



Akademiska bedömningsuppdrag – ännu en jämställdhetsfälla?

Slutrapport av projektet Kompensation av tid för uppdrag

*Barbara Giles
Marie Lindqvist
Karin Ågren*

Förord

Vi vill framföra ett tack till Delegationen för jämställdhet som, genom att bevilja medel för projektet, gjorde det möjligt för oss att se nygamla jämställdhetsfrågor på ett nytt sätt och förhoppningsvis bidra i arbetet för en jämställd akademi. Vi vill också tacka de kvinnliga doktorer vid Umeå universitet som gav oss synpunkter på enkätformuläret och det Genusrättsliga seminariet vid juridiska institutionen, som lämnade konstruktiva synpunkter i projektets slutskede. Vi som arbetat inom projektet är Barbara Giles och Karin Ågren, båda är jämställdhetshandläggare på fakultetsnivå, och Marie Lindkvist som är statistiker.

Umeå i oktober 2011

Karin Ågren
Projektledare
Fakultetssamordnare

Barbara Giles
Projektmedarbetare
Professor

Marie Lindkvist
Projektmedarbetare
Universitetslektor

1. Inledning

Tankarna kring projektet om kompensation av uppdrag väcktes i samband med ett jämställdhetsprojekt vid Umeå universitet som hette "Att bli hälften vid Umeå universitet". Projektet handlade om att öka antalet kvinnliga professorer och frågan om möjligheten att kompensera för tid diskuterades som ett sätt att underlätta för kvinnor i den akademiska karriären. Därför var det naturligt att ansöka om medel från Delegationen för jämställdhet i högskolan när möjligheten kom, för att titta närmare på frågan.

Med många års erfarenheter av jämställdhetsarbete vid universitetet så finns det vissa frågeställningar som ofta återkommer i diskussionerna när vi pratar aktiva åtgärder eller planskrivande. En är "myten om den överutnyttjade kvinnan som borde få slippa" och en annan är att "misstanken att våra manliga kollegor har andra villkor än oss, men det är svårt att visa eftersom informationen inte finns samlad". Båda frågorna rör fördelning av arbete men framförallt makt och inflytande. De frågor som aktualiserats under projektets gång visar att frågorna inte bara kommer tillbaka gång på gång utan det handlar mycket om det som i jämställdhetssammanhang brukar kallas strukturella och kulturella skillnader¹. Vi tycker oss ha sett nya former av ojämställdhet som vi gärna delar med oss av.

För några år sedan diskuterades frågor kring kvinnors "överutnyttjande" vid Umeå universitet. Det startade med en undersökning som genomfördes på medicinsk fakultet. Den följdes av liknande undersökningar vid teknisk-naturvetenskaplig respektive samhällsvetenskaplig fakultet som gav likartade resultat. Den fråga som då stod i fokus var om kvinnor blev tillfrågade om att ta på sig uppdrag av olika slag. Resultaten har fortfarande aktualitet och delar av dem redovisas längre fram i rapporten och i bilaga 2.

1.2 Den ojämställda akademien

I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas. Högskolelagens skrivning om jämställdhet är den portalparagraf som allt jämställdhetsarbete inom akademien vilar på.² Det kan tyckas självklart att både män och kvinnor skall delta i verksamheten med syfte att både ta tillvara kunskap men också möjlighet att påverka. Det handlar om makt och inflytande.

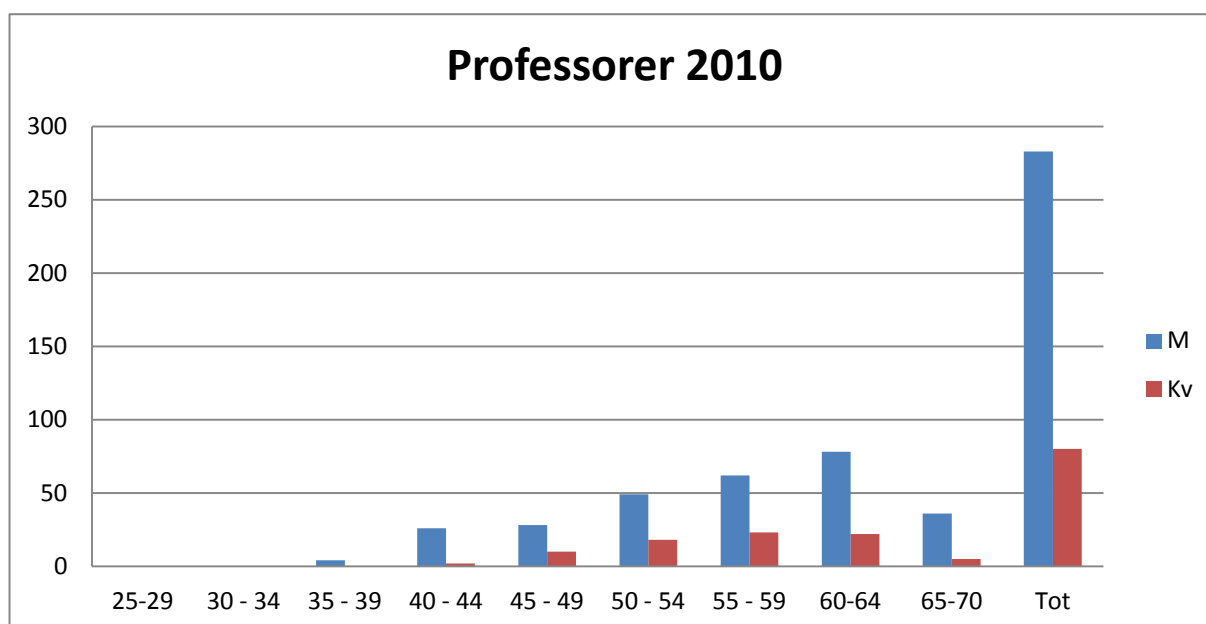
Det som ständigt får symbolisera den bristande jämställdheten i akademien är den låga andelen kvinnliga professorer. Nästan oavsett vilket universitet eller land vi väljer att visa så ser utvecklingen och situationen väldigt likartad ut.³ För vårt eget universitet verkar det svårt att nå över 25 % gränsen av kvinnliga professorer. Utvecklingen har gått framåt sakta men säkert, men den tycks plana ut strax under 25 %. Det är långt kvar till 40 % gränsen. Tabell 1 visar hur det såg ut vid Umeå universitet vid senaste årsskiftet⁴ när det gäller köns- och åldersfördelning inom professorsgruppen. Vi ser inga indikationer på en radikal ökning av andelen eller antalet kvinnliga professorer eller att nuvarande situation skulle lösa sig med tiden, då antalet kvinnor bland de yngre professorerna inte utgör en särskilt stor andel.

¹ Se text Högskoleverkets Rapport 2005:41 R *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtielt* (Husu, Liisa) och Andersson, Anneli *"Vi blev antagligen för många" Könskränkande behandling i akademisk miljö* Företagsekonomiska institutionen, Uppsala universitet Doctoral Thesis No 130 2007

² SFS 1992:1434 Kap 1 § 5 st 2

³ Vi kommer i fortsättningen att i huvudsak använda Umeå universitet som exempel. Se även "She Figures 2009 Statistics and Indicators on Gender Equality in Science".

⁴ 2010



Tabell 1. Professorer vid Umeå universitet 2010 fördelade på ålder och kön.

Inom jämställdhetsarbetet har det ofta talats om betydelsen av kvinnliga förebilder. Chansen för en studerande på grund- eller avancerad nivå att träffa på en kvinnlig professor i undervisningen är ganska liten, eftersom de kvinnliga professorerna endast utgör 4 % av det totala lärarantalet vid Umeå universitet.⁵ De kvinnliga professorerna förutsätts förutom att undervisa även delta i bedömningsarbete, inneha uppdrag i kommittéer och nämnder samt vara ledare på olika nivåer.

Den självklara könsmässigt jämna representationen i alla beslutande organ kan nog misstänkas få konsekvenser, som gör att den grupp som skulle få mer inflytande istället får betala priset för jämställdhet genom att de får sämre med tid för sin egen forskning. Ett viktigt område där makt och inflytande utövas rör arbetet med de kollegiala bedömningarna. Troligen kan man också här misstänka att kvinnorna får betala ett pris för att få delta i de kollegiala bedömningarna. Om det är så, måste universiteten vidta åtgärder, som gör det möjligt för kvinnor att delta i bedömningsarbete på lika villkor med männen.

I lagstiftning och troligen alla universitets riktlinjer finns bestämmelser om att både män och kvinnor ska finnas representerade i styrelser och nämnder. Den vanliga skrivningen är att underrepresenterat kön minst ska uppgå till 40 %, vi brukar också prata om jämställdhetsintervall 40-60 %. Inom akademien finns flera uppdrag som innebär bedömningar av kollegor och blivande kollegor. Det handlar om sakkunniguppdrag för anställningar och befordringar, bedömning av pedagogiska meriter, opponentuppdrag, ledamotskap av betygsnämnder, arbete i forskningsråd med beredning och bedömning av forskningsansökningar med flera uppdrag. I många fall förutsätts att en stor del av bedömningarna måste utföras av de högst meriterade, i normalfallet professorer eller docenter. Med färre kvinnliga professorer och docenter än manliga, innebär det att färre kvinnor måste dela på uppdragen och det leder i sin tur till att kvinnor i normalfallet får fler uppdrag än män. I vår rapport har vi koncentrerat oss på att titta närmare på kvinnliga akademikers bedömningsuppdrag och arbetsförhållanden.

⁵ Källa: Umeå universitet Årsredovisning 2010. Tabell 22.

1.3 Kvinnorepresentation = större arbetsbelastning?

Den norska NIFU-rapporten "Kvinnorepresentation = större arbetsbelastning?"⁶ var tidigt en inspirationskälla för vårt projekt. Den är skriven på uppdrag av det norska Forskerforbundet och behandlar frågor som rör omfattning, tidsanvändning, arbetsbelastning och erfarenheter av arbete i bedömnings- och anställningskommittéer. Resultaten i rapporten grundar sig på data från NIFU STEP:S universitetsundersökning (2001) från ett antal universitet och högskolor i Norge samt ett tjugotal intervjuer. De problemställningar som rapporten undersökt rör bland annat fördelning av uppdrag mellan män och kvinnor, tidsåtgång, om det var några skillnader i arbetsbelastning mellan män och kvinnor. Vi presenterar kortfattat resultaten som rör omfattning och fördelning mellan kön, arbetstid och skillnader i nedlagt arbete samt rapportens huvudsakliga resultat.

När det gällde andelen män och kvinnor som deltog i bedömningsarbetet var det små skillnader i deltagandet, och det fanns få kommittéer som inte bestod av både män och kvinnor. Några fler män satt i betygsnämnder och några fler kvinnor hade suttit i anställningskommittéer. Utredningen visade också på att antalet uppdrag hade ökat och att det främst var antalet betygsnämnder som ökat.⁷ Kvinnorna i Norge lade ned mer tid på bedömningsarbete än sina manliga kollegor och förklaringen var att de hade fler uppdrag. Kvinnorna menade också att belastningen blev hög i de miljöer där det fanns få kvinnor på högsta nivå.

Kravet på att det ska finnas kvinnlig representation upplevs som en belastning för enskilda kvinnor i vissa miljöer. Förklaringen tycks vara att antalet uppgifter ökar och att antalet anställda kvinnor som kan ta uppdrag inte ökar i samma omfattning.

Slutligen noterar rapportförfattarna att både män och kvinnor efterlyser en debatt hur bedömningsuppdrag ska kompenseras, inte minst mot bakgrund av det ökande antalet disputationer.

1.4 Arbetstid och överutnyttjande

Inom akademien finns föreställningar om arbetstid som kanske saknar motsvarighet inom arbetslivet rent generellt. Vi arbetar ofta och mycket och vår arbetstid är med jämna mellanrum föremål för granskningar. En HSV rapport från 2008⁸ tittade närmare på de akademiska lärarnas och institutionsledarnas arbetssituation och det problematiska i att vara ledare på institutionsnivå. I en tidsstudie i form av dagbok som deltagarna fyllde i undersöktes;

Undervisning inklusive förberedelse, forskning, kompetensutveckling, uppdragsverksamhet, administration, övrigt, ledningsuppdrag samt privata aktiviteter, sjukdom, ledigheter, bisysslor.

Rapporten redovisade även resultat från fokusgruppsintervjuer och dessa visade siffror för; Undervisning, forskning, uppdragsverksamhet, kompetensutveckling, administration, fika, spiltid mm och ledningsuppdrag, inofficiella.

Vi undervisar och forskar vid universiteten och förhoppningsvis samverkar vi även med omgivande samhälle. Det går inte av rapporten att avgöra om eller var eventuella bedömningsuppdrag ingick. Dessa kan ju finnas inom flera olika kategorier. Det kan vara forskning, kompetensutveckling, administration etc. Men det kan kanske också vara så att vi

⁶ NIFU STEP Rapport 38/2008 Thune, Taran och Waagene, Erica: *En undersökelse om kravet till kvinnorepresentation i bedömmelsekomiteer ved universitet och høyskoler.*

⁷ Motsvarande utveckling finns i Sverige. Se bland annat årsredovisningarna från HSV.

⁸ HSV Rapport 2008:22 R *Frihetens pris – ett gränslöst arbete.* En tematisk studie av de akademiska lärarnas och institutionsledarnas arbetssituation. Sid 17 resp sid 41.

förväntas använda fritid och återställningstid att genomföra bedömningsuppdrag, som rimligen rimmar illa med arbetstidsavtal. I framtida undersökningar vore det därför intressant att titta på hur stor del av akademikers arbete som utgörs av bedömningsarbete.

En annan rapport som diskuterar ledarskapsuppdrag och tid är Helen Petersons "Akademiskt ledarskap i balans?" om kvinnor på ledande positioner vid svenska universitet under en 20-års period och den fokuserar på gruppen rektorer, prorektorerna, dekaner och prodekaner. Rapporten problematiserar också förekomsten "överutnyttjade kvinnor". Att bli tillfrågad som kvinna kunde ses både som positivt och negativt ur en genussynpunkt. Positivt därför att det innebar karriärmöjligheter och negativt var den ökade arbetsbelastningen för kvinnor. Könbalansprincipens konsekvenser blev en ökad arbetsbelastning.⁹

1.5 Tidigare genomförda projekt från Umeå universitet.

Att bli hälften vid Umeå universitet

Under 2009-2010 drevs ett projekt som kallades "Att bli hälften vid Umeå universitet" och vars syfte var att på kort och lång sikt öka andelen kvinnliga professorer vid Umeå universitet.¹⁰ Inom projektet genomfördes bland annat tre lunchmöten med disputerade kvinnor.¹¹ Det samstämmiga budskapet när vi frågade om vad de behövde för att meritera sig var; Tid och sammanhållen forskningstid. Det handlade både om obruten tid men också att faktiskt få tid för sin egen meritering. Många kvinnor framförde synpunkterna att deras tid var splittrad och att de hade flera olika uppdrag, som påverkade deras egen forskningsmeritering på ett negativt sätt.

Äldre undersökningar vid tre av fakulteterna vid Umeå universitet (se bilaga 2)

Vid medicinska fakulteten vid Umeå universitet genomfördes en enkätundersökning i maj 2003 bland kvinnliga forskare vid fakulteten. Fakultetsnämnden (FN) och jämställdhetshandläggare Ann Öhman genomförde undersökningen. Bakgrunden var en diskussion kring "överutnyttjande" av kvinnor men också diskussioner kring bestämmelserna att det alltid skulle vara könsblandad representation inom en rad områden, och om det skulle vara möjligt att man kunde ta bort en del av de krav på jämställd representation som inte var lagstadgade. Huvudmotivet till att ta bort kraven var att vissa kvinnor ansågs vara överutnyttjade. För att få ett bra mått på omfattning tillfrågades kvinnorna om i vilken omfattning de tillfrågades om att ta uppdrag. Den del av undersökningen som rör ledningsuppdrag redovisas inte i den fortsatta framställningen. Resultaten från enkätundersökningen redovisades vid den nationella jämställdhetskonferensen i Umeå november 2005 och de visade bland annat att kvinnorna inte tillfrågades om uppdrag.

En motsvarande undersökning som gjordes vid teknisk naturvetenskaplig fakultet, där män och kvinnor tillfrågades om uppdrag men också om inställning till att slopa jämställdhetsbestämmelser, när det gällde könsblandad representation. Ett väldigt tydligt resultat från båda undersökningarna var att de disputerade kvinnorna ville ha kvar bestämmelserna om könsblandad representation.

Frågan om att ta bort kraven på jämställd representation fanns inte med i den undersökning som gjordes vid samhällsvetenskaplig fakultet i slutet av 2003. Frågeställningen fanns inte på agendan, varken då eller senare. I den rapport som lämnades till samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden i maj 2004 redovisades delar av enkätundersökningen. Den innehöll frågor om de kvinnliga doktorerna om inställning till och erfarenhet av förtroendeuppdrag.

⁹ Peterson, Helen *Akademiskt ledarskap i balans?* En rapport från IDAS projektet, Linköping 2010

¹⁰ Dnr 300-3441-08 projektrapport respektive slutrapport

¹¹ A.a.

vilka uppdrag de tillfrågats om och om eventuella uppdrag varit ett hinder i den vetenskapliga karriären.

1.6 Undersökningen 2010

När vi 2010 fick möjligheten att titta på hur det ser ut med uppdrag för kvinnorna vid Umeå universitet så var det främst frågor som väckts inom projektet "Att bli hälften vid Umeå universitet" som lett till en rad nya frågor. Vi hade också en förförståelse att kvinnor har fler uppdrag eftersom det ska vara med kvinnor i "alla sammanhang" och att det är få kvinnor som får vara med. Vilka kvinnor är det som blir tillfrågade om uppdrag? Beror det på ämnesområde, institution eller frånvaron av andra kvinnliga professorer eller docenter? Ett tydligt budskap som vi fått med oss från projektet "att bli hälften" var önskemål om sammanhållen forskningstid för kvinnor. Vi kunde konstatera att vi egentligen inte visste **hur** det ser ut i verkligheten! Gällde det alla eller beror det även här på olika omständigheter?

Ett syfte med projektet var att försöka hitta en modell för hur den nedlagda tiden skulle kunna kompenseras. Istället för att sänka kravet på jämn könsfördelning, ville vi istället hitta lösningar på problemet.

Vi valde att begränsa undersökningen att gälla de bedömningsuppdrag som görs inom akademien. När det gäller ledarskapsuppdrag så har de belysts bland annat av rapporter inom IDAS projektet.¹²

Vi har uteslutande tittat på kvinnliga doktorers arbetsvillkor och uppdrag. Motivet till detta är väldigt enkelt och grundar sig på att vi har sett det som ett problem som främst drabbar kvinnor i akademien.

1.7 Metod

För att få svar på frågorna och skaffa oss en bättre bild över hur det ser ut genomförde vi en kartläggning av disputerade kvinnor vid Umeå och de uppdrag som de har. Vi tror att bilden ser ganska likadan ut vid samtliga universitet eftersom kraven på att det ska finnas sakkunniga av båda könen regleras i HF och i de flesta handlingsprogram för jämställdhet samt att de svenska universiteten påminner mycket om varandra när det gäller andel kvinnor på högre akademiska befattningar.

Vi var också intresserade av hur kvinnorna själva ser på uppdragen och vilka eventuella önskemål på compensation som de vill ha, för att ge dem en reell möjlighet att delta i arbetet utan att det skall ske på fritid eller tid som inkräktar på den egna forskningen. Det handlar om att kompensera akademins behov av sakkunnig kompetens utan att den enskilda individen eller institutionen blir lidande men det handlar också i vid mening om att föreslå åtgärder som krävs för ökad jämställdhet i akademien.

2 Akademiska bedömningsuppdrag

Man kan dela in de kollegiala bedömningarna i undergrupper där en grupp handlar om fördelning av forskningsmedel i vid bemärkelse och den andra rör anställningsärenden i olika former. En tredje större grupp bedömningsuppdrag rör det som skulle kunna beskrivas som

¹² IDAS projektet som var ett nationellt projekt som syftade till att främja rekryteringen av kvinnor till ledande akademiska poster.

examination i forskarutbildning. Bedömningar för vetenskapliga tidskrifter skulle kunna vara en egen grupp men de kan också ingå gruppen för fördelning av forskningsmedel.

2.1 Olika uppdrag och krav på kompetens

På universitet, fakulteter och institutioner samt inom projekt och forskargrupper förekommer en rad olika typer och former av uppdrag som fördelas inom respektive enhet och det finns krav på att styrelser, kommittéer och mer tillfälliga arbetsgrupper skall ha en jämn könsfördelning. Om inget särskilt uttalas utgår vi från att könsbalansen skall finnas i intervallet 40-60 %, där under representerat kön bör vara minst 40 %. Vi har också konstaterat att det i de allra flesta fall innebär att inom gruppen högst vetenskapligt meriterade, d.v.s. professorsgruppen, är kvinnorna nästan alltid i minoritet och kommer sällan upp i 40 %.

På motsvarande sätt kan vi också klassificera uppdragen efter den kompetens som krävs för att inneha ett uppdrag eller bli ledamot av en arbetsgrupp, kommitté eller styrelse. Ledamotskap av universitetsstyrelse, som lärarrepresentant, förutsätter att personen är professor, ledamot av fakultetsnämnd kräver i princip att ledamoten är minst doktor men beroende på respektive fakultets tradition kan kravet var högre på akademisk meritering.

För ledamöter av anställningskommittéer krävs även här att ledamöterna har en hög vetenskaplig kompetens att göra bedömningar och att sitta i en anställningskommitté som har till uppgift att behandla tillsättningar av professorer kräver motsvarande kompetens, för att ge legitimitet till förslaget som Rektor senare beslutar om.

Att ha uppdraget som fakultetsopponent kräver i regel att opponenter är minst docent och motsvarande krav gäller för ledamöter i betygsnämnder, medan ledamot av betygsnämnd för licentiatexamen kan ha doktorsexamen. Det finns alltid möjlighet till avsteg från principerna beroende på speciella kompetenser, men vi kommer i den fortsatta framställningen utgår från det som tycks vara huvudprinciper vid Umeå universitet.

2.2 Olika ledaruppdrag

Vad gäller de olika uppdragen på institutionsnivå, liksom olika forsknings- eller projektgrupper kan behoven av kompetens se annorlunda ut. Flera av ledaruppdragen inom en institution kräver doktorsexamen och några av dem kräver en högre akademisk kompetens medan andra kan kräva en pedagogisk kompetens eller ledarskapsutbildning av andra slag. De vanligaste formerna av uppdrag utgörs av ledaruppdrag som prefekt (utses av dekanen), ställföreträdande respektive biträdande prefekt och uppdraget som studierektor. Därutöver kan man ingå i de beredningsorganisationer som finns på institutionsnivå i form av utbildnings-, forsknings- och planeringsutskott. Där finns också uppdrag att vara facklig företrädare som arbetsplatsombud, arbetsmiljöombud, jämställdhetsföreträdare på institutionsnivå liksom ledamöter av programkommittéer eller ordförande i programkommitté. Några av uppdragen väljs bland institutionens anställda (arbetsplatsombud, arbetsmiljöombud och jämställdhetsföreträdare) medan övriga utses i linjen av prefekten. Huvuddelen av dessa uppdrag faller utanför den avgränsning vi gjort i vår undersökning och kommer inte att behandlas när det gäller förslag till kompensation. Anledningen är att uppdragen antingen ingår i bemanningsplaneringen eller att uppdraget kompenseras på annat sätt.

2.3 Kollegiala bedömningar

De kollegiala bedömningarna inom akademien är betydelsefulla och några är mer betydelsefulla än andra. Man kan tala i termer av kvalitet och där är den kollegiala granskningen den form av kvalitetsstämpel som alla vill ha på sina granskningar. Många av bedömningarna utgörs av arbete inom de olika forskningsråden och dess beredningsgrupper, där huvuddelen av arbetet är inriktat på att fördela forskningsmedel på grundval av vetenskapliga och kollegiala bedömningar.

En annan grupp med kollegiala bedömningar rör peer reviewing i form av granskning av artiklar till vetenskapliga tidskrifter. Denna typ av verksamhet blir allt mer betydelsefull då allt större del av fakultetsanslagen konkurrensutsätts och ett sätt att fördela medel är citeringsindex utifrån Web of Science och andra citeringsdatabaser.¹³ Normalt utgår ingen ersättning för att utföra peer review arbete. Om ersättning skulle utgå så är det tveksamt om det skulle finnas så många vetenskapliga publikationer. Snarast är detta en form av kollegialt arbete där alla deltar därför att det är en del av systemet. Självklart vill tidskrifterna ha bästa möjliga bedömare. Eftersom det rör sig om anonyma granskningar, dvs. vem som granskar artikeln, saknas kunskap om vilka som bedömer. Då denna verksamhet är så självreglerande kan aldrig ersättning för deltagande i bedömningsverksamheten kompenseras av själva publiceringsfären, men däremot finns anledning att i bemanningsplanering ge utrymme för deltagande i denna form av akademisk bedömning.

Det har blivit alltmer vanligt att paneler sätts samman för särskilda utlysningar och att det ofta rör sig om internationella paneler. Ibland vet man vilka deltagarna är och ibland inte. Vi vill bara notera att det också här är viktigt med könsblandade paneler, men att det troligen är lättare att rekrytera män eftersom det troligen finns fler män att tillgå.

När det gäller anställningsärenden inklusive befordringar och docentansökningar finns tydliga bestämmelser om hur många sakkunniga som krävs och vilken kompetens som de bör ha.

För ett universitet är det viktigt att det finns ledamöter i bedömningsgrupper och forskningsråd från det egna universitetet, att vetenskapliga artiklar granskas och att vetenskapliga tidskrifter ges ut. Därför kommer vi längre fram att titta närmare på möjligheten att kompensera denna typ av arbete också från universitetets sida. Vi vill också ha med bedömningarna som rör anställnings och befordran eftersom det rör sig om likartade bedömningar.

2.5 Vem kan få vilket uppdrag?

Antalet betygsnämnder ökar i takt med att antalet disputationer ökar och minst en ledamot komma från ett annat lärosäte. I normalfallet är antalet ledamöter i en betygsnämnd tre.¹⁴ Detta innebär troligen, som det visade sig i den norska rapporten, att ett mindre antal kvinnor skall dela på ett större antal uppdrag, vilket gör att de får fler uppdrag jämfört med enskilda män, eftersom det är fler män som delar på det ökade antalet uppdrag. Att ta på sig uppdraget att sitta i betygsnämnder har varit ett sätt att förvissa sig om att själv få ledamöter till de egna doktorandernas betygsnämnder.¹⁵ Motsvarande gäller att ta på sig uppdrag som närläsare vid mitt- och slutseminarier, d.v.s. ett sätt att byta tjänster och att förvissa sig om att man själv kan komma i åtnjutande av dessa, samtidigt som det är en viktig del i det akademiska vetenskapliga samarbetet.

¹³ Pågående diskussioner inom många universitet.

¹⁴ Dnr: UmU 500-3226-10

¹⁵ Se även HSV rapport 2008:22 R Frihetens pris – ett gränslöst arbete, sid 63.

Uppdragen att vara såväl fakultetsopponent som extern ledamot i betygsnämnd kommer efter förfrågan från ett annat lärosäte. Även i dessa fall så handlar det om ett sätt att umgås inom akademien och skapa kontakter för framtida samarbete. Det är viktigt för den framtida karriären att få uppdragen men samtidigt får de inte bli för många. Här kan vi se en form av Moment 22.

3 Former av ersättningar

3.1 Nedsättning i tjänst

Det finns inom universitetet ett system för att kompensera arbete på vissa uppdrag. Den vanligaste formen är nedsättning av arbetsskyldigheten på hemmainstitutionen för att ta ett uppdrag som dekan, prodekan och liknande uppdrag på fakultetsnivå och även på universitetsnivå för pro- och vicerektorer i skiftande omfattning. Uppdrag som prefekt och motsvarande regleras genom nedsättning av "ordinarie arbetstid" för tid att utföra det särskilda uppdraget. Andra former av uppdrag som kan ge den typen av nedsättning är uppdraget att vara ledamot i fakultetsnämnd eller anställningskommitté. Den anställda/anställda behåller sin vanliga anställning och utför uppdraget inom ordinarie arbetstid.

3.2 Arvoden

Alla universitet och högskolor har fastställda ersättningar för uppdrag som fakultetsopponent, för sakkunnigbedömning för anställning och befordran. Andra kollegiala granskningar och bedömningar varierar från gång till annan beroende på uppdragets omfattning och innehåll. Vi tänker då närmast på deltagande i paneler eller olika former av utredningsuppdrag. Vissa läroanstalter använder sig av olika former av snabbhetspremier för utförda granskningar. Dessa arvoden betalas direkt till den bedömaren som utför uppdraget och det sker helt vid sidan av ordinarie arbetsuppgifter.

3.3 Uppdrag utan ersättning

För uppdraget att sitta i betygsnämnder utgår i normalfallet ingen ersättning.¹⁶ Motsvarande gäller också uppdraget att peer review granska vetenskapliga artiklar. En av förklaringarna till det senare är troligen att det i annat fall inte skulle finnas så många vetenskapliga tidskrifter eftersom det inte finns ekonomi för att ersätta granskare. I förlängningen skulle det kanske kunna ses som en form av muta?

Gemensamt för alla ersättningar i form av arvoden är att de väldigt sällan ersätter den faktiska kostnaden i form av faktiskt arbetad tid.¹⁷ Vi misstänker att det gäller samtliga uppdrag. Det är nog snarare så att vi här ser resterna av ett föråldrat system, nämligen att det främst i de äldre professorernas anställningar fanns utrymme för den här typen av uppdrag och att ersättningen rörde sig om en mindre kompensation för eventuellt merarbete. Befodringsreformen och de olika villkoren för professorer spelar in här. En av de negativa konsekvenserna av befordringsreformen var att vi fick professorer med väldigt olika villkor, allt från sådana med helt egen forskningstid till de med lektorsvillkor med 20 % forskning för den egna kompetensutvecklingen. Detta gör det svårt att kräva att de nya professorerna

¹⁶ Ett undantag är de juridiska institutionerna i landet har en gemensam överenskommelse att ledamöter i betygsnämnder får ett arvode på 5.000 kr för sitt arbete. Där sades motivet vara att det var ett viktigt uppdrag, därför skulle ersättning utgå.

¹⁷ Om uppdraget att vara fakultetsopponent vid en disputation är 9.000 kr. Om ersättningen motsvarar en veckas arbete så täcker ersättningen "nettokostnaden för lön" motsvarande en lön på 38.000 kr. Om det rör sig om två arbetsveckor skulle det röra sig om en måndagslön på 19.000 kr. En arbetsvecka torde inte räcka eftersom enbart resa och närvaro vid disputationen kan ta både två och tre dagar, därtill inläsning och förberedelse.

ska göra alla traditionella professorsuppgifter om de inte har någon tid i sin bemanning för dem.

4. Umeå universitet - ett typiskt universitet?

Målgruppen för undersökningen var de disputerade kvinnorna vid Umeå universitet. Hur personalsammansättningen ser ut för tre av nyckelkategorierna framgår av tabell 2.

Tabell 2 Disputerade kvinnor vid Umeå universitet fördelade på fakultet och anställning.

Disputerade kvinnor vid Umeå universitet i juni 2010¹⁸

Anställning	Humaniora	Samhällsvet	Medicinsk	Teknisk-natur	Summa
Professorer	7	20	33	15	75
Universitetslektorer	48	122	91	29	290
Forskarassistent/bitr lekt	7	13	5	8	33
Forskningsassistent	5	13	27	6	51
Totalt	67	168	156	58	449

Procentuell fördelning inom respektive fakultet

Anställning	Humaniora	Samhällsvet	Medicinsk	Teknisk-natur
Professorer	10 %	12 %	21 %	26 %
Universitetslektorer	72 %	73 %	58 %	50 %
Forskarassistent/bitr lekt	10 %	8 %	3 %	14 %
Forskningsassistent	7 %	8 %	17 %	10 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %

4.1 Design av enkätundersökning

När själva modellen till enkät (se bilaga 1) skulle utformas så försökte vi utforma den så att den skulle ge oss så mycket information som möjligt, där vi skulle kunna jämföra uppdrag i förhållande till var kvinnorna befann sig i karriären, vilken typ av uppdrag de hade och hur eller om uppdragen fanns i deras bemanningsplanering, eller om uppdragen genomfördes på annan tid än arbetstid. När det gäller arbetstid har vi räknat 40 timmars arbetsvecka. Det kan tyckas naivt att utgå från att det är frågan om reglerad arbetstid. Det finns inom akademien föreställningar om och speciell inställning till arbetstid och forskningsarbete. Vi har visserligen reglerad arbetstid i form av reglerad årsarbetstid men ibland känns det som om det inte gäller oss, utan bara andra. Det är å andra sidan viktigt att faktiskt utgå från avtalad arbetstid om vi längre fram vill kompensera tid. Vi har frågat om förhållanden från 2009 och i vissa fall även 2007 och 2008.

Andra frågeställningar som vi var intresserade av att få svar på var, om alla kvinnor hade uppdrag och om mönstren av uppdrag liknade varandra beroende på meriteringsgrad och

¹⁸ Undersökningen pågick 16 september – 1 oktober 2010. Vi avvaktade att sända ut enkäten till efter sommaren, eftersom vi inte skulle hinna få ut den före semestrarna och riskera att hamna i papperskorgar.

fakultet. Vi hade också ett antal öppna frågeställningar där vi ville få kvinnornas egna kommentarer och tankar kring uppdrag och arbetsbelastning samt förslag på vad som kunde göras för deras arbetssituation. Om bestämmelserna kring en jämställd representation i alla beslutande organ systematiskt innebär att kvinnornas forskningskarriär missgynnas finns anledning i att kompensera dem för arbetet.

Vi var medvetna om att en alltför detaljerad enkät skulle kunna leda till att vi fick få svar och att kvinnorna skulle ha svårt att besvara frågorna. Vi bad några av de disputerade kvinnorna att ge oss feedback på enkätens utformning innan den fastställdes. Det är inte alltid möjligt att rekonstruera använd tid. I några av svaren har vi fått kommentarer som signalerar att det i viss mån rör sig om uppskattningar och efterhandskonstruktioner, åtminstone främst för 2007 och 2008.

4.1.1 Bortfallsanalys

Undersökningen resulterade i enkätsvar från 83 kvinnor, efter två påminnelser. Efter ett e-postmeddelande skickades enkäten ut i pappersformat till alla disputerade kvinnor vid Umeå universitet, vilka i juni 2010 var 449 kvinnor. Svarsfrekvensen motsvarar 18,5 % vilket innebär svårighet att generalisera våra resultat.

En förklaring till den låga svarsfrekvensen är det detaljerade enkätformuläret. En annan förklaring kan vara att gruppen kvinnor med många externa bedömningsuppdrag är mindre än vad vi antagit, och att det är främst kvinnor med bedömningsuppdrag som besvarat enkäten.¹⁹ Om vi antar att det främst är professorer och docenter som har bedömningsuppdrag så skulle vi ha en betydligt mindre bruttogrupp och en bättre svarsprocent. En försiktig uppskattning skulle vara att andelen docenter av lektorsgruppen ligger på drygt 20%²⁰, vilket skulle betyda 58 docenter.²¹ Svartsfrekvensen skulle då kunna rör sig som 30 % vilket fortfarande är lågt. Resultaten från undersökningen kan inte generaliseras till alla kvinnor vid Umeå universitet men vi ser resultaten som en informativ och viktig del av den vardag som många kvinnor i akademien befinner sig i.

¹⁹ Tabellerna från undersökningarna som redovisas i bilaga 2 stöder påståendet, eftersom de visar att det är en handfull kvinnor som får förfrågningar och en stor grupp som inte tillfrågas alls.

²⁰ Vid samhällsvetenskapliga fakulteten som har flest antal kvinnliga docenter var fanns 26 docenter i september 2010, dvs ca drygt 20 % av de kvinnliga lektorena.

²¹ Det kan vara en osäker siffra eftersom siffrorna ändrar sig många gånger under året.

4.2 Resultat

Tabell 3: Bakgrundsinformation om de medverkande kvinnorna.

Bakgrundsvariabel

(n=83)

Fakultet, n (%)	
Humanistisk	6 (7)
Samhällsvetenskaplig	39 (47)
Medicinsk	19 (23)
Teknisk-Naturvetenskaplig	19 (23)
Anställning, n (%)	
Professor	19 (23)
Universitetslektor	56 (67)
Forskarassistent	6 (7)
Biträdande lektor	2 (3)
Förordnande, n (%)	
Tillsvidare	70 (84)
Tidsbegränsad	13 (16)
Meritering, n (%)	
Professor	20 (24)
Docent	18 (22)
Disputerad	43 (52)
Ej disputerad	2 (2)
Antal år vid UmU	
Median	15
Min-Max	1-41
Antal år sedan disputation*	
Median	10
Min-Max	1-32

*2 av kvinnorna hade ej disputerat

Bortfallet i undersökningen är stort, över 80 %, vilket leder till att resultaten inte kan användas som en generalisering av hur kvinnliga lektorer ser sin situation när det gäller bedömningsuppdrag. Vi ser däremot resultaten som en del av en verklighet och resultaten används för att föreslå en modell för hantering av problematiken kringkompensation av tid för bedömningsuppdrag.

Tabell 3 visar bakgrundsinformation om de kvinnor som medverkade i undersökningen. Störst antal kvinnor (47 %) kom från samhällsvetenskaplig fakultet och lägst antal (7 %) kom från humanistisk fakultet. De flesta (84 %) hade tillsvidare förordnande och när det gällde meritering var 46 % docenter eller professorer. Medianen för antal år som anställd vid Umeå universitet var 15 år och medianen för antal år sedan disputation var 10 år. Nästan hälften av enkätsvaren är från professorer och docenter, vilket gör att vi kan uttala oss något mer generellt om den gruppen.

4.2.1 Relation mellan bedömningsuppdrag och meritering

En viktig frågeställning i undersökningen var hur stor andel av kvinnliga lektorer/professorer som har bedömningsuppdrag över huvud taget. Tabell 4 visar att 2009 hade 72 % av de kvinnor som medverkade i studien uppdrag, 53 % av kvinnorna hade haft uppdrag alla tre åren och 23 % av kvinnorna i studien hade aldrig haft bedömningsuppdrag. Det syns också ett tydligt samband mellan meriteringsgrad och om man haft uppdrag eller inte. Av

professorerna hade 90 % bedömningsuppdrag alla tre åren och 90 % hade tackat nej till uppdrag. För lektorer var motsvarande siffror 31 % respektive 33 %.

Tabell 4: Antal kvinnor samt andel kvinnor som haft uppdrag 2007, 2008 och 2009. Relation mellan uppdrag och meritering. Andelen av alla, professorer, docenter och lektorer som haft uppdrag de gällande åren, alla tre åren, inget av åren eller tackat nej till uppdrag.

Uppdrag	Totalt n (%)	Professorer n (%)	Docenter n (%)	Lektorer n (%)
2009	60 (72)			
2008	54 (65)			
2007	48 (58)			
Alla tre åren	44 (53)	18 (90)	12 (67)	14 (31)
Inget av åren	19 (23)	2 (10)	0 (0)	17 (38)
Tackat nej	48 (58)	18 (90)	15 (83)	15 (33)

Tabell 5 visar relationen mellan typ av uppdrag och meriteringsgrad 2009. Tabellen visar att totalt sett var "peer reviewing" vanligast vilket 54 % av kvinnorna i undersökningen gjort 2009. Det bedömningsuppdrag som var ovanligast var opponent vid disputation som endast 8 % av kvinnorna haft. En stor variation finns mellan hur många uppdrag som görs per person. Exempelvis kan man se att av de kvinnor som gjort "peer reviewing" 2009 varierar antalet uppdrag mellan 1 och 30. Samband kan ses mellan typ av uppdrag och meriteringsgrad vilket är naturligt. Vissa uppdrag kräver många gånger högre meritering än endast lektor. För lektorerna var det absolut vanligast med "peer reviewing" samt att vara granskare vid mittseminarium/licentiat medan det för docenter och professorer var vanligt med fler typer av uppdrag.

Tabell 5: Antal kvinnor som haft olika typer av uppdrag 2009. Andel kvinnor som haft respektive uppdrag 2009 samt totalt antal uppdrag/kvinna. Relation mellan olika typer av uppdrag och meritering 2009. Andelen professorer, docenter och lektorer som haft respektive uppdrag under 2009.

Typ av uppdrag	Totalt n (%)	Uppdrag/ kvinna	Professorer n (%)	Docenter n (%)	Lektorer n (%)
Mittseminarium, Licentiat	35 (42)	1-6	10 (50)	9 (50)	16 (36)
Betygsnämnd disputation	28 (34)	1-6	15 (75)	10 (56)	3 (7)
Opponent disputation	7 (8)	1-3	3 (15)	3 (17)	1 (2)
Forskningsråd, Stiftelser	17 (20)	1-6	11 (55)	3 (17)	3 (7)
Tjänstetillsättning	16 (19)	1-4	7 (35)	4 (22)	5 (11)
Befodringsärenden	10 (12)	1-2	6 (30)	3 (17)	1 (2)
Peer reviewing	45 (54)	1-30	17 (85)	9 (50)	19 (42)

4.2.2 Könsaspekter

Syftet med undersökningen var inte att jämföra män och kvinnor men några frågor rörde ändå könsaspekter när det gäller bedömningsuppdrag. På frågan om kvinnorna i studien upplevde att de genomförde fler uppdrag än sina manliga kollegor svarade ungefär lika stor andel ja (25 %) och nej (28 %).

I kommentarerna som vi fick framhöll att kvinnorna att de trodde att de var noggrannare i sitt arbete än männen, att det fanns fler män som kan ta uppdrag och att det är stor skillnad även mellan kvinnor och mellan ämnen och att fördelningen av uppdrag troligen är ojämn.

Det finns också indikationer på att detta är frågor man inte diskuterar med sina kollegor och att man därför inte kan/vill uttala sig.

På frågan om kvinnorna tyckte att de fick sämre uppdrag än männen svarade däremot 44 % nej och 16 % ja vilket tyder på att kvinnorna som deltog i undersökningen inte känner sig missgynnade i speciellt hög grad gentemot män. De öppna kommentarerna var ganska få och väldigt skiftande. I något fall instämmer kvinnorna, några menar att de får bättre uppdrag, i andra fall finns inga män, att de faktiskt är mest meriterade och därmed får tyngsta uppdragen eller att männen också behöver stöd.

4.2.3 Arbetsbelastning

På frågan om genomsnittlig arbetstid i timmar per vecka varierade svaren mellan 20 timmar och 80 timmar med ett genomsnitt på 49 timmar och en median på 50 timmar. Dessa siffror är uträknade för de kvinnor som jobbar heltid. Lektorerna jobbade i genomsnitt 49 timmar, docenterna 47 timmar och professorerna 51 timmar. Inga bedömningsuppdrag ingick i dessa utan de utgjordes av timmar i bemanningsplanering. Vidare kan man också se att bland de medverkande kvinnorna fick alltid forskningstiden stå tillbaka för tid som gick till undervisning, administration samt olika ledningsuppdrag.

Detta gällde för kvinnor på alla nivåer meriteringsmässigt, men mönstret var mest tydligt för kvinnliga professorer där den tid som i realiteten kunde spenderas på egen forskning var 17 % mindre än den tid för forskning som fanns i deras bemanningsplan. Detta innebär ett stort problem då tid som enligt bemanningsplaneringen ska spenderas på forskning i verkligheten spenderas på andra arbetsuppgifter.

4.2.4 Skillnad mellan fakulteter

När vi tittade på eventuell skillnad mellan fakulteterna slogs humanistisk fakultet och samhällsvetenskaplig fakultet ihop på grund av att det var så få deltagare från humanistisk fakultet.

Tabell 6: Antal kvinnor som haft uppdrag 2009 vid de olika fakulteterna uppdelat efter meriteringsgrad.

Fakultet	Prof/Docenter		Lektorer		Totalt n (%)
	n ^{tot*}	n (%)	n ^{tot*}	n (%)	
Samhällsvetenskaplig/Humanistisk	17	15 (88)	28	15 (54)	30 (67)
Medicinsk	11	10 (91)	8	6 (75)	16 (84)
Teknisk/Naturvetenskaplig	10	9 (90)	9	5 (56)	14 (74)

*Visar totalt antal kvinnor från respektive fakultet uppdelat på meriteringsgrad.

När vi frågar om vilka kvinnor som har uppdrag svarar 90 % av professorer och docenter att de har uppdrag medan det är färre lektorer som haft uppdrag. Av de som svarat på enkäten har 67 % av samhällsvetarna/humanisterna, 74 % av tekniker/naturvetare och 84 % av medicinerna haft uppdrag. Inga större skillnader mellan fakulteterna, den något lägre siffran för humaniora/samhällsvetenskap kan förklaras av det relativt större antalet lektorer i svarsgruppen.

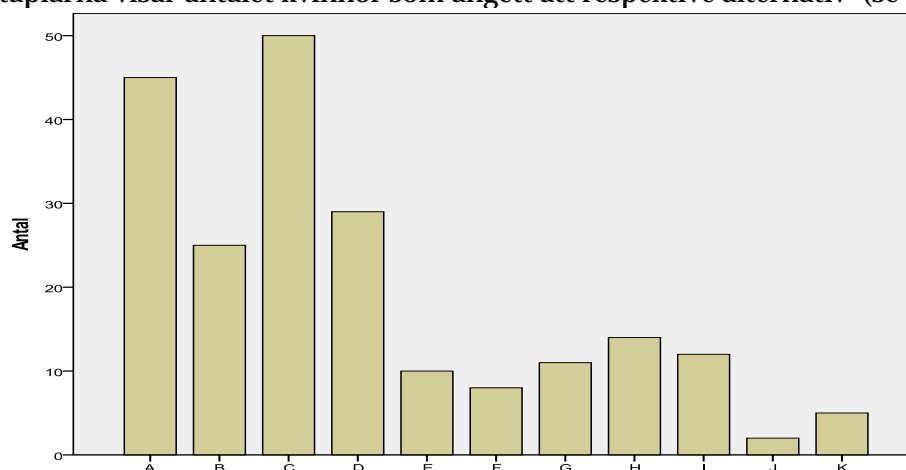
När det gäller arbetsbelastning angav kvinnorna från samhällsvetenskaplig-humanistisk fakultet att de jobbade i medeltal 46 timmar i veckan, kvinnorna från medicinsk fakultet angav att de jobbade i medeltal 51 timmar i veckan och kvinnorna från teknisk-naturvetenskaplig fakultet angav att de jobbade i medeltal 48 timmar i veckan. Variationerna är dock stora med en standardavvikelse på 10, 9 respektive 13 för de tre fakulteterna.

Meriteringsgraden spelar stor roll för om man har uppdrag eller inte och vi kan även se i Tabell 6 att lika stor andel professorer/docenter från de olika fakulteterna hade uppdrag men att det fanns en viss skillnad bland lektorerna där störst andel lektorer från medicinsk fakultet hade bedömningsuppdrag. Indelningen i både fakultet och meriteringsgrad gör att grupperna blir väldigt små.

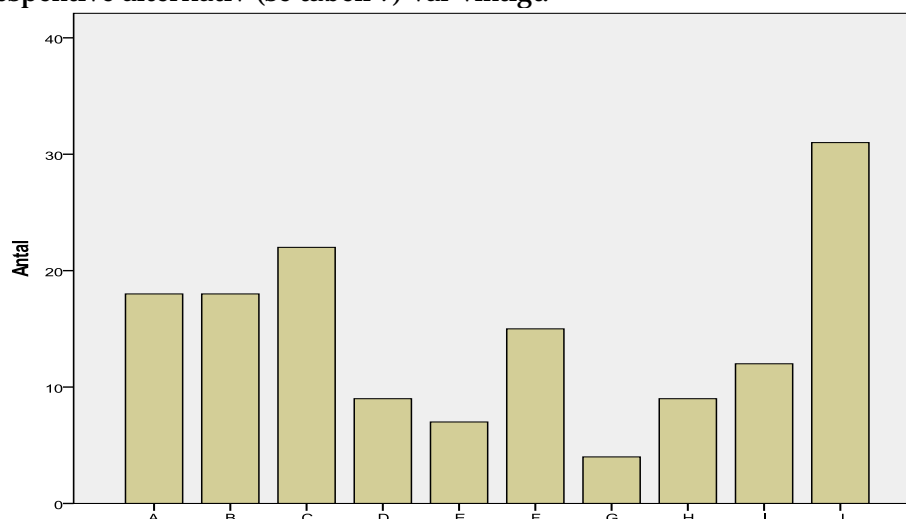
4.2.5 Orsaker till att tacka ja eller nej till bedömningsuppdrag

Ett område av intresse i projektet var orsaker till att tacka ja eller nej till uppdrag. Frågorna som berörde detta i enkäten var flervalsfrågor där man kunde välja flera alternativ. Figur 1 och Figur 2 illustrerar hur svarsalternativen fördelade sig för de medverkande kvinnorna för dessa frågor. Tabell 7 visar vilka svarsalternativ som fanns. Det mest valda alternativet var "Intresse för uppdraget" följt av "Självklar del av systemet" som orsak att tacka ja. Som orsak att tacka nej var alternativet "Annat skäl" mest valt men det fanns inget dominerande mönster bland de som angett specifika skäl. Många valde också "Får ingen kompensation i tid eller pengar för uppdragen" som orsak att tacka nej. De olika alternativen gick även att rangordna och flest kvinnor angav "Självklar del av systemet" som det skäl som vägde tyngst för att tacka ja till uppdrag. När det gäller anledning till att tacka nej till uppdrag angav absolut flest kvinnor angett "Annat skäl" som det skäl som vägde tyngst och den orsak som kom näst främst var "prioriterar min fritid".

Figur 1: Tyngst vägande skäl till att du tackade ja till bedömnings- eller kollegiala uppdrag. Staplarna visar antalet kvinnor som angett att respektive alternativ (se tabell 7) var viktigt.



Figur 2: Varför tackade du nej till uppdragen? Staplarna visar antalet kvinnor som angett att respektive alternativ (se tabell 7) var viktigt.



Tabell 7: Alternativen för frågorna om orsaker till att tacka ja eller nej till olika uppdrag.

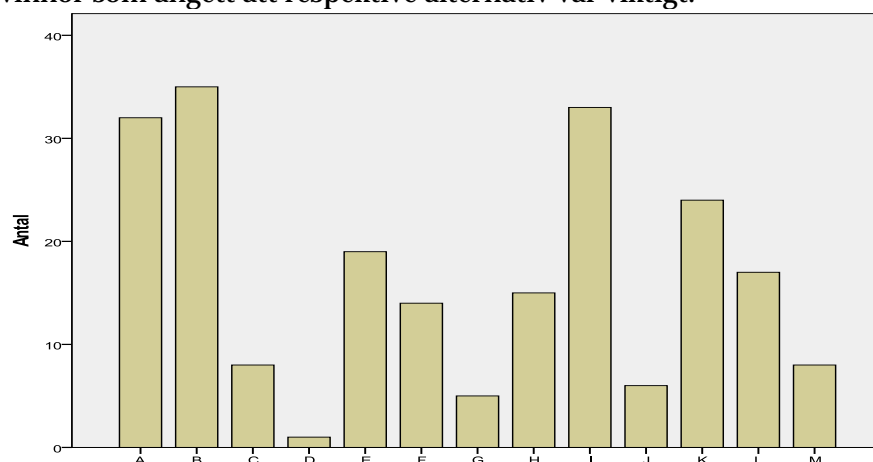
Varför tacka ja till uppdrag?		Varför tacka nej till uppdrag?	
Kod	Alternativ	Kod	Alternativ
A	Självklar del av systemet	A	Prioriterar min fritid
B	Karriärmässiga skäl	B	Försöker skapa tid för att söka forskningsmedel
C	Intresse för uppdraget	C	Får ingen kompensation i tid eller pengar för uppdragen
D	Vetenskapliga skäl	D	Har doktorander för nära disputation, hinner inte
E	Få inflytande	E	Behöver inte genomföra uppdrag för att göra mitt jobb
F	Kände mig tvingad	F	Har gjort tillräckligt många uppdrag under året/åren
G	Har svårt att säga nej	G	Känner inte som jag har tillräcklig kompetens
H	Skapa nätverk	H	Familjeskäl
I	Gentjänst	I	Var inte intresserad av det erbjudna uppdraget
J	Ekonomiska skäl	J	Annat skäl
K	Annat skäl		

Om de relativt låga värdena i tabell 7 som rör Karriärmässiga skäl respektive Få inflytande skulle spegla om kvinnorna genom att ta uppdraget ville skaffa sig makt, så skulle svaren kunna tolkas om det inte var huvudskälen. Snarare tycks det som om man både ser det som en självklar del av systemet men också att man är intresserad av de uppdrag man tar på sig.

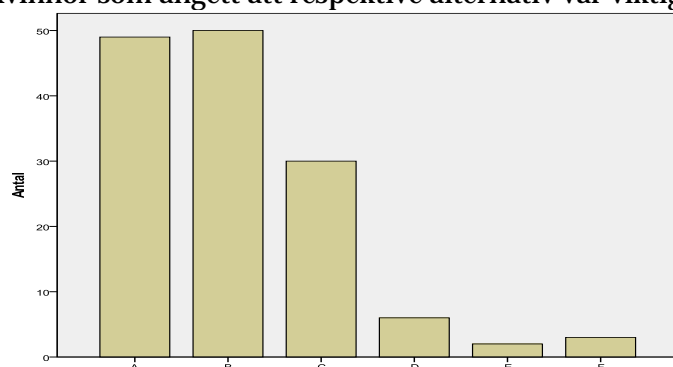
4.2.6 Fördelar och nackdelar med att tacka ja till bedömningsuppdrag

Kvinnorna tillfrågades också om fördelar och nackdelar de såg med att tacka ja till uppdrag. Även i detta fall var frågorna flervalfrågor där man kunde välja flera alternativ. Figur 3 och Figur 4 illustrerar hur svaren fördelade sig för dessa frågor. Tabell 8 visar vilka svarsalternativ som fanns. Den fördel som var vanligast var "Tillgång till ny information" tätt följt av "Bättre överblick över mitt vetenskapliga område" och "Vidgat kontaktnät/skapat nätverk", Mest valda nackdelar var "Mindre tid till mig själv och min familj" och "Mindre forskningstid".

Figur 3: Vilka fördelar har du fått genom att du tagit uppdragen? Staplarna visar antalet kvinnor som angett att respektive alternativ var viktigt.



Figur 4: Vilka nackdelar har ditt deltagande i uppdragen inneburit? Staplarna visar antalet kvinnor som angett att respektive alternativ var viktigt.



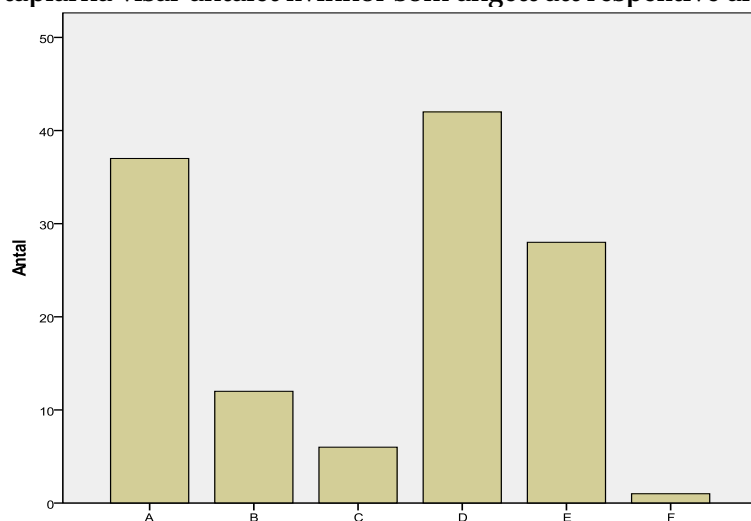
Tabell 8: Alternativen för frågorna om fördelar och nackdelar med att ta på sig olika uppdrag.

Fördelar av att ta på sig uppdrag		Nackdelar av att ta på sig uppdrag	
Kod	Alternativ	Kod	Alternativ
A	Vidgat kontaktnät/skapat nätverk	A	Mindre forskningstid
B	Tillgång till ny information	B	Mindre tid till mig själv eller min familj
C	Nya forsknings / samarbetspartners	C	Ökad stress/sjukdom
D	Ett nytt jobb	D	Har inte fått anslag i lika stor utsträckning
E	Möjlighet att påverka utveckling av mitt vetenskapliga område	E	Ökad jobbosäkerhet
F	Ännu fler uppdrag	F	Annat
G	Ökad status		
H	Ökat självförtroende		
I	Bättre överblick över mitt vetenskapliga område		
J	Mer inflytande		
K	Bidrar till karriärutveckling - bättre CV		
L	Nya idéer		
M	Annat		

4.2.7 Kompensation för att ta på sig uppdrag

Ett av de huvudsakliga syftena med undersökningen var att få kunskap om vilken typ av kompensation som kvinnor i akademien önskar att få för att ta på sig bedömningsuppdrag. Frågan inom detta område var en flervalsfråga där man kunde välja flera alternativ men det fanns ingen möjlighet till rangordning bland alternativen. Figur 5 illustrerar hur svaren fördelade sig för denna fråga och Tabell 9 visar vilka svarsalternativ som fanns. De flesta hade svarat att man ville ha motsvarande tid i bemanning tätt följt av att få möjlighet att spara ihop till en forskningstermin.

Figur 5: Fråga 25: Vilken typ av kompensation vill du ha för att i framtiden ta på dig jobb? Staplarna visar antalet kvinnor som angett att respektive alternativ var viktigt.



Tabell 9: Alternativen till frågan om vilken kompensation man vill ha för att i framtiden ta på sig uppdrag.

Kod	Alternativ
A	Möjlighet att spara ihop till en forskningstermin
B	Pengar i lönekuvertet
C	Assistans i forskningsarbetet
D	Motsvarande tid i bemanning
E	Pengar i eget forsknings/institutionskonto
F	Annat

Bland de öppna svarsfrågorna fanns en om hur kvinnorna i dag kompenserades tidsmässigt och svaren skiftande. 35 svarade att de inte alls kompenserades, 10 lämnade inga kommentarer, 22 svarade att det i vissa fall utgick externa arvoden men att det annars inte kompenserades. En kommentar var att de externa arvoden inte stod i proportion till nedlagd tid. Resterande kvinnor svarade jämt fördelat att de tog tid från forskning, det ingick i tjänst och att de kompenserades delvis. Bara en kvinnlig lektor kompenserades tidsmässigt för sina uppdrag.

4.2.8 Fler uppdrag i framtiden?

På frågan om man ville bli tillfrågad om att delta i bedömningsuppdrag mer ofta svarade 22 kvinnor (26 %) ja och 49 kvinnor (59 %) nej. Uppdelat på meriteringsgrad ville 46 % av lektorerna, 27 % av docenterna samt 5 % av professorerna ha fler uppdrag vilket tyder på att fördelningen av bedömningsuppdrag kan vara en viktig aspekt när det gäller insatser för kvinnor i olika skeden av karriären.

De separata kommentarerna var även här skiftande. Antalet kommentarer var inte så många, någon kvinna var ganska less, någon hade lärt sig att balansera uppdragen, jo, det kunde man tänka sig om man blev kompenserad och en synpunkt var hur ska jag hinna meritera mig & få anslag om all tid går till annat än forskning och någon talade i termer av tärande uppdrag.

4.2.9 Kvinnornas reflektioner om uppdrag och kompensation

Vi bad också om kvinnornas egna reflektioner varför de tar på sig uppdrag och vad de önskade som kompensation. En majoritet lämnade inga extra synpunkter och bland de 30-tal kommentarer som lämnades kunde vi se några tydliga mönster. På frågan om varför så

kommenterade kvinnorna att det ingick i arbetet och att systemet bygger på att de genomför uppdragen, nästan lika många såg positivt på uppdragen med kommentar som lärorikt, intressant etcetera även om det också var slitigt. Någon enstaka såg det som ett måste för att avancera och några var hedrade av att få uppdrag. Att det är viktigt att frågorna synliggörs tyckte några. När det gäller formen för ersättning svarade en lektor att det inte behövdes eftersom man valde själv och en annan lektor trodde att det inte gick att kompensera.

Tittar vi på svaren för respektive anställning så är det främst professorerna som svarar att det ingår i jobbet och att systemet bygger på att man är lojal och tar uppdrag och de är positiva till att ta uppdragen. Lektorerna var inte lika samlade i sina svar.

Det fanns inga större skillnader mellan de olika fakulteterna. Det verkar som om anställningsformen är den viktigaste faktorn.

Att frågan om kompensation är viktig att och att bedömningsarbetet behöver belysas får vi i flera kommentarer till olika frågor. Något som blir lite förvånande är att det tycks inte vara en fråga som diskuteras allmänt inom eller mellan institutionerna. Anledningen är kanske att det är få personer på varje institution som berörs, att det blir fråga om enskildas tjänstgöringsvillkor och därmed en "privat fråga" men också att vi vid universitetet har professorer med skilda arbetsvillkor i sina anställningar. I frågan om arbetstid, listas frågor som undervisning, forskning och innovation/samverkan samt administration som variabler. Bedömningsuppdragen kan säkert kategoriseras som både forskning och administration, men i de flesta fall torde de ligga ovanpå de andra arbetstidsvariablerna. Den här typen av bedömningsuppdrag ingick i professorernas arbetsuppgifter förr men för majoriteten av nyutnämnda (efter 1999) eller beförade professorer regleras detta i anställningsavtalet.

4.2.10 Vad har historien lärt oss?

I mitten av 1990-talet var en av de stora jämställdhetsfrågorna hur rekryteringen slog och om kvinnor och män fick anställningar i samma utsträckning som de ansökte och motsvarande har diskussioner och undersökningar gällt tilldelning av forskningsmedel. Det vi lärde oss av diskussionen kring anställning och ansökning av tjänster var betydelsen av anställningskommittéernas arbete, att det bland annat fanns genuskompetens och att man tydligt redovisade hur jämställdhet beaktats i de beslut som togs. På den tiden innehöll många jämställdhetsplaner nästan enbart kvantitativa mått och många förespråkade att positiv särbehandling skulle eller borde tillämpas som ett verktyg till att förbättra jämställdhet och åstadkomma snabbare förändring. Ett krav som också genomfördes i Umeå, var att anställningskommittéernas ledamöter behövde utbildning i frågor som rörde genus och jämställdhet. Det innebar också att instruktioner till externa sakkunniga kompletterades med bättre anvisningar. Det kom också rapporter om språkets betydelse i bedömningsarbetet.²² Kort sagt så visade det sig att det fanns många jämställdhetsfrågor som behövde förbättras.

Andra exempel på frågor som inneburit att vi vidtagit åtgärder, var inom forskarutbildningen. Kvinnliga doktorander hade (och har fortfarande) lägre genomströmning än de manliga samt längre och fler sjukskrivningar. Detta ledde bland annat till att jämställdhetsfrågorna lyftes in i utbildningen av forskarhandledare samtidigt som utbildningen av forskarhandledare byggdes ut. Vi började nedrustningen av "mästerlärning" modellen²³ som i mångt och mycket är en manlig modell. Det självklara i att anta lika många män som kvinnor till forskarhandledarkurserna gjorde att vi faktiskt fick många fler

²² Se till exempel; Jämställdhetskommitténs skriftserie, Göteborgs universitet skrift nr 7 respektive 8, Eva Marks Meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv: Rekrytering av lärare och forskare. En begreppsanalys och Anna Gunnarsdotter Grönbergs Meritvärderingen ur jämställdhetsperspektiv: Språket i sakkunnigutlåtanden

²³ Se till exempelvis Gunnar Handal eller Åsa Bergenheim.

kvinnliga handledare.

5. Kompensation av tid för uppdrag

Vår undersökning visar att det finns alla anledning att utformas modeller för att kompensera för bedömningsarbete som utförs, ofta vid sidan av ordinarie arbete. Vi har undersökt hur bedömningsuppdragen fördelat sig bland kvinnliga doktorer vid Umeå universitet och det budskap vi fått väldigt tydligt är att om man kan få kompensation, vill man i första hand ha det i form av tid eller möjligen andra resurser att bestämma över.

Vi menar också att det finns anledning att se kompensation av bedömningsuppdrag som ett generellt problem för universiteten, d.v.s. att både män och kvinnor kan behöva kompenseras för tid men att det troligen finns fler kvinnor som har många tunga uppdrag, eftersom det finns färre kvinnliga professorer.

Det man bör fundera över är var kompensationen skall ligga och vem som ska betala. Mycket talar om att det gäller att placera kostnaden på olika nivåer och i vissa fall går det kanske inte att hitta en nivå.

Något som visar sig mellan raderna i vår undersökning är att uppdrag inte diskuteras allmänt inom eller mellan de olika nivåerna på universitetet. Anledningen är kanske att det är få personer på varje institution som berörs, att det blir fråga om enskildas tjänstgöringsvillkor och därmed en "privat fråga"? Det kan också vara så att vi vid universitetet har professorer med skilda arbetsvillkor i sina anställningar och att vi inte heller diskuterar arbetsvillkor? När man undersöker frågor om arbetstid, listas frågor som undervisning, forskning och innovation/samverkan samt administration som variabler men det oklart var eventuella bedömningsuppdrag ingår. Bedömningsuppdragen kan både vara forskning och administration men även undervisning, vi tänker i det senare fallet på de fall då man bedömer pedagogisk skicklighet eller värderar pedagogiska meritportföljer.

Vi kan också se att det skiljer sig i villkor mellan olika kvinnor. Även om vi generellt kan konstatera att det finns få kvinnliga professorer i de allra flesta ämnen, är det ändå skillnad mellan stora och små ämnen. Inom stora ämnen finns över landet fler kvinnliga professorer, ju mindre ett ämne är desto fler blir uppdragen för de kvinnliga professorer som faktiskt finns. Verkligheten ser olika ut och det är svårt att föreslå några generella och universella lösningar på problemet med behovet av kvinnliga representanter i betygsnämnder, bland sakkunniga och ledamöter i forskningsråd etc.

5.1 Förslag till modeller för kompensation

Det som också blir tydligt i vår undersökning är att uppdragen fördelar sig olika mellan de olika kvinnorna eftersom antalet uppdrag varierar väldigt men också typen av uppdrag. Vi har tidigare skrivit att detta kan förklaras av att kvinnorna befinner sig på olika stadier i karriären och det innebär att behoven av kompensation varierar beroende på var man befinner sig. Det finns många förslag och önskemål om att kompensera strukturella företeelser som generellt drabbar kvinnor mer än män.

De allvarligaste hoten mot kvinnors egen forskningsmeritering eller forskningskarriär har högsta prioritet att rättas till. Det innebär att vi inom universitetet bör vidta åtgärder på den nivå där det är möjligt att vidta åtgärder samt att hitta de former för kompensation som både är effektiva och som bedöms göra mest nytta.

Universitetets främsta uppgift är att genom strategiska satsningar i form av gemensamma avsättningar skapa det ekonomiska utrymmet för repatriering efter uppdrag i universitetets tjänst inom forskningsråd eller uppdrag som fakultetsledning eller rektorsuppdrag. Den huvudsakliga repatrieringen innebär möjligheten till "forskningstermin" d.v.s. egen

forskningstid. En sådan modell skulle kunna utvecklas för andra former av universitetsstrategiska uppdrag.

På fakultetsnivå ligger ett strategiskt ansvar att sprida uppdrag och att systematiskt hitta former för ledarutveckling som kan göra det möjligt för kvinnor att kombinera en forskningskarriär med ledaruppdrag, som blir till godo för hela fakulteten.

På institutionsnivå ligger ansvaret för bemanning och planering av arbetstid. Det är av utomordentlig vikt att kvinnors särskilda behov tas på allvar och att de ges möjligheter till sammanhållen forskningstid och arbetsvillkor som gör det möjligt för dem både att meritera sig men också att ta de uppdrag som fakultet och universitet vill ge dem. Det verktyg som skall användas är de individuella kompetensutvecklingsplaner som ska upprättas och följas upp.

5.2 Generella eller specifika modeller för kompensation?

Generellt kan man kanske påstå att precisionen i föreslagna åtgärder blir högre ju lägre ner i organisationen vi kommer. Det innebär också att generella åtgärder inte blir optimala beroende på att generella modeller just är generella. För att föreslagna åtgärder skall kompensera för utfört arbete är de generella kompensationerna mest användbara på universitetsnivå. Särskilt om vi tänker oss modeller att kompensera uppdrag, för universitetets bästa, i form av tid.

På respektive institution krävs en annan typ av beräkningar beroende på om vi ska kompensera för uppdrag, i så fall vilka uppdrag, i vilken omfattning och om det ska gälla både män och kvinnor eller om det ska kompensera merarbetet för underrepresenterat kön. Vi har på annan plats diskuterat skillnaderna mellan olika ämnen och var kvinnorna befinner sig i karriären och dess betydelse för snedfördelning i uppdrag i form av ökad arbetsbörda. Det handlar också om, om det skall handla om kompensation av tid eller om det endast skall röra sig om kompensation av mertid, dvs. uppdrag som överstiger genomsnittet uppdrag inom institutionen/enheten. Det finns också en styrka i att göra modellen för kompensation så enkel som möjligt och istället diskutera vilken typ av uppdrag vi skall kompensera. Institutionernas jämställdhetsarbete och de anställdas kompetensutvecklingsplaner är de verktyg som vi ska använda oss av i arbetet med kompensation.

5.3 Var kan och bör eventuellt arbete kompenseras?

Vårt förslag till modell för kompensation är väldigt enkel och den bygger på tre nivåer inom universitetet:

- Universitets
- Fakultets
- Institution (motsvarande)

På universitetsnivå bör vi lägga kompensationer som kan bedömas vara av intresse för universitetet som helhet. Gränsen mellan vad som ska kompenseras på universitets- respektive fakultetsnivå kan troligen diskuteras men här menar vi att det finns anledning att se universitetet som en samlad enhet och att starka fakulteter vars anställda är väl etablerade inom forskningsrådets verksamhet är en universitetsgemensam angelägenhet.

På motsvarande sätt kan man se på förhållandet mellan fakulteter och institutioner. Fakulteternas uppdrag som ligger ganska mycket mitt emellan olika aktörer har ändå en strategisk roll. Fakulteterna skulle kunna ha som främsta uppgift att försöka sprida uppdrag

mellan kvinnor, att ta fram tänkbara kandidater och att ledarutveckla potentiella kandidater med syftet att bredda basen av tänkbara kvinnliga kandidater.

På institutionsnivå ligger ansvaret för att bemanningsfrågorna löses på ett sätt som gynnar både den enskilda forskaren och fakulteten och universitetet som helhet. Det verktyg som bör användas är som vi ser det de kompetensutvecklingsplaner som finns på flera nivåer inom universitetet och som kan ge både ett underlag som omfattning av kompensationerna men också ger en möjlighet till uppföljning.

Förslag: Kompensera ledamöter i forskningsråden och forskningsrådets olika bedömningsgrupper med nedlagd tid eller fastställ en schablon.

Förslag: Kompensera ledamöter i fakultetens interna arbete inklusive anställningskommittéer. Kostnaden fördelas mellan fakultet och institution.

Förslag: Bemanna uppdrag enligt samma principer som undervisning, forskarhandledning m.fl. uppdrag och avräkna uppdragen med nedlagd tid.

6 Sammanfattande diskussioner

Problemet ligger inte i att hitta former för kompensation, det stora problemet är att bedömningsarbetet inte syns i bemanningsplaneringen och det tycks vara ett osynligt arbete som varken ger meriter eller kompensation i form av arbetstid. De mindre ersättningar som utgår för vissa uppdrag bortser vi ifrån, då det sällan rör sig om full kompensation av den tid uppdraget tar att genomföra.

Att vissa kvinnor har många uppdrag kan förklaras av en rad orsaker som beror på att antalet kvinnor på höga vetenskapliga poster är lågt, att bristen på kvinnor varierar mellan vetenskapsområden och ämnen. Istället för att ta bort bestämmelser som stipulerar att både män och kvinnor skall delta i akademins alla verksamheter måste man istället underlätta för de kvinnor som är mest attraktiva på den akademiska arenan. Vi som universitet har ett ansvar att möjliggöra för kvinnorna att delta på lika villkor. Vi menar också att kvinnor självklart gör skillnad i bedömningsarbetet.²⁴

Vi menar också att arbetet med att öka antalet och andelen kvinnliga professorer inte får avstanna. För närvarande är det få kvinnor som ska dela på många uppdrag och på sikt måste antalet kvinnor som kan ta de tyngsta bedömningsuppdragen öka. Om målet är att öka andelen och antalet kvinnliga professorer skulle man kanske utnyttja Autonomireformen genom att, som ett led i ett planmässigt jämställdhetsarbete, behålla möjligheten för kvinnor att begära befördran till professor som rättighet och ge män en möjlighet att begära befördran? Det skulle kunna vara ett sätt att öka antalet kvinnliga professorer.

De signaler vi fått i projektet om det osynliga arbetet bör undersökas närmare. Det borde vara en självklarhet att allt bedömningsarbete borde synas i bemanningsplaneringarna. Det

²⁴ Se tex Olofsdotter Stensöta, Helena *Diskriminering i rekryteringsärenden? En fallstudie av Chalmers Tekniska Högskola*, 2010 sid 25 eller Niskanen, Kirsti och Florin, Christina, red. *Föregångarna, Kvinnliga professorer om liv, makt och vetenskap* sid 138

kunde också ges vikt i de lönekriterier som finns.

En fråga som hör samman med osynligheten är hur viktigt bedömningsarbete är. Det är en förutsättning tycker vi för att anställa den mest meriterade sökanden, att ge forskningsresurser till den bästa forskningsfrågan eller att befordra de som har tillräckliga meriter till nästa nivå. Borde man då inte värdera bedömningsarbetet mer och även ge det ett tydligt värde? I de undersökningar av arbetstid som görs borde man kanske titta på andelen bedömningsarbete som utförs och inte bara i termer av undervisning, forskning och administration och även titta närmare på vilka som faktiskt utför bedömningsarbete?

Vi vill också ställa frågan hur framtiden kommer att se ut när det gäller omfattningen på bedömningsuppdragen. Hur ska vi möta de framtida kraven och behoven av bedömningar gjorda av de högst vetenskapligt meriterade forskarna av alla kön? Kommer emeritis och emeritus att ta en allt större del av bedömningarna eller kan nästa generation avlasta? En risk skulle kunna vara att om emeritas och emeritus får en för stor del av bedömningen för vetenskapliga tidskrifter sker en påverkan i konserverande riktning genom att man kanske inte är bekant med utvecklandet av nya metoder. Samtidigt som de är en viktig resurs i bedömningsarbetet. En annan fara skulle kunna finnas vid bedömning vid anställning. Vi såg i det tidiga jämställdhetsarbetet och inte minst när det gällde att bedöma genusvetenskaplig forskning att kvinnors forskning ibland kunde beskrivas i termer av forskning vid sidan av ämnets huvudfara. Det finns anledning att problematisera och att genomlysas hur och vem som utför bedömningsarbetet.

Slutligen vill vi lyfta arbetet med peer reviewing särskilt med tanke på vilka konsekvenser granskningarna kan leda till i förlängningen. I den akademiska debatten är det en självklarhet att fördela medel i förhållande till publiceringar och det finns olika modeller för detta. Ju högre rankad en tidskrift är, ju fler bibliometriska poäng och ju mer framgångsrikt rankas forskaren.

Vi har tidigare visat siffror på att de granskningsuppgifter som lektorerna utför i störst omfattning är peer reviewing. Om det är så att även de manliga lektorerna ägnar sig åt granskning av artiklar i större utsträckning än professorer och docenter gör, finns kanske anledning att ställa frågan om det är ett mått på kvalitet att bli accepterad i en sådan tidskrift? Detta är ett område som borde belysas närmare och analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv.

Vi har givit vår slutrapport titeln, akademiskt bedömningsarbete – ännu en jämställdhetsfälla? Anledningen är att det ytterst handlar om jämställdhet. Frågan om "överutnyttjade kvinnor" har fortfarande aktualitet och även idag menar man att det är så svårt att få könsblandade betygsnämnder, att man kanske borde ta bort reglerna om könsblandad representation. Vi menar absolut att reglerna ska vara kvar, för oss är det självklart som en viktig faktor för en jämställd akademi. I stället måste antalet kvinnor som kan ta uppdragen öka, i detta fall öka antalet kvinnliga professorer. Men som alltid så kommer inte jämställdhet av sig självt, det krävs uthålligt och metodiskt arbete.

När det gäller bedömningsarbetet så kan vi se farorna med att disputerade kvinnor tar uppdrag som kan vara ett hot mot deras egen forskningsmeritering eller forskningsprojekt. Därför har akademien ett ansvar att ge kvinnorna förutsättningar och villkor som gör det möjligt för dem att delta. Män verkar klara sig bättre i systemet och om de blivit hindrade i sin karriär tror vi att männen i så fall redan föreslagit och hittat modeller för kompensation eller råda bot på eventuella missförhållanden.

Litteraturförteckning

Andersson, Anneli *"Vi blev antagligen för många" Könskränkande behandling i akademisk miljö* Företagsekonomiska institutionen, Uppsala universitet Doctoral Thesis No 130 2007

European Commission, *She Figures 2009 Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*.

Högskoleverkets Rapportserie 2005:41 R *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt* (Husu, Liisa)

Högskoleverkets Rapportserie 2008:22 R *Frihetens pris – ett gränslöst arbete*. En tematisk studie av de akademiska lärarnas och institutionsledarnas arbetssituation.

Jämställdhetskommitténs skriftserie, Göteborgs universitet skrift nr 7: Mark, Eva: *Meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv. En begreppsanalys* 2003

Jämställdhetskommitténs skriftserie, Göteborgs universitet skrift nr 8, Gunnarsdotter Grönberg, Anna *Meritvärderingen ur jämställdhetsperspektiv: Språket i sakkunnigutlåtanden* 2003

NIFU STEP Rapport 38/2008 Thune, Taran och Waagene, Erica: *En undersökelse om kravet til kvinnerepresentasjon i bedømmelsekomiteer ved universitet och høyskoler*.

Niskanen, Kirsti och Florin, Christina, red. *Föregångarna, Kvinnliga professorer om liv, makt och vetenskap*. SNS Förlag Stockholm 2010

Peterson, Helen *Akademiskt ledarskap i balans?* En rapport från IDAS projektet, Linköping 2010

Umeå universitet Årsredovisning 2010.

Offentligt tryck

SFS 1992:1434 Högskolelag

Icke publicerat material:

Power point presentation vid den nationella jämställdhetskongressen i Umeå 2005 av jämställdhetshandläggare Ann Öhman, medicinsk fakultet

Dnr: UmU 300-3441-08 projektrapport respektive slutrapport

Dnr: UmU 500-3226-10

Bilaga 1

Enkätformulär

Tid för kollegiala bedömningar – kan tiden kompenseras?

Jämställdhetsrådet vid Umeå universitet sökte och fick projektpengar från Delegationen för jämställdhet i högskolan i november 2009. Projektets syfte var kortfattat att undersöka vilka uppdrag och hur mycket tid kvinnorna vid Umeå universitet lade ner på olika typer av akademiska uppdrag. Efter kartläggning ska projektet resultera i ett förslag till modell för att kompensering av tid.

Ni som får enkäten är professorer, lektorer eller forskarassistenter/biträdande lektorer vid Umeå universitet. Huvudsyftet med projektet är att finna former för hur kvinnor tidsmässigt ska kunna kompenseras för den tid de lägger ned på bedömningsuppdrag inom akademien. Syftet är också att kartlägga arbetet med bedömningsuppdrag för kvinnor vid Umeå universitet när det gäller tid och ersättning samt jämföra situationen mellan fakulteter och mellan karriärstadium.

Inom akademien finns ett stort antal uppdrag som innebär bedömningar av kollegor och blivande kollegor. Det handlar om sakkunniguppdrag för anställningar och befordringar, bedömning av pedagogiska meriter, opponentuppdrag, ledamotskap av betygsnämnder, arbete i forskningsråd med beredning och bedömning av forskningsansökningar med flera uppdrag. I både lagstiftning och i universitetens egna riktlinjer finns inskrivet att bedömningarna skall göras av både män och kvinnor. I vissa ämnen finns det få kvinnor nationellt som kan ta på sig den här typen av uppdrag och det gör att trycket på enskilda kvinnor kan bli mycket stort, samtidigt som meritvärdet för uppdragen är begränsat jämfört med den egna forskningen.

De uppdrag som vi kommer att fråga om rör akademins viktigaste former av kollegiala bedömningar:

- Uppdrag som fakultetsopponent
- Ledamot av betygsnämnd
- Uppdrag i forskningsråd inkl beredningsgrupper
- Sakkunniguppdrag för
 1. Tjänstetillsättningar
 2. Befodringsärenden
- Peer reviewing-uppdrag

Terminologi som vi använder i frågorna

Bemannad tid: Den tid som finns i bemanningsplanering eller tjänstgöringsplanering på institutionen för olika uppdrag.

Faktisk tid: Den tid du faktiskt lagt ned på uppdraget.

KUtid: Kompetensutvecklingstid

Vi hoppas att du vill besvara enkäten och därmed bidra till ett bättre underlag för våra framtida förslag! Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt!

Karin Ågren, projektledare, Barbara Giles och Marie Lindkvist

BAKGRUND

1. Vid vilken fakultet är du anställd?

- Humanistisk fakultet
 Samhällsvetenskaplig fakultet
 Medicinsk fakultet
 Teknisk-naturvetenskaplig fakultet

2. Hur många är anställda vid din institution (ungefär)? _____

3. Procent kvinnor bland disputerade vid din institution? _____

4. Vilken är din nuvarande anställning? (Sätt kryss i lämplig ruta)

	Tillsvidare	Tidsbegränsad
Professor		
Universitetslektor		
Forskarassistent		
Biträdande lektor		

5. Anställningsomfattning i procent vid UmU? _____

6. Antal år du varit anställd vid UmU? _____

7. Vilket år disputerade du? _____

8. Om du är docent:
Vilket år blev du antagen till docent? _____

9. Om du är professor:
Vilket år blev du professor? _____

EGNA ARBETSSITUATION

10. Gör en uppskattning över hur många timmar (faktisk tid) du arbetade i genomsnitt per vecka under 2009: _____

11. Uppskatta fördelningen av ditt arbete under 2009 i procent. Gör ett försök att skatta faktisk tid – vi är mest intresserad om du gör mer eller mindre tid än du har i bemanning.

	Bemanningstid	Faktisktid
Undervisning (grund/avancerad)		
Undervisning (handledning/forskarutbildning)		
Forskning		
Egen forskning		
Administration		
Ledning		
Administration		
Ledningsuppdrag		
Övrig (specificera)		
SUMMA	100%	

Kommentar:

**12. Om du har ledningsuppdrag inom universitet, fakultet eller institution:
Gör en uppskattning över hur många timmar i genomsnitt per vecka du använde för de olika uppdragen nedan under 2009.**

	Bemannad tid	Faktisk tid
Rektor, pro- vicerektor, dekanus/prodekanus, prefekt/biträdande prefekt		
Föreståndare för forskarskolor, centrum- bildningar eller arbetsenheter		
Studierektor, programansvarig		
Ledamot i råd, nämnder eller kommittéer		
Ledningsuppdrag utanför universitetet		

Kommentar:

BEDÖMNINGSUPPDRAG

Om du haft olika bedömningsuppdrag under perioden 2007-2009:

Beskriv ditt arbete med bedömningsuppdrag under 2009 enligt tabellerna nedan. Ge också en uppskattning av antal liknande uppdrag du har gjort 2008 och 2007 samt ungefär hur mycket tid det tog. Faktisk tid ska också inkludera t. ex res- och övernattningsstid som var nödvändig för att genomföra uppdragen.

13. Uppdrag i samband med 'Mittseminarier', 'Licentiatavhandling', 'Närläsare' med flera uppdrag (terminologin varierar väldigt inom universitet). Ersättning kan t.ex. vara arvode eller KUt看id.

2009	Bemannad tid	Faktisk tid	Ersättning
Uppdrag 1			
Uppdrag 2			
Uppdrag 3			
Uppdrag 4			
Uppdrag 5			
Totalt för alla uppdrag			

2008 Total antal uppdrag _____ Tid _____

2007 Total antal uppdrag _____ Tid _____

14. Ledamot av betygsnämnd för disputation. Ersättning kan t. ex. vara arvode eller KUt看id.

2009	Bemannad tid	Faktisk tid	Ersättning
Uppdrag 1			
Uppdrag 2			
Uppdrag 3			
Uppdrag 4			
Uppdrag 5			
Totalt för alla uppdrag			

2008 Total antal uppdrag _____ Tid _____

2007 Total antal uppdrag _____ Tid _____

15. Uppdrag som fakultetsopponent. Ersättning kan t. ex. vara arvode eller KUt看id.

2009	Bemannad tid	Faktisk tid	Ersättning
Uppdrag 1			
Uppdrag 2			
Uppdrag 3			
Uppdrag 4			
Uppdrag 5			
Totalt för alla uppdrag			

2008 Total antal uppdrag _____ **Tid** _____

2007 Total antal uppdrag _____ **Tid** _____

16. Uppdrag i forskningsråd och stiftelser. Om ditt uppdrag var i Ämnesråd och kommittéer sätt ett kryss i (Ä), i en Beredningsgrupp, kryss (B) eller Övrigt typ av uppdrag för ett forskningsråd, kryss (Ö)

2009	Ä	B	Ö	Bemannad tid	Faktisk tid	Ersättning
Uppdrag 1						
Uppdrag 2						
Uppdrag 3						
Uppdrag 4						
Uppdrag 5						
Totalt för alla uppdrag						

Total antal uppdrag 2008(Ä) _____ **(B)** _____ **(Ö)** _____

Total antal uppdrag 2007(Ä) _____ **(B)** _____ **(Ö)** _____

17. Sakkunniguppdrag för tjänstetillsättning

2009	Bemannad tid	Faktisk tid	Ersättning
Uppdrag 1			
Uppdrag 2			
Uppdrag 3			
Uppdrag 4			
Uppdrag 5			
Totalt för alla uppdrag			

2008 Total antal uppdrag _____ **Tid** _____

2007 Total antal uppdrag _____ **Tid** _____

18. Sakkunniguppdrag för befordringsärenden

2009	Bemannad tid	Faktisk tid	Ersättning
Uppdrag 1			
Uppdrag 2			
Uppdrag 3			
Uppdrag 4			
Uppdrag 5			
Totalt för alla uppdrag			

2008 Total antal uppdrag _____ **Tid** _____

2007 Total antal uppdrag _____ **Tid** _____

19. Peer reviewing-uppdrag

2009	Bemannad tid	Faktisk tid	Ersättning
Uppdrag 1			
Uppdrag 2			
Uppdrag 3			
Uppdrag 4			
Uppdrag 5			
Uppdrag 6			
Uppdrag 7			
Totalt för alla uppdrag			

2008 Total antal uppdrag _____ **Tid** _____

2007 Total antal uppdrag _____ **Tid** _____

20. Ungefär hur många bedömningsuppdrag (alla typer) har du tackat nej till

2009 _____ **2008** _____ **och 2007** _____?

Egen reflektion kring fördelning av uppdrag 2007-2009

VARFÖR

21. Tyngst vägande skäl till att du tackade ja till bedömnings- eller kollegiala uppdrag. Här finns några förslag till skäl – fyll gärna på med dina egna. Fler än ett skäl kan anges – rangordna din tre viktigaste.

	Självklar del av systemet
	Karriärmässiga skäl
	Intresse för uppdraget
	Vetenskapliga skäl
	Få inflytande
	Kände mig tvingad
	Har svårt att säga nej
	Skapa nätverk
	Gentjänst
	Ekonomiska skäl
	Annat skäl, nämligen

22. Varför tackade du nej till uppdragen? Här finns några förslag till skäl – fyll gärna på med dina egna. Fler än ett skäl kan anges – rangordna din tre viktigaste.

	Prioriterar min fritid
	Försöker skapa tid för att söka forskningsmedel
	Får ingen kompensation i tid eller pengar för uppdragen
	Har doktorander för nära disputation, hinner inte
	Behöver inte genomföra uppdrag för att behålla mitt jobb
	Har gjort tillräcklig många uppdrag under året/åren
	Känner inte som jag har tillräcklig kompetens
	Familjeskäl
	Var inte intresserad av det erbjudna uppdraget
	Annat skäl, nämligen

23. Om du tackat ja till bedömnings- och kollegiala uppdrag: Vilka fördelar har du fått genom att du har tagit uppdragen?

	Vidgat kontaktnät/skapat nätverk
	Tillgång till ny information
	Nya forsknings/samarbetspartners
	Ett nytt jobb
	Möjlighet att påverka utveckling av mitt vetenskapliga område
	Ännu fler uppdrag
	Ökad status
	Ökat självförtroende
	Bättre överblick av mitt vetenskapliga område
	Mer inflytande
	Bidrar till karriärutveckling – bättre CV
	Nya idéer
	Annat, nämligen

24. Om du tackat ja till bedömnings- och kollegiala uppdrag: Vilka nackdelar har ditt deltagande i uppdragen inneburit?

	Mindre forskningstid
	Mindre tid till mig själv eller min familj
	Ökad stress/sjukdom.
	Har inte fått anslag i lika stor utsträckning
	Ökad jobbosäkerhet.
	Annat, nämligen

25. Vilken typ av kompensation vill du ha för att i framtiden ta på dig uppdrag?

	Möjlighet att spara ihop tid till en forskningstermin		Motsvarande tid i bemanning
	Pengar i lönekuvert		Pengar i egen forsknings/institutions konto
	Assistans i forskningsarbete		Annat (nämligen)
	Annat (nämligen)		Annat (nämligen)

Kommentar:

26. Hur kompenseras du nu för de uppdragen du genomför?

27. Upplever du att du genomför fler uppdrag (tidsmässigt eller till antalet) än dina manliga kollegor?

Ja Nej Vet ej

Kommentar:

28. Upplever du att du få sämre (mindre kvalificerade/mindre karriärsmässigt givande) uppdrag än dina manliga kollegor?

Ja Nej Vet ej

Kommentar:

29. Vill du bli tillfrågat att delta i bedömningsuppdrag mer ofta?

Ja Nej

Kommentar:

Egen reflektion kring varför du ta på dig uppdrag och vad du önskar i kompensation.

TACK FÖR DITT MEDVERKAN

Bilaga 2

Tidigare undersökningar vid Umeå universitet

I mitten på 2000-talet fördes en diskussion vid Umeå universitet om att kvinnor överutnyttjades. Skulle man inte kunna arbeta för att ta bort de regler som krävde att det skulle vara jämn könsfördelning i styrelser, nämnder, arbetsgrupper etc. Vid tre av fakulteterna genomfördes undersökningar om vad kvinnornas tyckte. Tyvärr har resultaten i första hand främst rapporterats tillbaka till respektive fakultetsnämnd som kortfattade resultat och de skriftliga rapporterna är inte presenterade i tryck.

Ofta glömmar vi bort vår egen historia och vi har velat redovisa delar av resultaten i vår rapport därför att de dels behandlar likartade frågeställningar dels för att de förtjänar uppmärksamheten.

Undersökningen vid den medicinska fakulteten

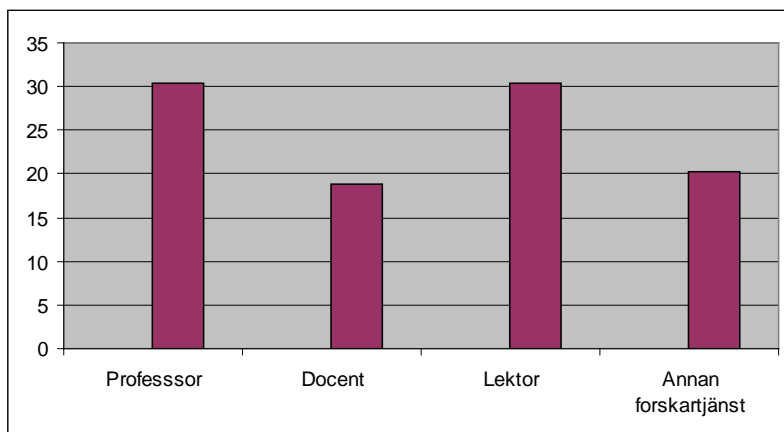
Enkäten sändes med post till 83 disputerade kvinnor och svarsfrekvensen var 83 %, alltså totalt 69 kvinnor svarade. Nedan redovisas några av de bilder som Jämställdhetshandläggare Ann Öhman redovisade vid den nationella jämställdhetskongressen i Umeå 2005.

Resultaten som visas nedan redovisar antal uppdrag och förfrågning samt inställning till om jämställdhetskraven var ett hinder i de kvinnliga forskarnas verksamhet. Undersökningen vid Teknisk-Naturvetenskapliga fakulteten genomfördes 2004 och vände sig både till män och kvinnor. De frågor som redovisas rör i vilken utsträckning man tillfrågats respektive kvinnornas syn på att slopa jämställdhetsbestämmelser.



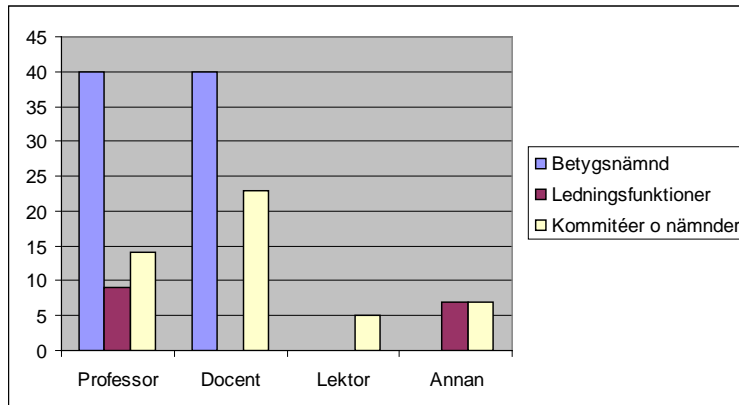
Resultat

Figur 3. Tjänstetyp bland de svarande

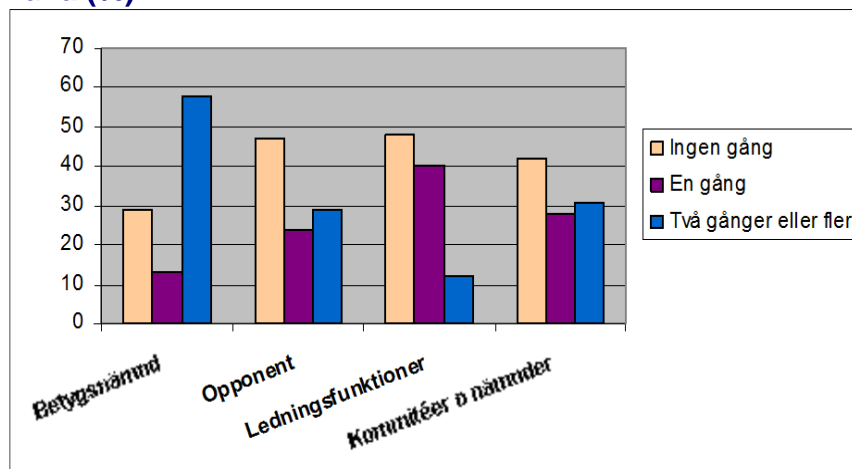




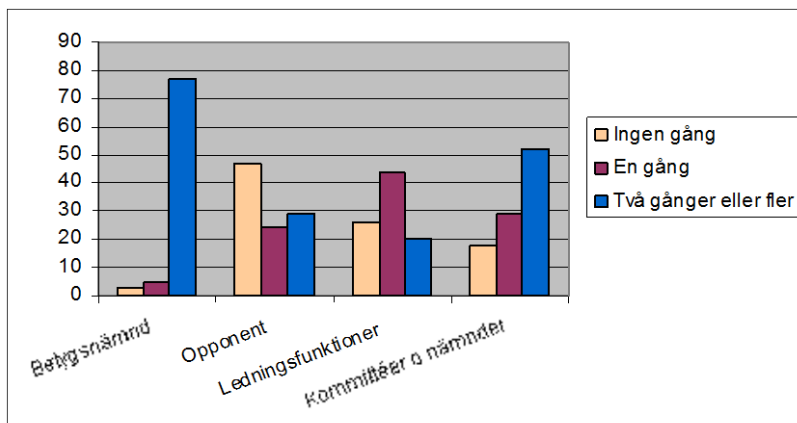
Figur 4. Andel av varje tjänstekategori som ansåg att forskare tillfrågas för ofta (%)



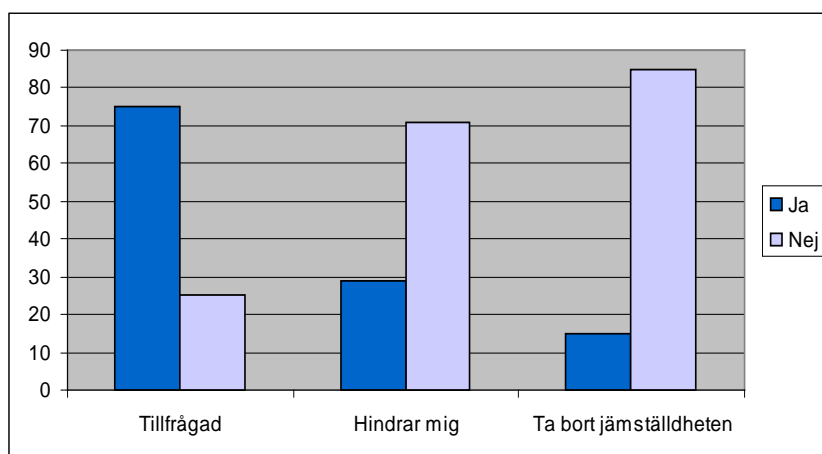
Figur 5. Tillfrågad om uppdrag de senaste två åren, alla (%)



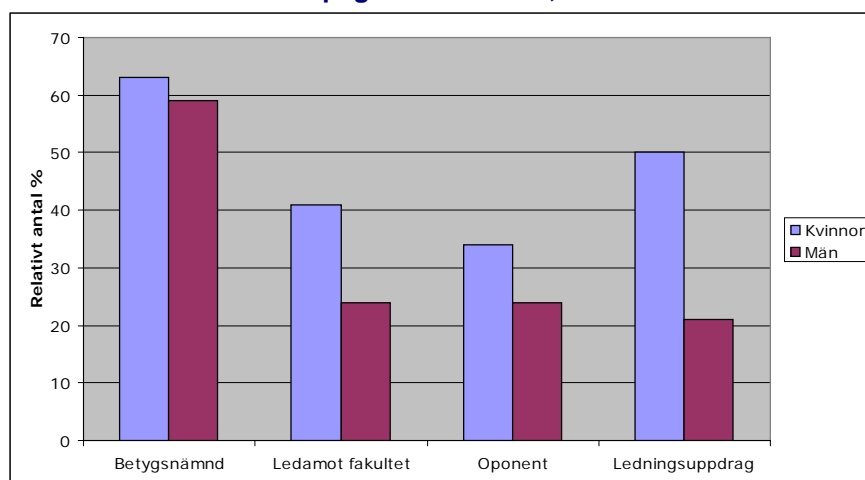
Figur 6. Tillfrågad om uppdrag de senaste två åren, docenter och professorer (%)



Figur 7. Åsikter om belastning och jämställdhet (%)

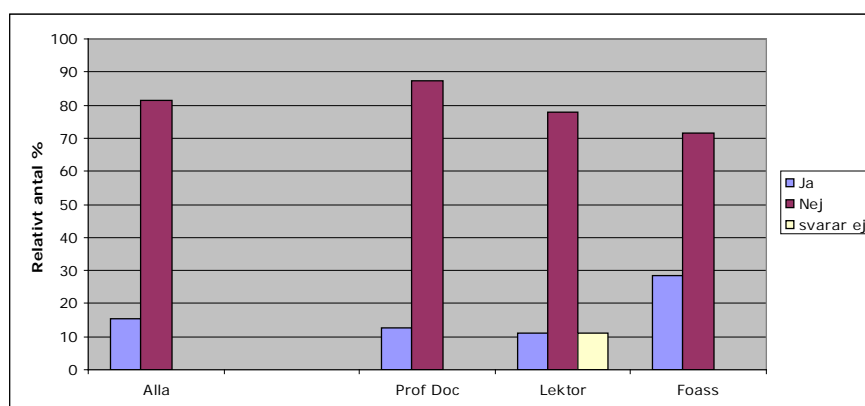


**Figur 8. Tillfrågade om uppdrag, (män och kvinnor),
Teknisk-Naturvetenskaplig fakultet. UmU, 2004**



Källa: Eva Selstam, jämställdhetshandläggare, TekNat, UmU.

**Figur 9. Kvinnliga forskares åsikt om att slopa
jämställdhetsbestämmelser, TekNat Fakulteten, 2004**



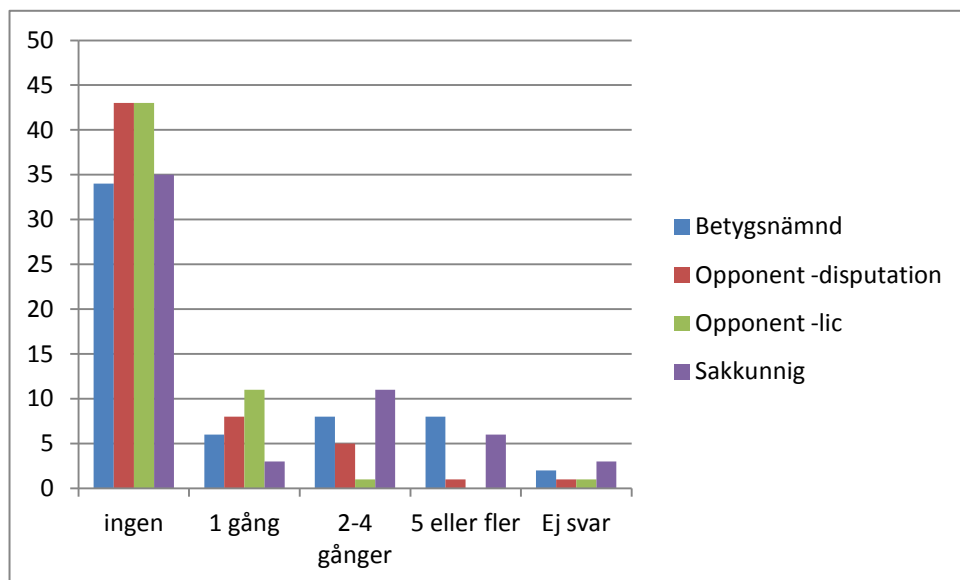
Källa: Eva Selstam, jämställdhetshandläggare, TekNat, UmU.

Undersökningen vid samhällsvetenskaplig fakultet

Vid samhällsvetenskaplig fakultet pågick under 2004 diskussioner om hur man skulle öka antalet kvinnliga ledare vid fakulteten både när det gällde administrativa uppdrag och de mer kvalificerad akademiska uppdragen. Totalt skickades 83 enkätformulär ut och 60 kvinnor svarade på den. Påminnelse gjordes via jämställdhetsföreträdare på institutionerna där det fanns kvinnor som inte svarat. Efter påminnelsen kom ytterligare 3 svar till de ursprungliga 57. Av dessa var 2 lektorer som ej disputerat och dessa var ej med i sammanställningen. Totalt saknas svar från 23 kvinnor, 2 forskarasistenter, 3 professorer och 18 lektorer.

Kategori	Svar	Ej svar	Totalt	Svarsfrekvens/kategori
Forskarassistenter	8	2	10	80%
Professorer	6	3	9	66%
Lektorer	44	18	62	70%
Totalt	58	23	81	71%

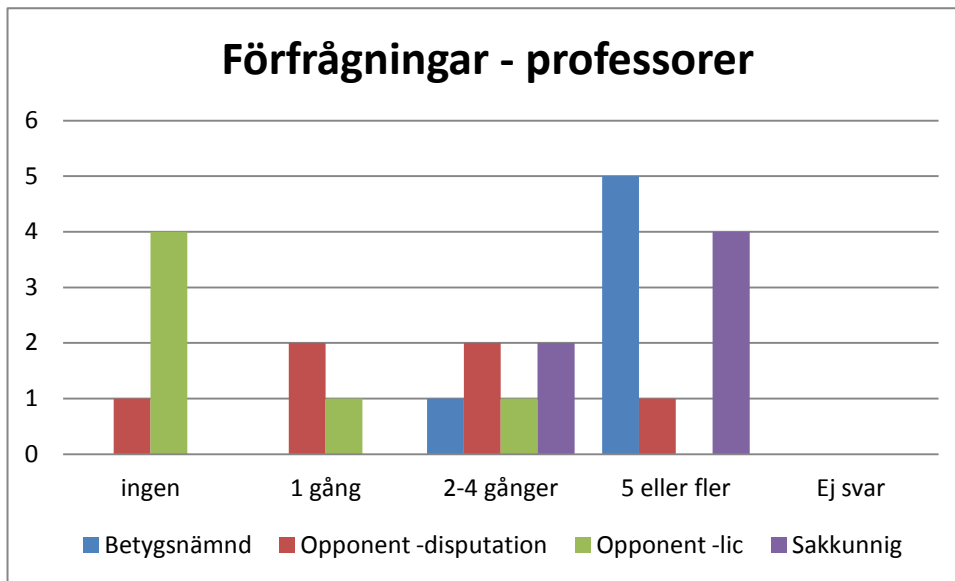
Tabell A: Antal disputerade kvinnor vid samhällsvetenskaplig fakultet som 2003 tillfrågats om uppdrag de senaste tre åren.



Det var en handfull kvinnor som tillfrågades frekvent om uppdrag av olika slag. Med en överväldigande majoritet tillfrågades inte alls. I svaren går docenter inte att bryta ur gruppen lektorer. Med tanke på antalet svar från kvinnor som tillfrågats så kan man med sannolikhet anta att det är docenter och professorer som tillfrågas i flest antal gånger.

Tittar vi särskilt på gruppen professorer som blir mönstret ännu tydligare och de kvinnliga professorerna har alla många uppdrag men främst sakkunninguppdrag och uppdrag i betygsnämnder.

Tabell B: Kvinnliga professorer vid samhällsvetenskaplig fakultet som 2003 tillfrågats om uppdrag de senaste tre åren.



Det som blir så uppenbart är att det är så få kvinnor som ska fördela de uppdrag som finns, särskilt om det är så att endast docenter och professorer tillfrågas.

Det mest slående är att det är få kvinnor som tillfrågats. Det förklaras troligen av att det krävs viss kompetens för att kunna ta vissa uppdrag. En annan observation var att kvinnorna inte själva klagade på att de hade många uppdrag, utan endast konstaterade att så var fallet.