när människor fattar beslut och gör val. För kvinnors del blir effekten negativ med avseende på frågor som ”skulle detta kunna vara jag?” ”är detta någon jag kan/vill associeras med?” och med avseende på tron på den egna kompetensen.

Problemen ligger inte enbart i det kvantitativa eller numerära förhållandet mellan andelen män respektive kvinnor i ledarpositioner. Kulturella bilder handlar också om ”maskulint och feminint” – kategorier som härrör från kategorierna ”kvinna och man” men betecknar personlighetsdrag som kan tillskrivas individer av såväl manligt som kvinnligt kön. Kulturella bilder kring maskulinitet och femininitet speglas t.ex. i förväntningar och kategoriseringar som att ”en man som jobbar på dagis måste vara en mjukisman” eller ”en riktig chef, vare sig man eller kvinna, måste ändå ha vissa maskulina drag om det ska funka”.

Rommes och medarbetare (2007) exemplifierar genusrelaterad komplexitet i kulturella bilder i en analys av holländska ungdomars attityder till datateknikområdet samt obenägenhet att välja en sådan yrkesbana. Studiens och analysens huvudsats är, att den kulturella bilden av dataingenjören i Holland utgör ett *betydande hinder* för unga människor, och i synnerhet unga kvinnor, att välja dataområdet som ämne och yrke. En *asocial nörd* – ointresserad av allt utom datorer, som klär sig fult, har ful frisyra, bär glasögon; som är oattraktiv och i grunden asexuell – är nämligen en högst dysfunktionell rollmodell. För unga män, resonerar forskargruppen, finns vissa möjligheter att ändå hitta ”maskulinitetsrelaterade” statusvärden som att ”detta handlar ju om teknik” och att ”man kan tjäna pengar”, men för unga kvinnor finns inget och åter inget att hämta.



Bild 1. Funkar mindre bra som rollmodell?

Den starka associationen till *asexualitet* lyfter forskargruppen fram som särskilt problematisk. Sexualitet, liksom relationell och social identitet, är så centralt för unga, och i

synnerhet unga kvinnor, att bara tanken att associeras med någon som är fysiskt oattraktiv samt asexuell är hotfull/avskräckande.

Det centrala är hur forskarna visar hur bilden eller prototypen av dataingenjören överskuggar individers personliga intressen och erfarenheter. Även unga kvinnor som visar tydligt intresse för datorer och teknik, och som har släktingar eller bekanta som arbetar inom området och därmed vet om och uttrycker att ”nördbilden *egentligen* inte stämmer”, avstår från att välja datateknik som ämne eller inriktning – på grund av den kulturella bilden av dataingenjören⁵.

En styrka med *self-to-prototype-matching* teorin är att den, som det holländska materialet exemplifierar, belyser hur *strukturella och kulturella ramar* kan spela roll för individers val och beslut. Många teorier om beslutsfattande framställer tvärtom beslutsfattande som något mer renodlat individcentrerat samt neutralt/rationellt. Beslutsprocesser grundas på information eller kunskap som är principiellt tillgänglig och likvärdig för alla individer. Varje individ är fri att inhämta kunskapen i fråga – att ta reda på t.ex. vad en dataingenjör faktiskt gör, eller vad ett dekanuppdrag faktiskt innebär – och är detta något som tilltalar individen, då är det bara att välja; då är det bara att tacka ja eller nej på basis av sin kunskap om uppdraget. Här finns inga hinder på vägen.

Sådana teorier eller modeller passar förstas väl i ideologier som fokuserar *individens fria val samt ansvar*: var och en är fri att välja och har ansvar för sina val. Men empiriskt material talar emot dessa teorier. Det finns till exempel empiriska belägg för att det är av stor vikt för individers utbildningsval att de kan hitta adekvata rollmodeller, och att korrekt kunskap om ett område och ett intresse för området inte alltid är tillräckligt (Hannover & Kessels, 2004; Kessels, 2005). En besvärlig konsekvens är att en uppgift som den att rekrytera kvinnliga studenter till ingenjörsutbildningar⁶, eller som den att rekrytera fler kvinnor som akademiska ledare, ökar i komplexitet. Enligt mer klassisk beslutsteori *räcker* det med kraftfulla upplysningsstrategier, såsom att informera så att unga verkligen blir på det klara med vad det är att vara civilingenjör: att det inte handlar bara om maskiner utan mycket om människor; att man arbetar med projekt, att man kan involveras i sådant som är viktigt för samhället, osv. Eller såsom att se till att kvinnor verkligen får kunskap om vad olika akademiska ledare arbetar med. Men enligt *self-to-prototype-matching* teorin räcker detta

⁵ En delvis liknande studie från Sverige (Gulz, Haake & Tärning, 2007; Gulz, Haake & Tärning, in press) talar för att bilden av dataingenjören *inte* är lika uttalat negativ i Sverige som i Holland. Sverige har också en betydligt större andel kvinnor verksamma inom datorrelaterade områden än Holland samt relativt sett mindre problem med rekrytering till datatekniska utbildningar.

⁶ Och i förlängningen få fler kvinnor i ledande positioner inom teknisk sektor.

inte. Det måste också finnas adekvata rollmodeller eller kulturella bilder, som man vill och kan associera sig med. Man måste få ett tillfredsställande och positivt/optimistiskt svar på frågan: ”Vem blir jag då?”

Då får jag satsa på mig själv som roll-modell då? – Ja kanske det! Men det finns möjligen också andra vägar.

Bakgrunden har sammanfattningsvis handlat om: i) lärarskap & ledarskap: lärare som ledarförebilder⁷ i förhållande till sina studenter, ii) *betydelsen* av kulturella föreställningar/bilder och rollmodeller, och iii) *problemen* i form av bristen på kvinnor som kulturella bilder och rollmodeller för ledarskap (speciellt inom teknisk sektor).

Dessa tre punkter sammantaget ger lätt vid handen att det bara finns en slutsats att landa i. Den logiska landningsbanan blir – i enlighet med de funderingar jag hade anslutning till min ansökan till AKKA-programmet – att man såsom kvinna får arbeta med sig själv som ledare. Inse att man är en form av ledarförebild och rollmodell och sedan arbeta med detta, ta det ansvaret, inte minst om man är verksam i domäner med få kvinnor. Är man t.ex. kursledare, kan man ta ansvaret att fundera kring gästföreläsare, laborationsledare/övningsledare osv., i termer av genus och ledarförebilder.

Jag tror detta är ett relevant resonemang och en helt OK landningsbana. Men det är inte en *självklar* landningsbana, och det är inte den *enda* landningsbanan.

Inte en självklar landningsbana

Barbro Fällman, som medverkade i både AKKA1 och AKKA2, betonar vikten av att (låta sig) vara den person/personlighet man är⁸. För akademiker betyder detta, vill jag hävda, att även om vi alla har saker att jobba med för att utvecklas i våra olika roller, måste våra personligheter få sätta vissa gränser. Att t.ex. anta rollen som ledarförebild är sannolikt mer naturligt för en del än för andra. Det är knappast rimligt att tro att samtliga av de flera tusen anställda lärarna och forskarna vid LU upplever att de är, kan och vill vara ledare.

⁷ Eller snarare *lärare och forskare* som ledarförebilder – påpekat av Cecilia Agrell, AKKA-möte Båstad nov 2007.

⁸ Barbro Fällman (2007).

Akademien måste också ge rum åt de mer tillbakadragna och eftertänksamma, som inte vill vara ”ett ansikte utåt”⁹.

Det finns andra landningsbanor (som dessutom kanske kan fungera för fler)

Fokus för denna text är att det när det gäller rollmodeller och ledarförebilder finns *mer* att arbeta med än människor av kött och blod som sig själv och kanske gästlärare/gästande personal. Förutom vår ”verkliga” värld finns en *digital/virtuell värld*. Det är en värld som betyder mycket för många människor. En värld där många vistas hel del och som påverkar – och den är sannolikt en viktig arena vad gäller rollmodeller, förebilder och kulturella bilder.

Vi vet en hel del om rollmodeller och förebilder i traditionell media i form av mediapersonligheter samt karaktärer från böcker, filmer, musik, serier. Visserligen vet vi mindre om hur den digitala världen fungerar i dessa avseenden, men det finns anledning att tro att här finns liknande mekanismer. Genom sin dynamik, interaktivitet och feedback kan de nya digitala eller virtuella medierna rentav komma att bli ännu kraftfullare i medieringen av kulturella normer än traditionell media.

Möjligheter till re-konstruktion, alternativa rollmodeller, kulturella bilder – Potentialen i digitala miljöer

I ökande utsträckning använder sig lärare vid universitet och högskolor av digitala undervisningsmaterial, läromedel och andra resurser såsom web.2.0-applikationer (wikis, virtuella världar, bloggar etc.) Av särskilt intresse för denna texts tema är så kallade *virtuella karaktärer* – datorgenererade, mer eller mindre människoliknande, mer eller mindre interaktiva karaktärer. Sådana karaktärer, som funnits länge i datorspel förekommer också allt oftare i pedagogiska sammanhang¹⁰ – som digitala instruktörer, coacher, karaktärer i virtuella rollspel eller som avатарer /alter egos.

⁹ Något tillspetsat: Pressen på lärare och forskare att vara minst duglig och helst framstående som: forskare, lärare, anslagsfinnare/fundraiser, administratör, ekonom, projektledare, mediekommunikatör, osv. är tillräcklig utan tillägget att alla även ska vara ledarförebilder.

¹⁰ Från förskola till högskola liksom i specialistutbildningar och vidareutbildningar, samt i bredare pedagogiska sammanhang i egenskap av till exempel virtuella medicinska rådgivare och informatörer.



Bild 2. Exempel på virtuella karaktärer.

Den centrala frågan är om sådana virtuella miljöer och karaktärer kan användas för att erbjuda alternativa rollmodeller och kulturella bilder, och knuffa på en utveckling med avseende på genus och ledarskap. Vilka möjligheter finns att konstruera och arbeta med förebilder och rollmodeller, om man t.ex. tänker genus och mångfald?

I det följande ska vi ta upp några illustrerande exempel. Men innan det ska först konstateras, att det finns digitala miljöer och karaktärer som uppvisar motsatsen till vad man kan önska sig ur genusperspektiv och som reproducerar och ibland förstärker genusrelaterade fördomar. Cassell och Jenkins (1998) exemplifierade detta i boken *From Barbie to Mortal Combat – Gender and Computer Games* i sin genomgång av så kallade ”girl games” från sent nittital. Likaså kan man i spel för vuxna hitta kvinnokaraktärer, som är utformade som underlägsna manskaraktärerna i olika avseenden och som är stereotypa och till och med nedvärderande i sin visuella utformning. (Jämför de visuella genusstereotyperna representerade i bild 3). Datormedia tycks dessutom gå ännu längre än TV film och tidningar i ett porträtterande av ”ideal” i form av stereotyper som aldrig någonsin skulle kunna ha en motsvarighet i verkligheten, såsom storbystade actionhjältinnan *Lara Croft* med sin getingmidja – en biologisk självmotsägelse vars mage aldrig skulle kunna rymma hennes inre organ.^{11,12}

¹¹ Detta gäller möjligen inte den senaste versionen av henne.

¹² Det bör observeras att Lara Croft, i likhet med Madonna, hyllas likväl som hatas av feminister av olika grupperingar, sannolikt på grund av en dubbeltydig image som kvinnlig *action*-ikon och *cyberbimbo* (Kennedy, 2002).



Bild 3: Visuella genusstereotyper i digital media.

Men om det finns en negativ potential å ena sidan, så finns å andra sidan en positiv och konstruktiv potential, och nyckelorden för denna är: *aktiv/proaktiv, förändra* och *pedagogisk potential*.

En första iakttagelse är att kulturella bilder och prototyper /stereotyper är påverkbara och föränderliga. Så upplever man det kanske inte alltid. Snarare kanske man upplever sådana bilder och stereotyper som *klistriga* och nästan 'deterministiska' i sitt sätt att dyka upp på näthinnan trots att man önskar bort dem. Ett kraftfullt exempel kommer från Ewa Gunnarson, professor i genusvetenskap i Luleå. Exemplet handlar¹³ om när hon skulle flyga och strax innan planet skulle lyfta hörde ett meddelande i högtalaren om att detta vare ett speciellt flyg ty det hade en helt igenom kvinnlig besättning. Ewa Gunnarssons spontana och omedelbara tanke var: "Herregud, hur ska detta gå?. Mot bakgrund av en sådan berättelse, dvs. att "till och med en person som hon" är fast i våra kulturella genusföreställningar och bilder kan man naturligtvis känna sig nedslagen och fråga sig "shit, vad kan man göra åt dessa föreställningar och bilder?"

Tar man ett steg tillbaka ser man dock att det finns dynamik och föränderlighet. Dels finns de relativt långsamma förändringar som kommer sig av ändrade proportioner av kvinnor och män i olika roller, och som medför att kulturella bilder av t.ex. yrken och aktiviteter

¹³ Muntlig kommunikation, nätverksmöte Stockholm GLIT-KKstiftelsen, 11-12 okt 2006.

förändras. Hästridning var i tidigare epoker en typiskt manlig aktivitet (i Sverige) medan det idag är en typiskt kvinnlig aktivitet. Flygvärd/inna eller steward är en profession som gått från att vara typiskt manlig till typiskt kvinnlig för att nu möjligen vara på väg att neutraliseras. Angående teknik och datorer, slutligen, var programmeringsyrket under 60-talet ett typiskt kvinnligt yrke i Sverige (!)

Och dels sker snabba förändringar – ibland med oanad kraft – just när media är inblandat. Ett exempel som inte bara handlar om en ny kulturell bild, utan också exemplifierar påverkan på människors yrkesval ges av Rommes (2007). Efter en populär TV-serie i Holland där ett antal ”starka, vackra och sexiga” kvinnor arbetade med rättsmedicin, gick antalet sökanden – kvinnor som män – till rättsmedicinska kurser ”rätt genom taket”.

Det som följer nedan är ett antal exempel på *digitalt skapade* alternativa rollmodeller / kulturella bilder, som har med genus att göra. Många rör den tekniska domänen, och anknytningen till ledarskap är i enlighet med det som presenterades tidigare följande: Med fler kvinnor på civilingenjörsutbildningar får vi också fler kvinnliga chefer och ledare inom teknisk sektor.

Det mest väsentliga med exemplen som kommer är att de handlar om att man *aktivt* söker skapa, förändra och påverka – samtidigt som man utforskar vad som sker och hur och varför.

Ökat självförtroende samt ökad benägenhet hos kvinnliga studenter att välja tekniska kurser (Baylor m flera)

Sedan 2004 drivs projektet *Challenging Stereotypes toward Engineering with Pedagogical Agents* inom programmet för *Gender Equity in Science and Engineering* under ledning av Amy Baylor vid RITL.¹⁴ I detta projekt utforskas just användningen av pedagogiska agenter som sociala modeller med avseende på ingenjörssdomänen – t.ex. hur olika virtuella coacher påverkar kvinnliga studenter val av tekniskt orienterade kurser. I en studie visade Baylor och medarbetare (Baylor & Plant, 2005; Baylor m fl., 2006) att interaktion med en virtuell pedagogisk coach porträtterad som en ung och attraktiv kvinna, ökade benägenheten hos kvinnliga studenter att välja tekniskt orienterade kurser samt stärkte deras tro på den egna förmågan att klara kurserna. Processerna bakom tycktes involvera just *role modelling* och identifikation (jfr. Bandura 1977): de kvinnliga studenterna hade lättare att relatera sin egen personliga identitet till en sådan (virtuell) kvinnlig coach än till en coach porträtterad

¹⁴ RITL: Centre for Research of Innovative Technologies for Learning, Florida State University.

som en ”typisk manlig ingenjör” (se bild 4). Också andra forskare inom området har bekräftat att socialpsykologiskt kända mekanismer kring social identifikation, *similarity-attraction*, etc., återkommer i den virtuella världen (Moreno & Flowerday 2006).



Bild 4. Två alternativa virtuella ingenjör-coacher (ung, attraktiv kvinna vs. ’typisk manlig ingenjör’) i Baylor m. fl. (2006).

Attraktivitet, femininitet osv. (Baylor m fl.)

I ett annat delprojekt jämförde Baylor och medarbetare effekterna av två kvinnliga virtuella ingenjörskaraktärer. Den ena var utformad som en stereotyp kvinnlig ingenjör (baserat på förstudier, n.b. i amerikansk kultur): ’nördig’, grå och inåtvänd, medan den andra var utformad som en icke-stereotyp kvinnlig ingenjör: attraktiv, feminin och utåtriktad. Den senare kontrasterade alltså med bilden av en ingenjör – man som kvinna – genom att vara utpräglat *feminin*. Resultaten av studien pekade på att unga kvinnor som interagerade med den feminina virtuella ingenjörskvinnan blev mer intresserade av teknikämnet i fråga än de som interagerade med den stereotypa virtuella ingenjörskvinnan. *Attraktivitet*, som här är ett centralt begrepp, är naturligtvis komplext, men förenklat finns det belägg för att attraktivitet är en faktor av betydelse vad gäller kraften i en rollmodell. Sannolikheten för identifikation (sådan vill jag vara; henne/honom vill jag associeras med) och en matchning/imitation av handlingar, ökar betydligt när modelleraren finner rollmodellen *attraktiv*, t.ex. fysiskt attraktiv (Rommes m.fl., 2007). Även andra forskare än Baylor och medarbetare har föreslagit fysiskt attraktiva och mer glamorösa kvinnliga rollmodeller som en väg att förändra negativa prototyper av ingenjörer och datatekniker (Coltrane & Adams 1997).

Även ickestereotypa, mer androgyna, virtuella karaktärer ger positiva effekter (Gulz, Haake, m. fl.)

Genom sin markering av betydelsen av kulturella bilder och av alternativa rollmodeller för (kvinnliga) teknikstuderande utgjorde Baylor-gruppens studier en viktig bakgrund till ett forskningsprojekt jag själv nyligen lett. Men fokus på *feminin attraktivitet* och *kvinnlighet* är inte oproblematiske – vilket Baylor själv observerar (Baylor, 2005). För vad som framgår vid en närmre analys av materialet i studien är, att den stärkta tron på den egna förmågan hos de kvinnliga studenter som interagerar med en snygg, ung, kvinnlig ingenjörcoach, åtminstone delvis tycks härstamma från attityden att ”en sådan snygg, attraktiv och feminin ingenjör inte kan vara *lika kompetent* som en ’riktig, manlig’ ingenjör”. Så: ”klarar hon detta, så gör väl jag”. Med andra ord återfinns vi här – i virtuella världen – fördomar om kvinnor och i synnerhet feminina kvinnor som mindre kompetenta i tekniska domäner. Det hela ger en konflikt mellan (i) ett mer *kortsiktigt pedagogiskt mål* att rekrytera fler kvinnliga studenter till tekniska utbildningar och kurser och att stärka deras självförtroende & (ii) ett mer långsiktigt *pedagogiskt mål* att förändra, snarare än att reproducera, genusfördomar och stereotyper.

Vårt projekt (Gulz, Haake & Tärning, 2007; Gulz, Haake & Tärning, in press) har därför utforskat möjligheter att använda sig av virtuella pedagogiska karaktärer med dragning åt det androgyna för att nå positiv påverkan på motivation och attityder till datateknikstudier. I en studie i maj-juni 2007 med 158 deltagande gymnasister, varav drygt hälften kvinnor, visade sig följande:

- De kvinnliga gymnasisterna föredrog mer neutrala/androgyna karaktärer framför mer könstypiska, både i resonemang och motiveringar samt när de explicit fick rangordna fyra karaktärer för rollen som presentatör av en datateknisk utbildning.
- I attitydpåverkan (mer positiv eller negativ inställning till att läsa datateknikprogrammet efter att man hört presentationen) återfanns ingen signifikant skillnad beroende på vilken karaktär som varit presentatör.
- Den mer neutrala kvinnokaraktern medierade *positiva* resonemang och argument kring kvinnor i datortekniska sammanhang i betydligt högre grad – både mer frekvent och mer konsekvent – än den mer könstypiska kvinnokaraktern. Den senare användes tvärtemot i mycket högre grad i argument om hur och varför kvinnor *inte* passar i denna domän (Detta gällde för kvinnliga såväl som manliga gymnasister).

Kanske var studenter som redan har en positiv syn på kvinnors roll i denna tekniskt inriktade domän mer benägna att välja den mer neutrala/androgyna kvinnokaraktern framför den könstypiska kvinnokaraktern.¹⁵

Den nämnda studien är förhoppningsvis den första i en serie med fokus på att utforska uppfattningar och attityder kring androgynitet(er) och hur androgynitet(er) i virtuella karaktärer kan användas pedagogiskt. Framförallt planerar vi studier med visuellt mer stilerade och fantasifulle karaktärer för att se hur man kan närma sig mer utpräglad(e) androgynitet(er). Visuellt *naturalistiska* karaktärer, som vi använde i denna studie, begränsar nämligen möjligheterna eftersom många människor upplever osäkerhet (och även obehag) om de inte kan avgöra någons kön/genus (Brave & Nass, 2005). Med lägre grad av visuell naturalism ökar frihetsgraderna för visuell utformning – dock utan att potentialen för identifikation och *role modelling* behöver försvagas (Se GameGirlAdvance, 2003; Gulz & Haake, 2006b; Haake & Gulz, 2007; McCloud, 1993).



Bild 5. Visuella androgyniteter.

Attraktivitet har, som redan nämnt, visat sig vara en viktig parameter i positiva och välfungerande kulturella bilder och rollmodeller. Det blir därmed viktigt att inte tolka androgynitet i riktning ”mitten mellan, grått, neutralt, intetsägande och ointressant” – utan att tvärtom arbeta med *intressanta* och – i vid mening – *attraktiva* androgyna karaktärer.

Vår åsikt är emellertid att det finns en klar fördel att arbeta med androgyn attraktivitet framför könsstereotyp attraktivitet och i synnerhet framför feminin attraktivitet av det slag som Baylor arbetat med. Det finns nämligen en utbredd kulturell fördom om attraktivitet som en slags primär egenskap hos en kvinna; som att hennes viktigaste roll skulle vara att se bra ut. Därmed riskerar en attraktiv kvinna som har en ledningsposition eller har ett betydelsefullt uppdrag att uppfattas som att hon är där (delvis) i termer av sitt utseende. Hennes primära roll är – ”som alla kan se” – uppfylld. Den är *inte kompetens*. Hon ”för in

¹⁵ Samtidigt måste påpekas att den mer könstypiska kvinnokaraktern tycktes väcka en positiv attityd hos en mindre grupp av kvinnliga deltagare. Detta pekar på idén att inte låsa sig till en virtuell karaktär, utan utnyttja två eller flera virtuella karaktärer som turas om och interagerar med varandra.

kvinnlig fägring”¹⁶. En sådan ballast av associationer har man möjlighet att undvika i fallet *androgyn attraktivitet*.

Vi använder, vidare, helst ordet ”androgyniteter” för att understryka att det handlar om *många* olika möjliga kombinationer av egenskaper – både sådana vi benämner feminina och sådana vi benämner maskulina. I detta ansluter vi till en optimistisk syn på en gränsvidgande potential i den digitala världen. Ett flertal andra forskare har argumenterat för att androgynitet i den digitala världen är ett utsträckt kontinuum med många möjligheter till femininitet, maskulinitet, bådadera eller ingendera (Haraway, 1991; Turkle, 1995; Gilmore, 2004; Chess, 2006)¹⁷.

Medan exemplen hittills varit från en pedagogisk domän, ska vi nu också ge några exempel på datorspel som erbjuder alternativa kulturella bilder och rollmodeller.

Genusrekonstruerande datorspel (flera exempel)

Inom datorspel-communities, där medlemmarna själva bidrar till spelutvecklingen samt själva designar karaktärer, har man under senaste decenniet sett en växande mångfald karaktärer. Förutom många nya typer av kvinnliga hjältar ser man, som Schleiner (2000) beskriver det, ”olika former av experimenterande med genus samt *queer transgression* bland spelare av alla genus”. Pinckard (2003) påpekar att ”i MUDar och MOOs kan man ofta skapa ett tredje kön med tillhörande pronomen och referera till sig själv med detta (samt insistera att andra gör så). I dessa science-fiction och fantasi-tematiska online världarna är det inget konstigt med populationer som är utan genus (*ungendered*), har obestämbart genus (*ambigously gendered*) eller har dubbelt genus (*bi-gendered*).”

I de fall då man är hänvisad till givna utformningar, händer det att spelare protesterar om de upplever för trånga ramar med avseende på genus. I diskussionsforum framgår att en del kvinnliga spelare vägrar ha kvinnokaraktärer som sina avatrar, eftersom de känner sig förolämpade av hur dessa är designade. Likaså finns manliga spelare som är missnöjda med de maskulina stereotyperna såsom de presenteras. T.ex. skriver en man: ”Vanligen spelar jag som kvinnokaraktär, för manskaraktärerna är alltid hypermaskulina och det är inte hur jag känner. Men – om det kommer en feminin kille, så KOMMER jag välja honom.” (GameGirlAdvance, 2003).

¹⁶ Det är möjligt att sådana associationer ligger bakom attityden Baylor och medarbetare identifierade som inblandad i studenternas ökade självförtroende: ”Kan hon [en sådan ung snygg tjej] så kan jag.”

¹⁷ Andra forskare är mer pessimistiska, som t.ex. Biocca & Nowak (2002), som hävdar att det enda som sker i cyberspace är att distinktionen mellan feminin och maskulin överdrivs och förstärks.

Också i färdigproducerade spel, där inte spelare själva utan designer finns bakom, finns exempel på genusöverskridande karaktärer som t.ex. i:

- *Nights into Dreams*, en mix av pojk- och flickspelgenrerna, där såväl kvinno- som manskaraktärerna kan anta identiteten av *Nights*, en magisk, androgyn figur. Detta spel har för övrigt upprätthållit sin popularitet i över ett decennium.
- *Metroid*, med *Samus Aran*, en extremt stark och samtidigt modest och sympatisk action hjälte, klädd i cyborg-mundering genom de flesta speläventyren. Många hakor har tappats när hon mot slutet tar av sig hjälmen och cyborg-dräkten och avslöjar denna starka kvinna och inte den förväntade muskulöse mannen.
- *Sam*, en virtuell lek- och berätta-tillsammans-kompis för förskolebarn, där genus visserligen inte problematiseras explicit men där Sam är androgyn i utseende, namn och beteende.
- *The Legend of Zelda: Twilight Princess* och andra Zelda-spel, med uttalat androgyna drag hos såväl Zelda, Link samt Zeldas alter ego Sheik.

Dedikerade genuspedagogiska digitala verktyg (Gulz & Haake)

Detta avslutande exempel handlar om möjligheter att utveckla *dedikerade* digitala verktyg och metoder med virtuella karaktärer med syftet att – på ett konkret och naturligt sätt – föra in genusperspektiv i undervisning.

Redan idag används programvara där lärare och elever/studenten kan skapa material för pedagogiskt bruk i form av simuleringar och virtuella rollspel, och det finns färdiga verktygslådor för att bygga karaktärer (t.ex. *SitePal*, *PeoplePutty* och *Meez*) – något en yngre generation, uppvuxen med datorspel som *the Sims* och olika chat-världar¹⁸, för övrigt är väl förtrogen med.

Att använda sådana verktyg innebär att en rad designbeslut måste tas: ”Hur ska denna advokat, denna polis respektive denna häktade se ut? Hur ska de tala? Vilket kön, ålder, etnicitet, klädsel, röst och dialekt ska vi ge dem?” ”Hur ska chefen respektive sekreteraren gestaltas?” En sådan designsituation utgör i sig ett tillfälle för reflektion och diskussion, som är möjligt att utnyttja för de lärare som vill diskutera alternativa föreställningar, kulturella bilder, fördomar, osv. ”Varför valde vi/ni denna karaktär i denna roll?”; ”Vem exponeras och hur i termer av genus, ålder, etnicitet, klass, regional grupp, osv?” Dessutom finns

¹⁸ T.ex. www.imvu.com

möjlighet att genomföra enkla studier, där till exempel olika undervisningsgrupper får utvärdera ett rollspel med sinsemellan olika rollbesättningar. Skiljer det i hur de ser på och bedömer de olika rollfigurerna när de gestaltas av skilda virtuella karaktärer?

En viktig poäng är att man kan *pröva* olika alternativ vad gäller design och val av karaktärer. Det direkta, dynamiska och åskådliga i en sådan situation kan ge en naturligare bas för diskussion än en mer abstrakt genusdiskussion. Inte minst kan detta vara värdefullt i en akademisk kontext, där språk och andra abstraktioner ofta har en mycket stark ställning i förhållande till en mer konkret och visuell tradition. Ty det är känt att visuella och andra perceptuella stimuli och koder har en kraftfull påverkan på oss alla (McArthur, 1982; Schneider m.fl., 1979; Gulz, Ahlner & Haake, 2007). Därför är det också sannolikt att man för att nå framgång i en rekonstruktion av genusförhållanden behöver komplettera ett språkligt fokus med andra angreppssätt.

Går vi specifikt till ledarskapstemat och möjliga dedikerade verktyg kan man här tänka sig virtuella rollspel avsedda att gestalta och problematisera ledarskap och genus. Det finns även forskningsrön som tyder på att spelare inte bara anpassar sin identitet till sin avatar eller spelkaraktär medan de spelar utan även bär med sig drag när de loggar av (Yee & Bailenson, 2007). Detta vore i så fall möjligt att utnyttja i virtuella rollspel för ledarskapsträning.

Summering

Vi har sett ett flertal exempel på projekt och studier som handlat om att försöka konstruera alternativa rollmodeller och kulturella föreställningar, i synnerhet ur genusperspektiv. Forskare har sedan länge noterat att de symboliska kopplingarna mellan informationsteknologi och maskuliniteter och femininiteter är starka (Cockburn & Ormod, 1993; Faulkner, 2003). Jag menar att virtuella karaktärer med sina egenskaper av interaktivitet och människolikhet utgör en form av informationsteknologi, med en *särskild* potential och (re)konstruerande kraft när det gäller föreställningar om genus.

Virtuella världar och karaktärer har en potential att erbjuda alternativa uppsättningar roller och identiteter i förhållande till dem man finner i verkligheten samt i traditionell media. Genom rollmodeller, som skiljer från kulturellt dominerande bilder av, till exempel, dataingenjörer eller sjuksköterskor, finns möjlighet att bidra till vidgade genusgränser. Så att man, för att låna ett uttryck av Rommes (2007), kan medverka till en ökad frihet för (unga) människor att skapa en personlig 'genusidentitet-cocktail'.

Observera att virtuella världar erbjuder andra manövermöjligheter än den verkliga världen. Brave & Nass (2005) resonerar till exempel som följer: "Rapidly increasing the number of female teachers in stereotypically male disciplines (or vice versa) seems difficult. But technology provides a wonderful opportunity to [...] 'staff educational software to counter stereotypes" (s 29). På motsvarande sätt är det möjligt att 'bemanna' olika virtuella världar på genomtänkta, sätt inte enbart med avseende på kvantitativ variation (andel kvinnor vs. andel män) utan också med avseende på kvalitativ variation (mångfald i termer av femininitet/maskulinitet/ androgynitet, etnicitet, ålder, personlighetsegenskaper, regionala grupper, m.m.).

Förslag till utveckling av en CED-modul kring digitala möjligheter vad gäller genuspedagogik med särskild inriktning mot role modelling och förebilder

Bakgrund/Förutsättningar

- CED arbetar med ett uppdrag om lärarskap och ledarskap.
- I ökande utsträckning använder sig lärare vid universitet och högskolor av digitala undervisningsmaterial, online-material, läromedel och andra resurser såsom web.2.0 applikationer (wikis, virtuella världar, bloggar etc.) För alltfler studenter är sådana resurser och verktyg 'självklarheter'.
- CED arbetar med temat nya arenor för lärande såsom web.2.0-applikationer. Speciellt pågår ett utvecklingsprojekt om *Second Life* ur pedagogiskt perspektiv.
- LUCS tillsammans med Designinstitutionen, LTH arbetar med forskning och utveckling kring virtuella världar och karaktärer ur pedagogiskt perspektiv samt ur genusperspektiv.
- Genuspedagogik prioriteras av LU, med bland annat ambitionen att hitta fler sätt för att naturligt kunna föra in genusperspektiv könsmedveten pedagogik i utbildningarna vid LU.

Projektet som föreslås här avser att samla och föra samman dessa punkter, liksom att samla kunskap och kompetens inom LU, som sannolikt kan samverka på ett produktivt sätt.

Förslag på vad som kan arbetas fram för att förmedlas i en sådan CED-modul/kurs

- Genomgångar av hur digitalt undervisningsmaterial kan användas för att de- och rekonstruera, samt problematisera, prototyper, kulturella bilder och roller (samt om risken för *reproduktion*).
- Genomgångar och demonstrationer av kraften i det visuella: hur vi påverkas mer än vi är medvetna om.
- Uppsättningar av frågor man kan ställa sig som lärare när man använder sig av och sätter samman olika digitala material för undervisning.
 - Vem syns, vem exponeras, i digitala material som används i undervisning? Vilka företrädare, representanter, coacher, ledare, osv. för olika områden och sammanhang? Vems erfarenheter?
 - Genomgångar av betydelsen av rollmodeller och kulturella föreställningar i den virtuella världen.
- Ett eller ett par digitala verktyg dedikerade för att föra in ett genusperspektiv i undervisningen. Att prova på att använda.

Därmed skulle förslagsvis följande utarbetas¹⁹

- Diskussionsunderlag + tips och exempel för LU-lärare om digitala domänen, genus och frågor om exponering (jfr. genuspedagogik och könsmedveten pedagogik, jfr. jämställdhetsplanen).
 - En framställning inklusive demonstrationer osv. om betydelsen av perceptuellt material.
- Samt:
- några exempel på genuspedagogiska verktyg att demonstrera och att få prova på (se förslag nedan) &
 - anknytande kursinslag och övningar.

Skissade exempel på genuspedagogiska verktyg:

För socialhögskolan alternativt för juristutbildning:

¹⁹ OBS!Utkast!

- Ett case / virtuellt rollspel, där man varierar kön, ålder, dialekt, klädsel på de virtuella socialarbetarna och dessas virtuella klienter. Låta två grupper jobba med olika uppsättningar.
- Låta dem sedan besvara och resonera om ett antal frågor, som involverar bedömningar och utvärderingar av de virtuella karaktärerna (deras handlingar, attityder, personligheter, osv.). Jämföra grupperna och se om fördomar slår igenom och i så fall hur och varför.
- Vägledning till hur man lägger upp en diskussion (halvstrukturerade teman etc.) utifrån olika varianter på resultat.

För civilingenjörstudierande:

- En virtuell assistent som förekommer i samband med en digital övning/tutorial. Assistenten olika gestaltad i olika grupper med avseende på kön/genus.
- Samma form av snabbutvärdering i de olika grupperna för att återigen se om kulturella föreställningar och fördomar slår igenom.
- Vägledning till hur man lägger upp en diskussion (halvstrukturerade teman etc.) utifrån olika varianter på resultat.

För diverse olika utbildningar:

- Ett virtuellt scenario, med relevans för utbildningen, där studenterna bl.a. får gestalta de karaktärer som ska finnas med (vilka roller som är aktuella beror på utbildningen i fråga). Karaktärsdesignen ska vara väl inbäddad i andra uppgifter och inte uppfattas som 'något där man ska testas'.
- Se därefter på hur gestaltningen av olika karaktärer i olika roller är gjord.
- Diskutera valen man gjort.
- Vägledning till hur man lägger upp en diskussion (halvstrukturerade teman etc.) utifrån olika varianter på resultat.

Några credon ☺

Med en sådan kursmodul skulle LU bli en föregångare (i Sverige): progressiv och proaktiv; ligga väl framme.

Förutsättningar vid CED, LUCS+Designinstitutionen för att genomföra ett projekt som det här beskrivna är sällsynt goda i termer av kunskap och kompetens²⁰.

Copyrights

Bild 1. *Dilbert* © Scott Adams, Inc. Distributed by United Feature Syndicate, Inc.

Bild 2. Från vänster: Laura © Tim Bickmore; Sara © Malmö kommun; pedagogiska agenter © Baylor and colleagues at RITL (Center for Research of Innovative Technologies for Learning, Florida State University).

Bild 3. Övre raden från vänster: Karaktärerna *Rachel* och *Murai* från: *Ninja Gaiden* © Sigma, © 2007 Tecmo, LTD (<http://www.ign.com/>); därefter karaktärerna (fanart av pseudonymen *Andromega*) *Harleykillern* och *Melvin* från *Second Life™* Showcase, © Linden Research, Inc. (<http://www.flickr.com/photos/andromega/>). Nedre raden från vänster: Karaktärerna *Rachel* och *Murai* åter; därefter karaktärer från affärsrollspelet *Moneymaker* © Intermezzon Business Schools.

Bild 4. *Virtuella coacher* © Baylor and colleagues at RITL (Center for Research of Innovative Technologies for Learning, Florida State University).

Bild 5. Från vänster: Weblog användarikon för Hyuuga Harusame på www.catahya.net (download: <http://www.catahya.net/community/medlem.asp?id=3540>); Avatar för Shaun Altman i [secondlife.com](http://www.secondlife.com) (download: http://images.businessweek.com/ss/06/04/avatar/index_01.htm); Illustration (beskuren) av en androgyn figur från *The Nuremberg Chronicle* (*Strange People: Androgyn (XIIr)*), Morse Library, Beloit College, © 2003 Beloit College (download <http://www.beloit.edu:80/~nurember/index.htm>); Illustration av en androgyn pojke av Johnny Scharonne (download: <http://scharonne.wordpress.com/2007/10/17/the-face-of-dorian-gray/>); androgyn figur av okänd artist; målning av androgyn person av Klaus Hausmann (download http://www.arsvenida.de/html/klaus_hausmann.html); Beskuret utdrag från poster av androgyna unga japanska pojkar (*jap. shonen*) (download: http://tokyolove.blogspot.com/2007_04_01_archive.html); Illustration av Mireille Schermer för en artikel om androgynitet i mode i *NRC Webpagina's*, © NRC Handelsblad (download: <http://www.nrc.nl/W2/Lab/Profiel/Mode/seksen.html>).

²⁰ En inledande diskussion har ägt rum med Malin Irhammar, Lotty Larsson och Maria Hedberg vid CED.

Referenser

- Bandura, Albert (1977) *Social Learning Theory*. Prentice Hall.
- Bandura, Albert (2000) *Self-efficacy: The foundation of agency*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Baylor, Amy & Plant, Ashby (2005) "Pedagogical agents as social models for engineering: The influence of appearance on female choice", *Proceedings of Artificial Intelligence in Education 2005*, Amsterdam, the Netherlands.
- Baylor, Amy, Rosenberg-Kima, Rinat & Plant, Ashby (2006). "Interface agents as social models: The impact of appearance on females' attitude toward engineering", *Proceedings of CHI 2006*, Montreal, Canada.
- Baylor, Amy. (2005). The impact of pedagogical agent image on affective outcomes. In: *Proceedings on Workshop on Affective Interactions: Computers in the Affective Loop, International Conference on Intelligent User Interfaces (IUI 2005)*, San Diego, CA, 2005.
- Biocca, F., & Nowak, K. (2002). Plugging your body into the telecommunication system: Mediated Embodiment, Media Interfaces, and Social Virtual Environments. In C. Lin & D. Atkin (Eds.), *Communication Technology and Society* (pp. 407-447). Cresskill, NJ: Hampton Press.
- Brave, Scott & Nass, Cliff (2005) *Wired for Speech*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Cassell Justine. & Jenkins Henry (Eds.), 1998. *From Barbie to Mortal Kombat – Gender and Computer Games*. MIT Press, Cambridge, MA.
- Chess Shira (2006). *Working with Sex, Playing with Gender: Locating Androgyny in Video Games*. Article published at author's homepage (www.shiraland.com).
[Retrieved December 12, 2007 from: http://www.shiraland.com/Work/gender_media.pdf]
- Cockburn, Cynthia & Ormod, Susan (1993) *Gender and Technology in the Making*. London, Sage.
- Coltrane, Scott & Adams, Michele (1997) Work-family imagery and gender stereotypes: Television and the reproduction of difference. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 323-347.
- De Angeli, Antonella (2005). To the rescue of a lost identity: Social perception in human-chatterbot interaction. *AISB'05 Proceedings of the joint symposium on Virtual Agents Symposium*, 7-14.

GameGirlAdvance (2003). It's time for androgyny, it's just Vaan! Weblog post, *GameGirlAdvance/Archives*, 2003/12/02.

[Retrieved August 3, 2005 from: http://www.gamegirladvance.com/archives/2003/12/02/its_time_for_androgyny_its_just_vaan.html]

Gilmour Hetty (2004). What girls want: The intersections of leisure and power in female computer game play. In: C. Carter & L. Steiner (Eds.), *Critical Readings: Media and Gender*, 328-352. Maidenhead, UK & New York, NY: Open University Press/McGraw-Hill.

Faulkner, Wendy (2003) "Teknikfrågan i feminismen", in. Boel Berner (ed), *Vem tillhör tekniken?*, Arkiv förlag, Lund, Sweden. (*In Swedish*).

Fällman, Barbro (2007): Föredraget "Framställningskonst, retorik och det goda samtalet". 11 oktober 2007, AKKA2

Gulz Agneta, Ahlner Felix & Haake Magnus (2007) "Visual femininity and masculinity in synthetic characters & patterns of affect", pp. 654-665 in: Ana Paiva, Rui Prada. & Rosalind Picard (eds) *Proceedings of the Second International Conference on Affective Computing and Intelligent Interaction (ACII 2007)*, Lisbon, Portugal, 2007, Berlin/Heidelberg: Springer.

Gulz Agneta, Haake Magnus & Tärning Betty (2007) "Visual gender and its motivational and cognitive effects – a user study". *Lund University Cognitive Studies*, 137.

Gulz Agneta, Haake Magnus & Tärning Betty (in press) "Digitala lärmiljöer och androgynitetens potential". *Utvecklingskonferens LU: Att tänka om – ett kvalificerat akademiskt lärarskap*, Lund, Sweden, September 27, 2007

Haake Magnus & Gulz Agneta (2007) "Virtual Pedagogical Agents: Stylisation for Engagement. *Interfaces*, 70: 12-13.

Gulz Agneta & Haake Magnus (2006a) "Pedagogical agents – design guide lines regarding visual appearance and pedagogical roles", *Proceedings of the IV International Conference on Multimedia and ICT in Education (M-ICTE2006)*, Seville, Spain.

Gulz Agneta & Haake Magnus (2006b) "Visual design of virtual pedagogical agents: Naturalism versus stylization in static appearance", *Proceedings of the 3rd International Design and Engagability Conference @ NordiChi 2006*, Oslo, Norway.

Haake Ulrika (2007): Föredraget "Ledarskapande i akademien". 15 mars 2007, AKKA2

Hannover Bettina & Kessels Ursula (2004). "Self-to-prototype matching as a strategy for making academic choices. Why high school students do not like math and science" *Learning and instruction* 14, 51-67.

Haraway Donna (1991). A cyborg manifesto: Science, technology, and socialist-feminism in the late twentieth century. In *Simians, Cyborgs and Women: The Reinvention of Nature*, 149-181. New York: Routledge.

Kennedy, H. (2002). Lara Croft: Feminist icon or cyberbimbo? On the limits of textual analysis. *Game Studies, The International Journal of Computer Game Research*, 2 (2).

Kessels, Ursula (2005). Fitting into the stereotype. how gender-stereotyped perceptions of prototypic peers relate to liking for school subjects. *European Journal of Psychology of Education* 20(3), 309-323.

Kihl, Maria (2003) *Välkommen I LTH? – en studie av D02:s och C02:s första år på Teknis*. Report. Lund, Sweden: Faculty of Engineering, Lund University. (In Swedish)

Lunds Universitet Meddelar, LUM 3/07

Lövkrona Inger, Agrell Cecilia & Widén Kajsa (2006) AKKA Akademiska Kvinnors ansvar, Ledarutvecklingsprogram för kvinnor vid Lunds Universitet 2004-2005. Erfarenheter av ett genusintegrerat ledarskapsprogram.

McCloud Scott (1993) *Understanding Comics*. New York, NY: Harper Perennial.

Moreno Roxana & Flowerday Terry (2006). Students' choice of animated pedagogical agents in science learning: A test of the similarity attraction hypothesis on gender and ethnicity. *Contemporary Educational Psychology*, 31, 186-207.

McArthur, L. (1982). Judging a book by its cover: A cognitive analysis of the relationship between physical appearance and stereotyping. In Hastorf, A. & Isen, A. (Eds.) *Cognitive Social Psychology*, New York, NY: Elsevier, 149-209.

Pinckard Jane (2003). Genderplay: Successes and failures in character designs for videogames. Essay, *GameGirlAdvance/Archives*, 2003/04/16.

[Retrieved December 3, 2007 from: http://www.gamegirladvance.com/archives/2003/04/16/genderplay_successes_and_failures_in_character_designs_for_videogames.html]

Rommes Els, Overbeek Geertian Engels Rutger, de Kemp Raymond & Ron Scholte (2007) "I'm not interested in computers": Gender-based Occupational Choices of Adolescents, *Information, Communication & Society*, 10(3): 299-319.

Rommes, Els (2007) "Images and Identities; Sex, Sexuality and Soaps", available at: www.helsinki.fi/kristiina-instituutti/conference/pdf/rommes.pdf (last accessed May 2007).

Schleiner, Anne-Marie (2000) Mutation.fem. Text for the "Alien Intelligence" Exhibit, Kiasma, Museum of Contemporary Art, Helsinki, Finland, available at:
<http://www.opensorcery.net/mutation/> (last accessed October 2005).

Schneider, David (2003). *The Psychology of Stereotyping*. New York, NY: Guilford Press.

Turkle, Sherry (1995). *Life on the Screen: Identity in the Age of the Internet*. New York: Simon & Scuster.

Yee Nick & Bailenson Jeremy (2007). The Proteus Effect: Self transformations in virtual reality. *Human Communication Research*, 33. 271-290.

Utvärderingsresultat AKKA-II

AKKA II utvärderades skriftligt som tidigare nämnts, efter varje genomfört seminarium. Dessa utvärderingar sammanställdes av styrgruppen och användes som underlag för styrgruppen i planeringen av nästpåföljande seminarier.

Inför det slutliga internatet gjordes det även en skriftlig summativ utvärdering som var tänkt som en tillbakablick över året i AKKA. Här bad styrgruppen deltagarna att kommentera programmets olika inslag i sin helhet vad beträffar:

- Måluppfyllelse
- Föreläsningssdelen
- Fakultetsgruppsarbetet
- Tvärgruppsarbetet
- Betydelsen av AKKA i förhållande till deltagarens vilja att åta sig nya ledningsuppdrag
- Betydelsen av AKKA programmets genusperspektiv
- Den egna insatsen
- Programledningens planering, administration, sakkunskap och förhållningssätt
- Tidsstruktur
- Övrigt

Resultaten från denna utvärdering sammanfattas nedan:

Måluppfyllelse

Generellt kan sägas att deltagarna var mycket nöjda med programmet och att det har upplevt en mycket god måluppfyllelse. Några deltagare önskade mer och djupare inslag om ”problemlösning och konflikthantering” samt juridiska aspekter på ledningsuppdraget.

Föreläsningssdelen

Föreläsningssdelen fick medelbetyget 3.8 på en 5-gradig skala och deltagarna menade att de allra flesta av föreläsarna var mycket duktiga, kunniga och engagerande.

Fakultetsgruppsarbetet

Fakultetsgruppsarbetet fick betyget 4.1. Deltagarna menade generellt att detta inslag var det mest givande och viktigaste i AKKA II. Några tyckte att det var svårt att avsätta tillräcklig tid för att göra ett bra arbete.

Tvärgruppsarbetet

Tvärgruppsarbetet fick betyget 3.8. Deltagarna ansåg att det var mycket bra att få nya personliga kontakter från andra fakulteter. Diskussionerna gav insikt i både avsevärda likheter och skillnader mellan hur olika fakulteter arbetar och är strukturerade, trots att de tillhör samma lärosäte.

Betydelsen av AKKA i förhållande till deltagarens vilja att åta sig nya ledningsuppdrag

I stort sätt samtliga deltagare svarade att de var bättre rustade och/eller mer intresserade av ledaruppdrag efter genomfört AKKA program. Nedan återges några av svaren som illustrerar på vilket sätt AKKA har medverkat till deltagarnas utveckling:

- Ja, i en positiv riktning för det har gjort mig medveten om möjligheterna och lite arg över hur det fungerar.

- Både ja och nej. Jag är redan ledare och har under detta år vuxit både i min roll också personligen. Mina medarbetare säger att jag numera vågar ta för mig mycket mera och att jag står stadigare i min roll.
- Ja. Jag har fått både mer teoretiska kunskaper om universitet, min fakultet och organisationsstrukturerna, men även om ledarrollen och –funktionen. Men det viktigaste är nog mina egna reflektioner som inspirerats av programmet.
- Jag var nog ganska positiv till ledaruppdrag även före programmet....men jag känner mig definitivt mer kompetent och har bättre överblick nu än före programmet.
- Nej, men jag är bättre rustad för de uppdrag som jag redan har åtagit mig. Det var också mitt mål med att delta.
- Ja, utan AKKA skulle jag nog inte tagit på mig ordförandeuppdraget.
- Ja, det har påverkat mig. Jag har fått bättre argument.
- Ja, definitivt. Jag känner mej inte som en utomstående längre utan mycket mer som ”mitt universitet” en arbetsplats man kan vara stolt över och som jag gärna vill bidra till att göra ännu bättre. Jag fick mycket god inblick i fakultetsarbetet och det jag, innan AKKA, tyckte verkade vara en tråkig byråkrati som jag inte förstod, ser jag nu som ett mycket intressant, framåtsträvande arbete.

Betydelsen av AKKA programmets genusperspektiv

Generellt kan konstateras att för de flesta deltagare har genusperspektivet upplevts som mycket viktigt för programmet. Nedan återges några av svaren som illustrerar på vilket sätt genusperspektivet har berikat programmet för deltagarna:

- Oerhört mycket. Jag har fått ett nytt perspektiv. I min manligt dominerade arbetsvardag fanns inte ett genusperspektiv – jag har påbörjat arbetet med att medvetandegöra min omgivning om och så smått införa ett genusperspektiv...
- Det har känts självklart – och det är eg det mest positiva. Vissa delar i programmet har haft ett mycket direkt genusperspektiv. De har varit viktiga och fungerat ”stärkande”, både genom att vi fått mer kunskaper men också genom de diskussioner som funnits i samband med dessa delar. I andra delar har det varit mindre tydligt. Jag har uppskattat att genusperspektivet inte ”överskuggat” allt, men att det funnits med på ett naturligt sätt.
- Att jag ser genus på ett annat sätt och hur genomsyrad vår vardag är av genus på ett sätt som man inte tänker på. Media och kommunikationsföreläsningen var mycket intressant men skrämmande. Jag fick en tankeställare på hur vill jag att andra skall se mig om man skulle komma i en sådan situation
- Jag ser vissa ”skillnader” i ljuset av ett genusperspektiv, tidigare hade jag mest tolkat dem på individnivå.
- AKKA har varit bra på så vis att kursen legitimerat ett genusperspektiv. Det är inte längre svårt att lyfta fram genusfrågor på fakultetsnivå. Jag vet att jag har stöd från LU och AKKA.
- Det har varit den mest intressanta aspekten i hela kursen. Det har varit spännande att höra erfarenheter och ställningstaganden av forskarkvinnor från andra områden. Ju äldre och mer erfaren man blir ju klarare ser man betydelsen av att se saker från ett genusperspektiv. Samtidigt blir det klart att det är mycket svårt att identifiera bakomliggande mekanismer och påverka dem.
- Jag tycker det varit lagom mycket genomslag för den typen av diskussioner. Föreläsarna har varit balanserade och informativa. Jag anser att många problem skylls på genusaspekter (liksom på etnicitet) när det egentligen rör sig om mänskliga tillkortakommanden eller brist på engagemang eller vilja att anstränga sig.

- Hela upplägget med bara kvinnor var förstås genusperspektiv i sig och jag har fått ett fantastiskt bra nätverk, fakultetsöverskridande, som bidragit med många goda råd mm och varit del i min framgång under det senaste året. Jag tycker genusperspektivet var viktigt eftersom man annars inte får info. om dessa frågor på annat håll, tex. vid institutionerna. Genusperspektivet och informationen har försett mej med ett verktyg som gör att jag kan argumentera i situationer och har även gjort mej medveten i kontakt med mina studenter.

Den egna insatsen, Programledningens planering, administration, sakkunskap och förhållningssätt och Tidsstruktur

I stort sätt har deltagarna prioriterat och genomfört AKKA med stort engagemang även om en del rapporterar att de pga av hög arbetsbelastning inte kunnat vara med vid samtliga tillfällen. Deltagarna är mycket nöjda med programledningens insats och med tidsramarna för programmet.