

ÖREBRO UNIVERSITET

## **Jämställt karriärstöd vid Örebro universitet?**

---

Katarina Larsson

Dnr CF 16-368/2009

## Innehåll

Projektet .....	3
Inledning .....	3
Undersökningen .....	4
Olika begrepp .....	5
Jämställdhet i akademien .....	5
Arbetslöshet .....	7
Överutbildning .....	7
Könsdiskriminering .....	7
Bakgrund .....	8
Relationen mellan doktorsexamina och meriteringsanställningar .....	9
En könad forskarutbildning .....	11
Enkätstudien .....	12
Jämförelser mellan svaren .....	15
Handledaren som karriärstödjare .....	17
Doktorandernas bakgrund .....	18
Reducerade förväntningar och sorti .....	19
Akademisk identitet .....	20
Meriteringsanställning .....	21
Stöd och verktyg för att forma sin karriär .....	22
Referenser .....	26

## Projektet

Detta projekt har finansierats med medel från Delegationen för jämställdhet i högskolan (U 2009:1). Delegationen har haft regeringens uppdrag att stödja insatser och föreslå åtgärder som främjar jämställdhet i högskolan. En av de prioriterade problemställningar som särskilt skulle uppmärksammas var kvinnors och mäns skilda möjligheter till forskarkarriär (<http://www.jamstallldhetihogskolan.se/Bazment/dj/sv/om-uppdraget.aspx>).

I sitt slutbetänkande har delegationen bland annat framhållit att karriärrådgivning är viktigt både för personalförsörjningen och för utvecklingen av jämställdhet i akademien (SOU 2011:1, s 186). Ett grundläggande antagande i denna studie är att karriärstödet inom utbildningen på forskarnivå har avgörande betydelse för kvinnors och mäns möjligheter att fortsätta forska, men att stödet för den fortsatta karriären skiljer sig åt mellan kvinnor och män. Det specifika syftet här är att synliggöra och konkretisera på vilket sätt. Detta bör kunna bidra till ett mer jämställt karriärstöd.

## Inledning

Om vägen till en forskarkarriär bereds för män i större utsträckning än för kvinnor är detta ett problem i sig. Problemet förstärks ytterligare av att, som är fallet vid Örebro universitet, det karriärstöd som sker inom ramen för utbildningen på forskarnivå ofta enbart syftar till fortsatt verksamhet inom akademien (jfr årsredovisning Örebro universitet 2005, 2006, 2007. Larsson 2005, 2006, 2007, opublicerat material), trots att målet är att utbildningens utformning ska främja en karriär såväl inom som utanför högskolan (se t ex Årsredovisning Örebro universitet 2008, s 14, Regleringsbrev för år 2008, s 8). De två faktorerna sammantagna kan innebära att kvinnors karriärer kommer i skymundan.

Det tycks finnas flera skäl – jag avser att återkomma till samtliga – till att utveckla karriärstödet i utbildningen på forskarnivå. På nationell nivå

- anser en stor andel av doktoranderna att det finns brister i det karriärstöd som erbjuds, eller att karriärstöd inte förekommer (jfr t ex HSV 2008, s 57, 87, Universitetslärares nr 6 2010, s 28)
- är arbetslösheten bland personer med doktorsexamen bara marginellt lägre än bland personer med lägre akademiska examina
- är kvinnliga forskarutbildade arbetslösa i större utsträckning än manliga dito (Universitetslärares nr 9 2010, s 6)
- är kvinnor överutbildade i större utsträckning än män (Persson/SACO 2010).

Dessa förhållanden, och att kvinnor forskar i lägre utsträckning än män (HSV 2010, s 44), har varit utgångspunkten för denna rapport, men problematiken är komplex. Det är till exempel inte svårt att föreställa sig att det första och det andra påståendet hänger intimt samman. De sista strecksatserna säger också att kvinnor matchas sämre än män mot arbetsmarknaden, vilket åtminstone delvis skulle kunna bero på att det finns en könsaspekt på karriärstödet.

Andra utgångspunkter för studien är att

- fortlevande könsdiskriminering, trots policyuttalanden som säger något annat, kan vara resultatet av att den teoretiska delen av jämställdhetsdiskursen är lättare att ta till sig än dess praktiska konsekvenser (Mazur 1996)
- formella processer gynnar kvinnor medan informella processer tenderar att missgynna kvinnor. Tidigt konstaterades inom 1980-talets kvinnoforskning att öppna och formella processer gynnade kvinnors möjlighet att nå positioner medan informella rekryteringsvägar gynnar män (Haavio-Mannila m fl 1983).

Tanken är att studien skall främja uppbyggnad av ett karriärstöd som är icke-informellt, tillgängligt för alla på lika villkor och, inte minst, jämställt.

## Undersökningen

Högskoleverket gjorde år 2007 en enkätundersökning med syfte att utvärdera bland annat lärosätenas arbete med karriärvägledning. I enkäten uppmanades lärosätena att kommentera hur dessa stödfunktioner fungerade ur ett jämställdhetsperspektiv. Få kommentarer inkom dock (HSV rapport 2007:24 R, s 41). Vad detta står för får vara osagt. Man kunde dock konstatera att det råder brist på karriärvägledning för forskarstuderande (HSV rapport 2007:24 R, s 40).

En enkätundersökning har gjorts bland de som tog doktorsexamen vid Örebro universitet år 2009 och deras huvudhandledare. Den enkät som riktade sig till de som tog doktorsexamen under år 2009 omfattade 50 personer.<sup>1</sup> Bland dessa var svarsfrekvensen något högre bland män (63 procent) än bland kvinnor (61 procent). Den enkät som riktade sig till handledare omfattade 40 handledare. Samtliga kvinnliga handledare och 68 procent av de manliga har svarat på enkäten. Antalet kvinnliga handledare var litet. De manliga handledarna var tre gånger så många som de kvinnliga. Detta kan dock inte få innebära att analysen inte låter sig göras, eftersom den låga andelen kvinnor högre upp på den akademiska karriärstegen är själva utgångspunkten och skälet för studien.

Enkäten fokuserar hur framför allt handledarna arbetar med de forskarstuderandes karriärplanering under utbildningen; vilket stöd de forskarstuderande fått för att fortsätta forska, hur arbetet med deras karriärplanering sett ut under utbildningen och vilket stöd de eventuellt skulle vilja ha haft men inte fått.

Någon statistisk generalisering tillåts inte. Ibland är skillnaden mellan kvinnors och mäns svar stor, ibland mindre. Studien är i själva verket huvudsakligen av hermeneutisk och kvalitativ art. Undersökningens omfattning innebär att statistiken måste tolkas med försiktighet. Svaren och studien pekar på en *tendens*. Den helhetsbild som framträder kan motivera att man följer upp förhållandena för att se om tendensen består och om den kan bekräftas, och studien ger uppslag till fortsatta undersökningar inom området.

Vad kan man då göra inom akademien för att kvinnor ska ges samma möjligheter som män att dra nytta av sin utbildning? Öppna och formella processer gynnar kvinnors möjlighet

---

<sup>1</sup> Bortfall, två personer.

att nå positioner medan informella rekryteringsvägar gynnar män. Det finns anledning att tro att en grundförutsättning för jämställd karriärplanering är att den inte är informell, utan att det stöd som erbjuds görs känt för alla som berörs och kommer alla som vill ha det till del på lika villkor. Därför ska jag titta närmare på det stöd som finns och identifiera eventuella könsdiskriminerande praktiker. Eftersom universitetet inte erbjuder något organiserat karriärstöd, granskar jag det stöd som de forskarstuderande eventuellt får från sina handledare. Avslutningsvis kommer jag att ge förslag på insatser för ett jämställt karriärstöd till presumtiva forskarstuderande och till studerande på forskarnivå.

## Olika begrepp

I högskoleförordningen ställs krav på att det skall finnas tillgång till *studievägledning och yrkesvägledning*. Den som avser påbörja en utbildning skall ha tillgång till den information om utbildningen som behövs (6 kap. 3 § HF, bestämmelser för all utbildning<sup>2</sup>). Ingen skillnad görs för utbildning på olika nivåer.

Studie- och yrkesvägledningen har också ansetts vara betydelsefull för möjligheterna att bredda rekryteringen till universitet och högskolor. Enligt regleringsbrevet ska därför ”[i]nformation och vägledning om utbildningsvägar vid lärosätet och om framtida möjligheter på arbetsmarknaden för olika utbildningar vid lärosätet” förbättras (Regleringsbrev för 2010, s 4).

Högskoleverket använder sig av begreppet *karriärvägledning*. Karriärvägledningen delas upp i tre steg där det första steget 1) riktar sig till presumtiva studenter och avser information om arbetsmarknaden och andra aktiviteter som syftar till att ge en bild av arbetslivet efter en viss utbildning. Det andra steget 2) avser karriärvägledning som är en del i utbildningen såsom projektarbeten och studiebesök på arbetsplatser. Det tredje steget 3) är aktiviteter som syftar till att stödja studenter inför deras utträde på arbetsmarknaden (HSV 2007, s 26). I den enkätstudie som utgör underlag för föreliggande rapport används begreppen *karriärplanering*, *karriärrådgivning*, *karriärstöd* och *karriärvägledning* synonymt. Vad som avses är det bistånd som den forskarstuderande får för sitt utträde i yrkeslivet.

Ett av bolognaprocessens tre mål är att främja anställningsbarhet. Att tillhandahålla karriärstöd är ett sätt att göra detta. Här avses dock inte enbart stöd för att kunna erhålla en anställning. Karriärstödet handlar i vid bemärkelse om att främja utträdet i yrkeslivet, som anställd eller som företagare.

## Jämställdhet i akademien

Det finns såväl lagar som säger att ”[i] högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iaktas och främjas” (1 kap. 5 § HL), som lokala styrdokument som säger att ”[v]id Örebro universitet ska medarbetare och studenter ha lika rättigheter och möjligheter oavsett kön /.../” (Strategi för jämlikhet och jämställdhet

---

<sup>2</sup> Överlag hänvisas till högskoleförordningarna så som de var utformade före den 1/1 2011.

vid Örebro universitet, dnr 10-271/2010). På policynivå framgår högskolans jämställdhetsambitioner således tydligt. Att kvinnor diskrimineras i akademien är emellertid väl belagt. Trots satsningar på jämställdhetsarbete inom akademien och att jämställdheten överlag är relativt långt gånget i de nordiska länderna råder inte jämställdhet vid lärosätena. Tvärtom har vetenskapssamhället visat sig vara mycket motståndskraftigt mot förändringar (HSV 2005). Det har till och med hävdats att akademien är speciellt och anmärkningsvärt motståndskraftigt mot åtgärder som syftar till ökad jämställdhet (se t ex Hearn 1999). Detta, menar vissa, är en kulturfråga. Att synliggöra och angripa könsens olika villkor i akademien stöter på svårigheter som har att göra med den akademiska kulturen och dess normsystem och självbild; det skulle strida mot såväl rådande jämställdhetsdiskurs som den starka individualiseringen och föreställningen om att kön är irrelevant i akademien (Carstensen 2004).

Det är i själva verket så att diskrimineringen fortgår eftersom nödvändiga och tillräckliga åtgärder för att stoppa diskrimineringen inte vidtas. I slutbetänkandet från delegationen för jämställdhet i högskolan framhålls att det jämställdhetsarbete som bedrivits och bedrivs vid svenska lärosäten ofta sker separat, sidoordnat och i projektform och inte leder till långsiktig, hållbar och strukturell förändring (SOU 2011:1, s 152).

Det finns idag en mängd forskning, såväl svensk som internationell, om hur och med vilka tekniker kvinnor diskrimineras i akademien (se till exempel Husu 2001) och det har under en längre tid producerats rapporter som visar att manliga och kvinnliga forskarstuderandes upplevelser av universitetet och utbildningen skiljer sig åt (Se t ex HSV 2003:28 R, HSV 2008:23 R, SOU 1995:110). Bilden av hur det ser ut vid Örebro universitet skiljer sig inte från den nationella bilden. Kvinnor är mer missnöjda och upplever sig som särbehandlade på grund av kön i större utsträckning än män. Inte minst gäller det handledningen (Doktoranders villkor vid Örebro universitet, 2007, Gunnarsson 2009). Den statistik som visar att andelen kvinnor inom akademien blir mindre ju högre upp i den akademiska karriären man kommer understryker bilden (se t ex [www.hsv.se](http://www.hsv.se), statistik om högskolan).

Den meritokratiska principen, att kompetens och meriter ska vara urvalsgrundande, bör hävdas ur jämställdhetssynpunkt. Samtidigt måste akademins självbild som meritokrati punkteras eftersom den gör att man inte låtsas om att till exempel kön har betydelse för möjligheterna att göra karriär (Jfr t ex Wold och Chaprowska 2004, s 363ff, Ehn och Löfgren 2004, s 151ff, Genusperspektiv nr 5-6 2009, s 8f). När kvinnors villkor i akademien granskas och beskrivs slås bilden av akademien som en könsneutral meritokrati sönder och därmed kan rådande ordning ifrågasättas.<sup>3</sup> När män, som dominerar akademien, tillämpar homosociala processer och kognitiv partiskhet när de utser sina efterträdare sätts de meritokratiska principerna åt sidan och män gynnas på kvinnors bekostnad.

---

<sup>3</sup> Jfr Ylva Waldemarson, som talar om *benämnade*, Waldemarson 2000, s 2ff.: kön som analytisk kategori gör att aktörernas handlande kan synliggöras, eller benämnas, och den manliga normen blottläggas.

## Arbetslöshet

Generellt sett minskar risken för arbetslöshet ju högre utbildning en person har. Den forskarutbildade löper lägre risk än den som har en lägre akademisk examen och den som har en akademisk utbildning löper lägre risk än den som har gymnasieutbildning (jfr HSV, rapport 2007:56 R 2007, s 10f). En del av de forskarutbildade får dock överhuvudtaget inte något arbete. Sedan år 2008 har arbetslösheten bland forskarutbildade ökat med 48 procent. Forskarutbildade kvinnor är arbetslösa i högre utsträckning än forskarutbildade män (5,7 respektive 4,0 procent). När arbetslöshetsstatistiken samkördes med SCB:s utbildningsregister visade det sig att våren 2010 var 4,6 procent, eller 2478 personer, av de forskarutbildade arbetslösa. Detta kan jämföras med 9,3 procent av den totala arbetskraften och 4,8 procent bland personer med minst två års eftergymnasial utbildning (Universitetslärares nr 9 2010, s 6f).<sup>4</sup>

## Överutbildning

Överutbildning kan definieras som faktisk utbildning utöver vad som krävs för ett yrke eller en arbetsuppgift (Persson 2010, s 17). Studier har visat att utbudet av högutbildad arbetskraft har ökat mer än efterfrågan och att kvinnor är mer överutbildade och mindre underutbildade än män (Persson 2010, s 10f).

För en del personer blir överutbildningen permanent. För dessa är situationen naturligtvis särskilt allvarlig. De kommer till exempel inte att få ekonomisk ersättning för sina utbildningsinvesteringar och de kommer att känna mindre tillfredsställelse i arbetet (Persson 2010, s 47).

Utbudet på högutbildad arbetskraft är alltså större än efterfrågan, vilket leder till att personer har högre utbildning än vad som krävs för det arbete de utför och en del är till och med arbetslösa. Det är ett slöseri för såväl den enskilda individen som för enskilda arbetsgivare och för samhället att kompetens inte tillvaratas. Här har lärosätena en viktig uppgift. Att inom ramen för karriärstödet verka för att matcha de forskarutbildade med rätt arbete kan öka förutsättningarna för att deras kompetens tas tillvara och bidra till att de inte hamnar i en situation där de är överutbildade (jfr Persson 2010, s 47).

## Könsdiskriminering

Att det förekommer könsdiskriminering i akademien kan sägas vara väl belagt. Till att börja med ska den könsdiskriminering som avses här ringas in.

Könsdiskriminering kommer till uttryck på fyra nivåer menar sociologerna Nijole V. Benokraitis och Joe R Feagin: på individnivå, på organisatorisk nivå, på institutionell

---

<sup>4</sup> Det råder stora skillnader i arbetslöshetssiffrorna mellan olika utbildningsinriktningar. Medan arbetslösheten bland de som har forskarutbildning inom biologi och miljövetenskap är cirka 11 procent, är den omkring 1,7 procent bland de som har forskarutbildning inom hälso- och sjukvård (avser år 2010, Universitetslärares nr 9 2010, s 6).

nivå och på kulturell nivå. I detta fall fokuseras på diskriminering på de nivåer som bör vara åtkomliga för lärosätet att motverka och förebygga – individnivån och den organisatoriska nivån.

Diskriminering på individnivå kan vara direkt eller indirekt, personligt eller opersonligt hållen. Den drabbar dock alltid enskilda personer. Det vanliga är att diskriminering på individnivå är avsiktlig, även om oavsiktlig diskriminering förekommer.

Vad gäller diskriminering på den organisatoriska nivån kan det finnas formella regler och en officiell hållning som säger en sak, och informella dominerande nätverk och praktiker som gör något annat. Benokraitis och Feagin framhåller att om diskriminerande praktiker fortlever trots att de är kända bör detta kunna förstås som att de är sanktionerade i organisationen (Benokraitis och Feagin 1995).

## Bakgrund

Ett par mindre, opublicerade rapporter från Örebro universitet har visat att

- det är mer vanligt bland manliga än bland kvinnliga doktorander att ha genomgått den behörighetsgivande utbildningen vid Örebro universitet. Det vill säga att fler män än kvinnor var kända av ämnets lärare och forskare när de antogs till forskarutbildning
- det är mer vanligt bland män än bland kvinnor att avhandlingens inriktning knyter an till handledarens forskning
- det är mer vanligt att kvinnliga doktorander har kvinnliga handledare än att manliga doktorander har det
- kvinnor avbryter forskarutbildningen i större utsträckning än män
- det är mer vanligt att kvinnliga disputerande har kvinnliga opponenter än att manliga disputerande har det. Det är ovanligt med kvinnliga opponenter på mäns avhandlingar. Män tycks med andra ord paras ihop med män och kvinnor med kvinnor
- män tar doktorsexamen i större utsträckning än kvinnor, deras andel av det totala antalet antagna forskarstuderande beaktat
- efter forskarutbildningen finns en större andel män än kvinnor kvar som anställda vid Örebro universitet och en större andel män än kvinnor är kvar inom akademien överhuvudtaget
- större andel av de kvinnor än män som arbetar kvar vid universitetet har administrativa arbetsuppgifter, större andel män än kvinnor ägnar sig åt forskning
- kvinnorna har i större utsträckning än männen deltidsanställning
- nästan dubbelt så många män som kvinnor vilka tagit sin doktorsexamen vid Örebro universitet har så kallade meriteringsanställningar (forskarassistent, biträdande lektor, postdoktor<sup>5</sup>) vid universitetet (Bal, Eriksson och Lennqvist-Lindén 2007, Lennqvist 2009).

---

<sup>5</sup> Forskarassistent och biträdande lektor är anställningsformer som var reglerade av högskoleförordningen fram till den ändring av förordningen som trädde i kraft 2011-01-01. Biträdande lektor tillkom år 2001, med liknande behörighetskrav som för biträdande lektor, men med den skillnaden att andelen forskning



Även om avsikten inte har varit att göra fördjupade studier av de punkter som presenteras ovan, har min studie visat att i den undersökta gruppen

- hade majoriteten genomgått den behörighetsgivande utbildningen vid ÖU. Detta gällde både kvinnor och män
- knöt de manliga doktorandernas avhandlingsarbete an till handledarens forskning i större utsträckning än vad kvinnornas gjorde
- hade kvinnliga doktorander både manliga och kvinnliga huvudhandledare. De manliga doktoranderna hade enbart manliga handledare
- var det mer vanligt att kvinnliga disputerande hade kvinnliga opponenter än att manliga disputerande hade det
- hade de manliga disputerandes opponenter sammantaget högre kompetens än de kvinnligas
- utgjorde kvinnorna 52 procent av de som tog doktorsexamen. Enligt universitetets årsredovisning 2009 var 56 procent av doktoranderna kvinnor och 44 procent män
- fanns i oktober 2010 20 personer kvar som anställda vid ÖU av de som tog doktorsexamen vid ÖU år 2009. Av dessa var 13 kvinnor och 7 var män
- i oktober 2010 innehades 49 procent av meriteringsanställningarna av kvinnor.

För att kunna dra några större växlar på resultaten behöver de beläggas ytterligare, men de tycks stämma väl med den övergripande bilden som säger att män och kvinnor har olika möjligheter att göra forskarkarriär. Undersökningarna ger oss också signaler om vilka faktorer som spelar in och att de könsstrukturer som finns inom akademien kan kopplas samman med vad som händer i olika skeden inom utbildningen på forskarnivå.

## **Relationen mellan doktorsexamina och meriteringsanställningar**

I en granskning från högskoleverket framhålls att andelen doktorander som efter forskarutbildningen fortsätter till en anställning som forskarassistent har minskat över tid för såväl kvinnor som män. Samtidigt som antalet doktorer har ökat exceptionellt har anställningarna som forskarassistent legat ganska konstant (HSV rapport 2006:2 R, s 7, 53ff).

De första åren efter universitetsblivandet var såväl antalet doktorsexamina som antalet meriteringsanställningar mycket litet vid Örebro universitet. I slutet av 2000-talet hade antalet meriteringsanställningar i relation till antalet personer som erhöll doktorsexamen ökat. Fördelningen av meriteringsanställningar mellan könen bör relateras till kvinnors respektive mäns andel av de som tagit doktorsexamen. Från år 2004 minskade snedfördelningen av meriteringsanställningarna mellan kvinnor och män. Under samtliga år, utom år 2004 och 2006, har andelen män varit innehavare av meriteringsanställningar i större utsträckning än kvinnor. En utjämning har dock skett under perioden

---

som stipulerats i HF varit större för forskarassistenter än för biträdande lektorer, samt att en biträdande lektor haft rätt att befordras till lektor om han eller hon hade behörighet och bedömdes lämplig (4 kap. 13a § HF). Avtal om tidbegränsad anställning som postdoktor tecknades av arbetsgivarverket och de fackliga organisationerna år 2008 (Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor 2008-09-04).

(Doktorsexamina Ladok. Meriteringsanställningar, personalavdelningen ÖU. För år 2010 fram t o m 2010-11-29).

Om man tittar på fördelningen av kvinnor och män på olika meriteringsanställningar vid Örebro universitet 2010 ser man att könsfördelningen var jämn, men med den skillnaden att medan kvinnor oftare än män var anställda som forskarassistenter, var männen oftare än kvinnorna anställda som postdoktor.<sup>6</sup>

Statsvetaren Charlotte Silander prövar två metaforers giltighet: *det läckande röret* (the leaky pipeline), som skall illustrera att kvinnor successivt lämnar akademien, och *akademins svarta hål*, som skall illustrera att kvinnor försvinner från akademien och forskningen efter disputationen. Silander följer individer som avlagt doktorsexamen vissa år och finner att metaforerna inte kan beläggas. I själva verket, finner Silander, förhåller det sig precis tvärtom. Ett år efter disputationen hade fler män än kvinnor lämnat akademien och fem och tio år efter disputationen arbetade något fler kvinnor än män kvar inom akademien (Silander 2010, s 94). Detta säger emellertid inget om kvinnors och mäns skilda möjligheter att göra forskarkarriär, eftersom Silander inte skiljer på olika arbeten inom akademien.

Doktorsexamen 2009, anställd vid ÖU oktober 2010

	Kvinnor	Män
postdoktor	2	3
forskarassistent	1	0
forskare	1	1
universitetsadjunkt	1	0
universitetslektor	6	2
jämlikhetshandläggare	1	0
forskningsingenjör	0	1
forskningssekreterare	1	0
Summa	13	7

Källa: universitetets digitala personalkatalog  
<https://inforum.oru.se/Inforum/Funktioner/Sok-personal/>

Tabellen ovan visar vilken typ av anställning de hade som tog doktorsexamen vid Örebro universitet år 2009 och som fortfarande var anställda i oktober 2010. Andelen kvinnor är större än andelen män. Medan kvinnorna återfanns i sju olika anställningskategorier, återfanns männen i fyra. Fler kvinnor än män tog doktorsexamen, men lika många män som kvinnor hade meriteringsanställning. Kvinnor är oftare lärare och har oftare administrativa arbeten.

Förhållandet ser likadant ut över tid. Under perioden 2000–oktober 2010 utgjorde kvinnorna en knapp majoritet, 56 procent, av de som tog doktorsexamen vid Örebro universitet. När det gäller meriteringsanställningar var dock männen överrepresenterade. I oktober 2010 innehades 50 procent av meriteringsanställningarna av män.

---

<sup>6</sup> Denna typ av tvärsnitt säger naturligtvis bara något om hur det ser ut på olika nivåer och inom olika typer av anställningar och inget alls om individerna.

Tendensen vid Örebro universitet är att män får meriteringsanställningar oftare än kvinnor sett till deras andel av de som tar doktorsexamen. Det betyder att övergången från utbildning på forskarnivå till meriteringsanställning utgör ett led i den utslagning av kvinnor som till slut resulterar i att män som doktorerat blir professorer dubbelt så ofta som kvinnor (HSV 2006:2 R, s 74). I oktober år 2010 var 22 procent av professorerna vid Örebro universitet kvinnor och 78 procent var män.

Professorer vid ÖU 2010-10-06

	Kvinnor	Män
Professor	20	66
Adjungerad professor	1	15
Gästlärare/professor	4	9
Summa	25	90

Källa: universitetets digitala personalkatalog  
<https://inforum.oru.se/Inforum/Funktioner/Sok-personal/>

Kvinnor är i majoritet bland studenterna totalt sett, men deras andel sjunker ju högre upp i den akademiska hierarkin man kommer, inom utbildningen, i lärargruppen och bland den vetenskapliga delen av de anställda (Larsson 2010). Det vill säga att trots att andelen kvinnor som stannar kvar i akademien är större än andelen män, äger metaforen om ett läckande rör giltighet.<sup>7</sup>

## En könad forskarutbildning

Tabellen nedan visar att utbildningen på forskarnivå är tydligt könad och att kvinnor kopplas ihop med kvinnor, och framför allt att män kopplas ihop med män. Därutöver kopplas de manliga doktoranderna ihop med personer med högre kompetensnivå.

Doktorsexamen 2009

Huvudhandledarens kön, huvudhandledarens kompetensnivå, opponentens kön, opponentens kompetensnivå

Examen	Varav med kvinnlig handledare	Varav med manlig handledare	Huvudhandledaren professor	Huvudhandledaren docent	Huvudhandledaren doktor	Varav med kvinnlig opponent	Varav med manlig opponent	Varav med opponent som var professor	Varav med opponent som var docent	Varav med opponent som var doktor
Kvinnor	39 %	61 %	68 %	25 %	7 %	54 %	46 %	64 %	21 %	14 %
Män	0 %	100 %	86 %	14 %	0 %	27 %	73 %	82 %	18 %	0 %

Källa: Ladok, beslut om disputation, antagningsblankett samt Örebro universitets personalkatalog på webben.

Ingen man hade en kvinnlig huvudhandledare, medan 39 procent av kvinnorna hade det. Dubbelt så stor andel kvinnor som män hade kvinnliga opponenter. De kvinnliga doktorandernas huvudhandledare, liksom deras opponenter, hade sammantaget lägre kompetensnivå än de manligas.

<sup>7</sup> Om ”the leaky pipeline”, eller det läckande röret, se även Wold och Chaprowska 2004, s 337ff.

## Enkätstudien

Jag börjar med att presenteras resultat från enkätstudien. Doktorandernas svar redovisas och analyseras först, för att följas av redovisning av handledarnas svar. Därpå görs en resonerande och analyserande framställning.

### Resultat, doktoranderna

#### Grundfakta

- Det var mer än dubbelt så vanligt bland de manliga doktoranderna jämfört med de kvinnliga att föräldrarna hade någon slags akademisk examen.
- Det var mer än dubbelt så vanligt bland de kvinnliga doktoranderna jämfört med de manliga att föräldrarna hade enbart grundskoleutbildning.
- Majoriteten hade genomgått den behörighetsgivande utbildningen vid Örebro universitet. Detta gällde både kvinnor och män.
- Det var vanligare att män hade forskarkarriär som huvudsakligt motiv för att gå forskarutbildningen än att kvinnor hade det.
- Det var vanligare att kvinnors motiv för att gå forskarutbildningen var att de ville bli lärare inom högskolan än det var bland männen.
- Majoriteten svarade att de inte tillhörde någon forskarskola under utbildningstiden. Majoriteten svarade också att de inte tillhörde någon forskningsmiljö. Andelen kvinnor som tillhört en forskarskola eller en forskningsmiljö var större än andelen män.
- Knappt hälften av de tillfrågade (47 procent av kvinnorna, 43 procent av männen) oroade sig inte alls för att bli arbetslösa efter utbildningen. Sammantaget oroade sig kvinnorna mer för att bli arbetslösa än vad männen gjorde.
- Hälften av de manliga doktorandernas forskning knöt i hög eller mycket hög grad an till handledarens forskning, men bara en knapp fjärdedel av kvinnornas. Samtliga män angav att deras forskning i varje fall i någon mån knöt an till handledarens forskning. En fjärdedel av kvinnorna angav att deras forskning inte alls knöt an till handledarens.

#### Efter utbildningen

- Det var nästan dubbelt så vanligt bland de manliga doktoranderna jämfört med de kvinnliga att handledaren tipsat eller på annat sätt förmedlat det första jobbet efter examen.
- Det var något vanligare bland männen än bland kvinnorna att någon person inom eller utanför universitetsvärlden överhuvudtaget tipsat om eller förmedlat det första jobbet efter examen.
- Varken män eller kvinnor hade fått tips om eller fått det första jobbet förmedlat från en internationell kontakt.
- På frågan ”med tanke på dina motiv för att gå forskarutbildningen och dina förväntningar på vad utbildningen skulle leda till, skulle du idag ha valt att gå forskarutbildningen?”, svarade de flesta, såväl kvinnor som män, ja. Sexton procent var dock tveksamma och sju procent av männen svarade nej på frågan.

- Majoriteten bland såväl kvinnor som män ville, när de var i slutet av utbildningen, fortsätta att forska, vid Örebro universitet eller vid annat lärosäte. Alla män ville fortsätta att forska. Tolv procent av kvinnorna ville dock inte fortsätta forska. Större andel av kvinnorna angav att de ville fortsätta att forska när de var i slutet av utbildningen än den andel som angav forskarkarriär som huvudsakligt motiv för att gå forskarutbildning.
- Det var ovanligt, såväl bland män som bland kvinnor, att man ville forska inom näringslivet efter avslutad utbildning.
- På frågan ”i vilken grad har de förväntningar på framtida yrke och karriär som du hade i slutet av forskarutbildningen blivit uppfyllda?” svarade en större andel män än kvinnor att förväntningarna inte alls infriats. Ingen man svarade att förväntningarna infriats helt och hållet, till skillnad mot kvinnorna där en femtedel fått sina förväntningar infriade helt och hållet. Dock svarade hela 43 procent av männen att förväntningarna infriats i hög grad. Sammantaget gav också männen ett tydligare uttryck för missnöje än kvinnorna, som var mer ljumma i sina uttalanden. Sex procent av kvinnorna och 36 procent av männen svarade att deras förväntningar inte uppfyllts alls eller endast i låg grad.

#### Karriärstöd

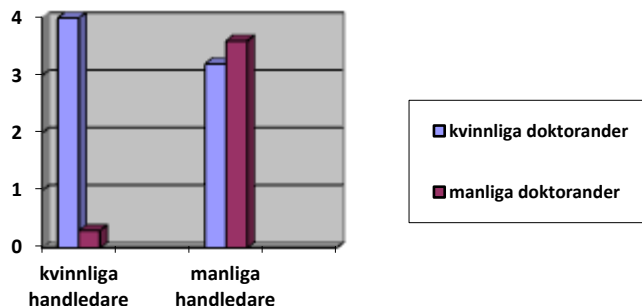
- Närmare hälften, med övervikt för kvinnorna, tyckte inte att de fick något stöd i att förbereda sig för tiden efter utbildningens slut.
- Männen uppger att de fått ett mer mångfacetterat än det stöd kvinnorna uppger att de fått.
  - Kvinnorna anger i högre grad än männen att de deltagit i gemensamma projekt.
  - Männen anger i högre grad än kvinnorna att de fick stöd med nätverksbyggande och att handledaren nämnde doktoranden i forskningssammanhang och i sina nätverk.
- Männen upplevde i högre utsträckning än kvinnorna att de fått sådant stöd av handledaren att möjligheterna att erhålla meriteringsanställning främjats. Kvinnorna angav i mycket högre utsträckning än vad männen gjorde att handledaren *inte* gett sådant stöd att möjligheterna att erhålla meriteringsanställning främjats. Sammantaget angav knappt en femtedel av kvinnorna och knappt hälften av männen att de i hög eller mycket hög grad fått sådant stöd av handledaren att möjligheterna till att erhålla meriteringsanställning främjats.
- Majoriteten av de nyblivna doktorerna var varken nöjda med omfattningen av eller sättet varpå de fått stöd i karriärplaneringen. Inga kvinnor var helt nöjda med det sätt varpå de fått stöd i karriärplaneringen.
- På frågan om det finns stöd man hade velat ha, men inte fått, svarade drygt 40 procent ja. En tredjedel svarade emellertid ”vet ej” på frågan.
- Ett fåtal, och då enbart kvinnor, svarade att de upplevt sig särbehandlade på grund av kön eller sett andra bli särbehandlade på grund av kön i samband med karriärplaneringen. Här finns kongruens med övriga svar på enkätfrågorna – det kvinnorna upplevt är att inte bli delaktig i nätverk och att manliga nydisputerade fått mer hjälp och stöd för den fortsatta karriären.

## Resultat, handledarna

### Grundfakta

- Det var större åldersspridning bland de manliga handledarna än bland de kvinnliga. Samtliga av de kvinnliga handledarna var över femtio år, varav de flesta i åldersspannet 51-60.<sup>8</sup>
- De kvinnliga handledarna har främst handlett kvinnliga doktorander fram till doktorsexamen och bara ett fåtal manliga doktorander. De manliga handledarna har handlett kvinnliga och manliga doktorander fram till doktorsexamen i stort sett samma utsträckning.

Genomsnittligt antal kvinnliga respektive manliga doktorander som handletts fram till doktorsexamen, per handledare, fördelat på kön



Källa: enkät

- Majoriteten av såväl de kvinnliga som de manliga handledarna anser att forskarutbildningen i första hand främjar en forskarkarriär. En vanlig uppfattning bland såväl kvinnor som män är också att utbildningen främjar en karriär som lärare inom högskolan. Annat som förekommer är att utbildningen anses främja en karriär inom arbeten av utredningskaraktär.
- I åtta ämnen har fler än en handledare svarat på enkäten. I två av dessa är handledarna överens om vilken karriär den anser att utbildningen främjar i första hand (forskarkarriär respektive lärare inom högskolan). I ett ämne är man delvis överens såtillvida att en har angett flera alternativ utan att rangordna och att dessa överensstämmer med den andra handledarens svar (lärare inom högskolan). I övrigt är således handledarna inom ett och samma ämne *inte* ense om vilken karriär utbildningen främjar i första hand.

### Karriärstöd

- På frågan om man *i ämnet* arbetar systematiskt med de forskarstuderandes karriärplanering svarar majoriteten av de kvinnliga handledarna ja och

<sup>8</sup> Detta är förmodligen ett uttryck dels för att män doktorerar vid en lägre ålder än kvinnor, dels för att det tar kortare tid för män att bli professorer, sett till antal år efter doktorsexamen, än det gör för kvinnor (jfr HSV 2006:2 R, s 76).

majoriteten av männen svarar nej. Att man svarar olika kan *inte* förklaras med att man tillhör olika ämnen.

- På frågan om *handledaren själv* arbetar systematiskt med de forskarstuderandes karriärplanering svarar 67 procent av kvinnorna och 59 procent av männen, eller 63 procent av samtliga, ja. Det innebär att 39 procent inte gör det. De vanligaste sätten är stöd att skriva forskningsansökningar följt av gemensamma projekt, att nämna doktoranderna i forskningssammanhang och i nätverk. Karriärstöd i form av arbetsmarknadsdagar, karriärseminarier, utbildning i entreprenörskap, utbildning i projektstyrning eller utbildning i företagande förekom överhuvudtaget inte.
- En fjärdedel av handledarna anser att de i låg grad eller inte alls har något ansvar för doktorandernas karriär efter avslutad utbildning. De manliga handledarna anser i större utsträckning än de kvinnliga att de har ett stort ansvar.
- På frågan om man i ämnet följer upp doktoranderna efter avslutad utbildning svarar fler män än kvinnor ja. Totalt 61 procent av handledarna svarar att man följer upp vad som händer med doktoranderna efter avslutad utbildning.
- De flesta anser att utbildningen ska bidra till att underlätta övergången från utbildning till förvärvsliv, men några tycker inte det.
- Drygt hälften av handledarna anger att de alltid tar initiativ till diskussion om doktorandens fortsatta karriär efter avslutad utbildning. Kvinnorna anger i något större utsträckning än männen att de gör det. Knappt hälften anger att de tar initiativ i vissa fall och en person svarar nej på frågan.
- Mindre än hälften av handledarna svarar att de alltid främjar doktorandernas möjligheter att erhålla en meriteringsanställning.
- På frågan hur handledaren stöder sina doktorander svarar många att de stöder doktoranderna att publicera sin forskning (utöver avhandlingen) och att delta i vetenskapliga konferenser. Stöd att samarbeta med forskare vid andra lärosäten eller forskningsinstitut i Sverige eller utomlands är något mindre vanligt. Minst stöder man doktoranderna i att etablera kontakter med arbetsmarknaden utanför universitetet.
- På frågan vad det är som avgör om handledaren hjälper doktoranden till fortsatt forskning efter utbildningen så anges i fallande ordning doktorandens förmåga, intresset hos doktoranden för fortsatt forskning och om doktoranden har behov av/frågar efter stöd. I enstaka fall anges att det beror på personkemin, handledarens tid, doktorandens självständighet, doktorandens lojalitet, doktorandens sociala kompetens eller forskningsområdet. Två handledare anger att de hjälper alla.

## Jämförelser mellan svaren

De nya doktorerna fick frågan ”vilket var ditt huvudsakliga skäl för att gå forskarutbildningen?”. Motsvarande fråga till handledarna var ”vilken karriär anser du att forskarutbildningen i ditt ämne främst främjar?”. Följande svarsalternativ fanns:

- forskarkarriär
- lärare inom högskolan

- annat arbete inom högskolan – ange vilket
- arbete utanför högskolan – ange vilket, samt
- annat – ange vad.

Om flera alternativ valdes ombads de svarande att rangordna.

Endast åtta handledare var helt överens med sina före detta doktorander. Det innebär att för den absoluta majoriteten doktorander var det huvudsakliga motivet för att gå utbildningen *inte* detsamma som den karriär utbildningen i första hand ansågs främja av huvudhandledaren.

De stora skillnader som framträder i svaren från de före detta forskarstuderande respektive handledarna om vad utbildningen på forskarnivå syftar till, är förmodligen ett resultat av att de forskarstuderande inte varit tillräckligt informerade om utbildningens mål. Detta talar för att karriärvägledning som riktar sig till presumtiva doktorander och som ger en bild av arbetslivet efter avslutad utbildning behövs. En komplicerande faktor därutöver är att handledarna *inom* ämnena inte alltid har samma uppfattning om vilken karriär utbildningen främst främjar.

Uppfattningen att utbildning på forskarnivå leder till en yrkesbana som lärare i högskolan är vanligare bland kvinnor än bland män. Kvinnor hade i större utsträckning än män som motiv att gå forskarutbildning att de ville bli lärare i högskolan. Likaså var det mer vanligt att kvinnliga handledare ansåg att utbildningen främjade en karriär som lärare i högskolan, än att manliga handledare gjorde det. Sammantaget ansåg handledarna, föga förvånande, att doktoranderna i första hand utbildas till att bli forskare. I andra hand ansåg handledarna att utbildningen främjar en karriär som lärare i högskolan. I vissa fall är flera handledare inom ett ämne överens om att utbildningen främst främjar en karriär som lärare inom högskolan. Trots det leder utbildningen inte alltid till att den färdigutbildade är formellt behörig för anställning som lektor.<sup>9</sup> Den högskolepedagogiska utbildningen, som krävs för tillsvidareanställning som lektor, kan inte alltid ingå i examen i ämnet. Bara i två av universitetets 16 utbildningar på forskarnivå får den högskolepedagogiska utbildningen ingå i det kurspaket som leder till doktorsexamen (se allmän studieplan för respektive ämne). Detta torde särskilt påverka kvinnor, eftersom de som motiv för att gå utbildningen i större utsträckning än män angav att de ville bli lärare i högskolan. Det kan naturligtvis finnas andra överväganden som inneburit att den högskolepedagogiska utbildningen inte får ingå. Målen för utbildningen på forskarnivå säger dock, bland annat, att doktoranden för doktorsexamen ska visa förutsättningar att inom utbildning stödja andras lärande (bilaga 2 HF, examensordning).

Handledarna anser genomgående att de gett mer karriärstöd än de nya doktorerna ansåg att de fått. Vilken bild som är den mest adekvata går inte att svara på inom ramen för denna studie. En slutsats som kan dras är dock att det karriärstöd som ges behöver tydliggöras.

---

<sup>9</sup> I en konkurrenssituation kan det naturligtvis vara så att vissa får stå tillbaks för andra, som är mer meriterade. Detta kan, för anställning som lektor, gälla både de vetenskapliga och de pedagogiska meriterna. Vad jag åsyftar här är att om utbildningen i stor utsträckning syftar till att utbilda lärare till högskolan, bör utbildningen också leda till formell behörighet för arbetet.



En förklaring till att de nya doktorerna anger att de fått mindre karriärstöd än vad handledarna anger att de tillhandahållit skulle kunna vara att karriärstödet är så integrerat och inbäddat i handledningen att det inte uppfattas tydligt av doktoranderna. Men inte heller i den fråga där exempel på karriärstöd specificeras råder enighet. Ingen av de nya doktorerna anser sig ha fått del av karriärrådgivning, karriärseminarier, arbetsmarknadsdagar, praktik, alumnverksamhet, utbildning i entreprenörskap eller utbildning i företagande, trots att handledarna anger att flera av dessa stödformer förekommer. Enstaka personer har fått del av vägledningssamtal, mentorsystem, kontakter med näringsliv, kontakter med offentlig sektor, marknadsföring av kompetens och utbildning i projektstyrning.

### **Handledaren som karriärstödjare**

Doktorandtiden och relationen till handledaren är en viktig period. Den påverkar kvinnors självuppfattning, motivation och deras integration i nätverk. Den har med andra ord stor betydelse för vilka möjligheter som finns efter utbildningen (jfr HSV rapport 2005:41, s 20). Vi har sett att män tycks kopplas ihop med manliga handledare och manliga opponenter och med personer med högre kompetensnivå. Med beaktande av hur en akademisk karriär utvecklas och på grund av mansdominansen på högre positioner i akademien är det rimligt att påstå att när män stöder män får detta konsekvenser. Manliga handledare tycks också något mer benägna än kvinnliga dito att ta ansvar för och ge doktoranderna stöttning vad gäller deras fortsatta karriär efter forskarutbildningen.

Studien har fokuserat den karriärvägledning som ges i relationen handledare-doktorand. Stödet från handledaren är viktigt innan den nydisputerade kunnat etablera sig som forskare. Handledarens stöd behövs bland annat för att kunna bygga nödvändiga nätverk och etablera erforderliga kontakter. Att handledarna skall göras till huvudansvariga för karriärstödet kan dock ifrågasättas. Karriärstödet blir sårbart och personberoende. Det är också möjligt att man bör betrakta karriärstöd som ett eget kunskapsfält och att karriärstödarna därmed ska ha utbildning för arbetsuppgiften på samma sätt som studievägledare har, eller bör ha. Därutöver blir det problem om handledarna svarar för karriärstödet, om dessa saknar ingående och aktuella kunskaper om arbetsmarknaden utanför akademien; adekvata kunskaper om den arbetsmarknad dit doktoranderna ska göra sitt utträde är naturligtvis av högsta vikt. Det är också problematiskt att koppla samman handledarrollen med karriärstödjarens, eftersom handledarens och doktorandens intressen inte nödvändigtvis sammanfaller (HSV rapport 2007:24 R, s 41). Att studien har riktat in sig på denna typ av karriärstöd har dock visat sig vara relevant. En bild framträder som visar att karriärstödet i högsta grad är personberoende. Det är, enligt de uppgifter som handledarna lämnat, mer vanligt att enskilda handledare ger karriärstöd än att man på ämnesnivå arbetar systematiskt med karriärstödet. Universitetets studievägledare har heller inte till uppgift att ge karriärstöd till doktorander.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Överhuvudtaget saknas i stor utsträckning motsvarande stöd till de forskarstuderande som finns till studerande på grundnivå och avancerad nivå. Ett exempel är Drivhuset, som ger studenter råd och hjälp att starta eget företag, med att utforma CV och personliga brev och att ordna möten mellan studenter och

Drygt hälften av handledarna anger att de alltid tar initiativ till diskussion om doktorandens fortsatta karriär efter avslutad utbildning. Knappt hälften av handledarna anger att de tar initiativ i vissa fall. Svaren tyder på att det är handledaren själv som avgör om, och i så fall när han eller hon ska ta initiativ till diskussion om doktorandens fortsatta karriär efter avslutad utbildning. Svaren visar att det finns ett tydligt inslag av urval, bedömning och subjektivitet från handledarnas sida.

På frågan hur handledaren stöder sina doktorander svarar många att de stöder doktoranderna att publicera sin forskning (utöver avhandlingen) och att delta i vetenskapliga konferenser. Stöd att samarbeta med forskare vid andra lärosäten eller forskningsinstitut i Sverige eller utomlands är något mindre vanligt. Minst stöder man doktoranderna i att etablera kontakter med arbetsmarknaden utanför universitetet. Förutom att universitetet inte tillhandahåller ett stöd på lika villkor till de doktorander som vill fortsätta forska efter avslutad utbildning finns ett tomrum som handledarna inte kan fylla överhuvudtaget: stöd att etablera kontakter med arbetsmarknaden utanför universitetet.

Universitetet ska kunna informera om vilka framtida möjligheter på arbetsmarknaden olika utbildningar vid lärosätet ger (Regleringsbrev för år 2010, s 5). Att det finns handledare som anser att utbildningen inte syftar till att underlätta övergången från utbildning till förvärvsliv, och att 77 procent av de nya doktorerna angett att karriärplanering inte förekom, får i sammanhanget betraktas som anmärkningsvärt.

Så många som en tredjedel av de tidigare doktoranderna svarade ”vet ej” på frågan om det finns stöd man hade velat ha, men inte fått. Detta kan förklaras med att ett behov, för att göra sig gällande, kan behöva föregås av politiska signaler, eller att människor faktiskt sett hur ett problem kan lösas innan efterfrågan uppstår.<sup>11</sup>

## **Doktorandernas bakgrund**

Det var mer än dubbelt så vanligt bland de kvinnliga doktoranderna jämfört med de manliga att föräldrarna hade enbart grundskoleutbildning. Högskoleverket har å andra sidan kunnat slå fast att den sociala bakgrundens betydelse för övergången till forskarutbildning är lika för kvinnor och män (HSV rapport 2006:2 R, s 39). Att studierna visar olika resultat kan bero på flera olika saker, till exempel att de studerar olika populationer och att förändringar skett över tid. Det kan också finnas regionala skillnader eller så kan skillnader framgå beroende på olika utbildningsutbud vid olika lärosäten. Om vi accepterar resultatet av denna studie, kan det vara så att det mönster som kunnat iakttas i akademisk utbildning på lägre nivåer lever vidare i utbildning på forskarnivå. Detta innebär att studerande från de samhällsklasser där studievana saknas, i detta fall främst

---

arbetsgivare, men som inte bedriver någon verksamhet som riktar sig till studerande på forskarnivå (telefonintervju med projektledare vid Drivhuset).

<sup>11</sup> Jfr Gustafsson 1988, s 74, Larsson 2004, s 98.

bland kvinnor, i större utsträckning än de med studievan bakgrund, i detta fall främst män, ser till ”nyttan” med utbildningen: de vill se en tydlig koppling mellan utbildningen och ett yrke. Detta skulle kunna förklara varför de kvinnliga doktoranderna i studien, i större utsträckning än männen säger sig vilja bli lärare inom högskolan, medan männen å sin sida i större utsträckning än kvinnorna säger sig vilja göra forskarkarriär. Kanske är det, för att tala med den franske sociologen Pierre Bourdieu, så att utbildningssystemets sorteringsmekanism dröjer sig kvar högt upp i utbildningen. I så fall kan kvinnor behöva kompenseras för sin ”brist på kapital” (Broady och Palme 1985, s 59-76).

## **Reducerade förväntningar och sorti**

Svaren på frågan ”i vilken grad har de förväntningar på framtida yrke och karriär som du hade i slutet av forskarutbildningen blivit uppfyllda?” visade att männen är mer missnöjda än kvinnorna. I gruppen män, som av allt att döma fått mer stöd än gruppen kvinnor, finns också det största missnöjet. Kanske kan detta bero på att männen har orealistiska förväntningar – och kvinnor har mer realistiska förväntningar? Det kan också vara så att mäns högre förväntningar i sig bidrar till ett utfall där män kan forska i större utsträckning än kvinnor?

På frågan ”Med tanke på dina motiv för att gå forskarutbildningen och dina förväntningar på vad utbildningen skulle leda till, skulle du idag ha valt att gå forskarutbildningen?”, svarade de flesta, med viss övervikt för kvinnorna, ja. Några var dock tveksamma och någon man svarade nej på frågan. Frågan reser sig återigen varför män, som i övrigt tycks tillhöra den privilegierade gruppen i akademien, är minst lika skeptiska till forskarutbildning som kvinnor? Är det så att männen har högre förväntningar initialt och därför blir besvikna på vad utbildningen faktiskt leder till? En annan förklaring till de skilda framtidsvisionerna för kvinnor och män kan vara att de har olika strategier på grund av de strukturer som kan iakttas i akademien, eller med andra ord: att de har olika subjektpositioner.

Ledarskapsutvecklaren Barbro Dahlbom-Hall menar kvinnor lämnar en organisation därför att de inte ser några karriärmöjligheter där de befinner sig och att det inte heller finns någon karriärplanering för dem. Avsaknaden av karriärplanering drabbar kvinnor mer än män, bland annat eftersom männen har manliga förebilder. Dahlbom-Hall menar vidare att kvinnors befordran till stor del beror på chefens inställning – och att kvinnor som slutar gör det därför att de vet att chefen inte kommer att satsa på dem (Dahlbom-Hall 1996, s 139ff). Wold och Chaprowska redogör för flera studier som visat att kvinnor inom akademien flyttar på sig på grund av avsaknad av karriärmöjligheter, snarare än på grund av familj och barn, vilket ibland framförs som en möjlig förklaring (Wold och Chaprowska 2004, s 340 ff). Det läckande röret kan alltså förstås så att kvinnorna gör sorti (exit)<sup>12</sup> därför att män gynnas på kvinnors bekostnad och att kvinnor är medvetna om det.

---

<sup>12</sup> Om exit och voice, se Hirschman, 2008.

Ett alternativ till sorti, och till att protestera mot rådande förhållanden (voice) för den delen, tycks vara att kvinnor har *reducerade förväntningar* från början.<sup>13</sup> De reducerade förväntningarna tycks vara en slags *verklighetsanpassad strategi* och utgöra en variant på det självbedrägeri Hirschman, i sin teori om individernas ställningstaganden i en för dem oacceptabel eller ohållbar situation, menar kan utgöra ett alternativ för individen till att välja sorti eller protest. Självbedrägeriet innebär att individen kämpar mot insikten att organisationen där denne befinner sig är bristfällig.<sup>14</sup>

Vi tycks ha att göra med ett mönster som reproducerar sig självt. I grova drag tycks män börja på utbildningen på forskarnivå för att bli forskare medan kvinnorna i högre utsträckning börjar för att bli lärare. Båda grupperna har således redan från början anpassat sina förväntningar till rådande förhållanden, det vill säga att mäns chanser att göra forskarkarriär är större än kvinnors. Denna anpassning i form av reducerade förväntningar från kvinnornas sida kan dessutom vara en anpassning till förhållandet att kvinnliga forskarutbildade är arbetslösa i större utsträckning än manliga. Möjligheten att välja att lämna den akademiska verksamheten helt och hållet (sortistrategin) är således begränsad på grund av risken för arbetslöshet.<sup>15</sup> Här finns förmodligen också en del av förklaringen till att kvinnor är mer överutbildade än män – det finns inte efterfrågan på arbetsmarknaden av de högutbildade doktorerna, och eftersom forskningen sväljer män i större utsträckning än kvinnor blir den högre graden av överutbildning hos kvinnor resultatet. Universitetet bidrar således till den ojämställdhet som det ska motverka (1 kap. 5 § HL). Genom att säga att man faktiskt inte primärt *vill* bli forskare, utan lärare, har kvinnor dessutom dels lättat universitetets ansvarsbörda, dels behöver de inte känna att de gör sämre karriär på grund av egen oförmåga eller på grund av att de blivit diskriminerade, vilket är två förklaringar som båda är skamfyllda och smärtsamma (jfr Wold och Chaprowska 2004, s 354), särskilt i en miljö där meritokratin hävdas som princip och utgör självbild.

## Akademisk identitet

Handlar de reducerade förväntningarna om akademisk identitet? Marta Ronne menar att identitetstillhörighet inte nödvändigtvis innebär att alla delar ideal, utan snarare inser värdet av det de strider om, det vill säga att alla är införstådda med spelets regler och de värderingar som gör sig gällande (Ronne 2006). Kvinnors reducerade förväntningar kan vara ett uttryck för deras akademiska identitet, där de inser att deras kön är negativt kapital och att om de ska kunna stanna i akademien så bör de inte ha allt för högt ställda förväntningar på vad detta skall innebära. Den akademiska identiteten innebär bland annat att man omfattas av idén att den som har möjlighet väljer att stanna i akademien.

---

<sup>13</sup> Enligt Betsey Stevenson och Justin Wolfers gör kvinnorna alldeles rätt i detta – i varje fall om de vill vara lyckliga. Stevenson och Wolfers menar att när kvinnorörelsen gjorde att kvinnors förväntningar på tillvaron ökade snabbare än vad samhället hann möta upp med, så blev kvinnor besvikna. Lägre ställda förväntningar är alltså vägen till lycka (Stevenson och Wolfers 2009).

<sup>14</sup> Hirschman 2008, s 110. Reducerade förväntningar har anförts som en vidareutveckling av Hirschmans teori. Reducerade förväntningar är ett alternativ till protest och sorti, när det man kan få inte motsvarar de drömmar som finns (Agevall och Olofsson 2008, s 26).

<sup>15</sup> Vilket, enligt Hirschman, också gör proteststrategin mindre effektiv, eftersom protestmekanismen behöver underbyggas med ett reellt hot om sorti (Hirschman 2008, s 100).

Andelen kvinnor som angav att de ville fortsätta att forska när de var i slutet av utbildningen var större än den andel som angav forskarkarriär som huvudsakligt motiv för att gå forskarutbildning. För att utröna om det finns faktorer inom utbildnings- och universitetsmiljön som avgör kvinnors vilja att fortsätta forska skulle det vara intressant att fördjupa sig i vad som fått dessa kvinnor att ändra sig. Beror det på att de kommit att omfattas av den akademiska identiteten?

Enkätsvaren visade att de manliga doktorandernas forskningsområde knöt an till handledarens forskning i större utsträckning än vad de kvinnliga doktorandernas forskning gjorde. Detta skulle kunna vara ett uttryck för att de kvinnliga doktoranderna är vetenskapligt mer självständiga, att de därmed har behov av handledning som kanske inte finns inom de mer etablerade forskningsfälten vid lärosätet och att de därigenom får mindre etablerade handledare, ibland med lägre kompetensnivå. Med betydelsen av nätverk i åtanke är det rimligt att anta att detta i sin tur kan minska kvinnors möjlighet till akademisk karriär.<sup>16</sup> En annan förklaring kan vara att de etablerade forskarna/handledarna i mindre utsträckning tar med kvinnliga doktorander i sina forskningsprojekt än vad de gör med manliga doktorander. Det handlar i så fall om könsdiskriminering. Det kan också handla om homosociala processer som får konsekvenser för kvinnors möjligheter att göra karriär. Sociologen Gunilla Carstensen menar att det är i relationen till manliga doktorander som handledaren, som vanligtvis är en man, utser sina efterträdare. Det råder en *homosocial logik* där manliga professorer ser manliga doktorander som sina efterträdare. Att relationen mellan manliga handledare/professorer och kvinnliga doktorander inte erbjuder samma möjligheter för kvinnliga doktorander att positionera sig i akademien beror på att relationen inte bara är professionell, utan också bär på könade undertoner (Carstensen 2004, s 172ff. Se även SOU 2011:1, s 91ff).

Inte bara de kvinnliga doktorandernas handledare, utan också deras opponenter har visat sig ha lägre kompetens än de manliga doktorandernas. Även detta kan bero på att de manliga doktoranderna skriver sina avhandlingar inom etablerade forskningsfält och då finns det också opponenter med högre kompetens. Sammantaget tycks detta missgynna kvinnor. I betänkandet från Delegationen för jämställdhet i högskolan används begreppet *kognitiv partiskhet* för att benämna att bedömare rankar forskning och forskare som påminner om dem själva högre än forskning och forskare från andra traditioner, perspektiv och discipliner (SOU 2011:1, s 104). I sammanhanget skulle det vara värdefullt att granska könsfördelningen och kompetensnivån i betygsnämnderna för kvinnliga respektive manliga doktorander.

## **Meriteringsanställning**

Männen har i högre grad än kvinnorna angett att de fick stöd med nätverksbyggande och att handledaren nämnde dem i forskningssammanhang och i sina nätverk, samt att handledaren gett dem sådant stöd att möjligheterna att erhålla en meriteringsanställning främjats. Är detta avgörande för möjligheterna att fortsätta forska efter avslutad

---

<sup>16</sup> Intellektuell självständighet och förmåga att självständigt granska och bedöma frågeställningar utgör emellertid mål för utbildningen på forskarnivå (bilaga 2 HF) och bör premieras snarare än straffas.

utbildning? För att förstå könsfördelningen i akademien måste man förstå hur en akademisk karriär utvecklas, såsom betydelsen av nätverk och stöd från redan etablerade personer, betydelsen av att bli synliggjord i den akademiska världen och av stöd i kampen om forskningsmedel.

Det är inte orimligt att anta att tillhörighet till en forskarskola eller forskningsmiljö är gynnsamt bland annat ur nätverkssynpunkt. Tillhörighet till en forskarskola och/eller forskningsmiljö tycks emellertid inte påverka uppfattningen om det karriärstöd man fått. De som tillhört en forskarskola och/eller en forskningsmiljö upplever sig inte ha fått hjälp och stöd med karriärplanering i en utsträckning eller på ett sätt de önskat i större utsträckning än de som inte tillhört en forskarskola och/eller en forskningsmiljö. Andelen män som tillhört en forskarskola eller en forskningsmiljö var lägre än andelen kvinnor. Ändå gör männen akademisk karriär i större utsträckning än kvinnor.

### **Stöd och verktyg för att forma sin karriär**

Vad kan universitetet göra för att erbjuda ett kvalitativt och jämställt karriärstöd? Hur kan universitetet ge doktoranderna stöd och verktyg att forma sin karriär efter avslutad utbildning? Och kan ett utbyggt karriärstöd bidra till att öka andelen kvinnliga forskare och andelen kvinnor på högre tjänster och befattningar i högskolan?

Män är överrepresenterade vid övergången från utbildning på grundnivå till avancerad nivå och från avancerad nivå till forskarnivå i förhållande till sin andel i utbildning på lägre nivå. Kvinnor har alltså börjat "läcka ut" i det läckande röret. Det har redan framhållits att formella strukturer kan gynna kvinnor. Information redan på grundnivå om möjligheterna att söka till utbildning på forskarnivå, vad utbildning på forskarnivå innebär och kan leda till kan bidra till att minska risken för informell värvning till utbildningen.

Universitetet tar idag inget ansvar för karriärstödet till doktorander. Detta innebär att det är upp till varje handledare att avgöra om, och i så fall hur, doktoranden skall få stöd. Det har framhållits att homosociala processer och kognitiv partiskhet gynnar män, så att mäns möjligheter att fortsätta forska efter utbildningen är större än kvinnors. Med tanke på hur en akademisk karriär blir till är det viktigt att motverka att kvinnor kopplas ihop med kvinnor och, vilket i denna undersökning visat sig vara än tydligare, att män kopplas ihop med män redan under utbildningstiden.

Av enkätsvaren att döma torde det finnas goda förutsättningar att organisera och tydliggöra karriärstödet. Handledarna anger ofta att de själva arbetar systematiskt med de forskarstuderandes karriärplanering (61 %) och detta utgör en god grund för att utveckla karriärstödet till något organiserat och tydligt och som man arbetar systematiskt med på individ-, ämnes-, institutions- och universitetsnivå.

Enkätstudien visar att behovet av karriärstöd inte är tillfredsställt vid universitetet i dag. Universitetet bör för det första tillhandahålla karriärstöd för studerande *på samtliga nivåer* med god kvalitet som kan följas upp och vidareutvecklas. Universitetet bör ta

ställning till vilka typer av karriärstöd som ska erbjudas och tillgängliggöra för *samtliga* studerande på forskarnivå vilka typer av stöd som finns att få och hur man kommer i åtnjutande av stödet. Universitetet bör göra en behovsanalys bland tidigare och nuvarande studerande på forskarnivå och utifrån det – och givetvis i samarbete med de forskarstuderande – utforma en verksamhet som möter doktorandernas behov. Universitetet kan också samarbeta med externa intressenter och presumtiva intressenter.

Med utåtriktad information kan arbetsgivare göras uppmärksamma på den kompetens de forskarutbildade har. Med information om karriärvägar kan de forskarstuderande få inblick i alternativa karriärer till forskarens. Individen är själv ansvarig för sin karriär. För att individen ska kunna definiera och uppnå sina mål och själv kunna ta ansvar för den egna karriärprocessen behöver denne dock ges tillgång till stöd, information, verktyg och metoder. Då behöver olika personer och funktioner vara delaktiga med sina erfarenheter och kunskaper. Det kan vara professionella karriärvägledare och det kan vara mer närstående personer, som till exempel handledaren (jfr SOU 2001:45, s 110f).

Forskning inom näringslivet var inget som doktoranderna sett framför sig, annat än undantagsvis. Ett karriärstöd som för samman doktorander och näringsliv skulle kunna vidga de forskarutbildades arbetsmarknad och främja att forskning och forskningskompetens kommer samhället till nytta. Det har också i flera forskningspolitiska propositioner påpekats att forskarutbildningen i ökad utsträckning bör utformas så att den också förbereder för arbete och karriär utanför högskolan (Prop 2000/01:3. Forskning och förnyelse. Prop 2004/05:80. Forskning för ett bättre liv).

Samtidigt som karriärplaneringen ger doktoranderna information om den framtida arbetsmarknaden kan arbetsgivare få upp ögonen för vad forskarutbildade personer har för kompetenser. I en utvärdering av forskningen vid den humanistiska fakulteten vid Göteborgs universitet framhöll bedömarna att en uppgift för fakulteten borde vara att aktivt göra reklam för sina nyblivna doktorer. Vidare framhölls att styrelsen, som omfattar representanter för såväl det privata näringslivet som offentlig förvaltning, borde ta ett större ansvar för att de nya doktorerna på ett professionellt sätt förs ut på nya arbetsområden (Sörlin m fl 2001, s 98).

Enligt högskoleförordningen skall det finnas tillgång på studie- och yrkesvägledning. Studievägledare för utbildning på forskarnivå, som kan ge stöd åt presumtiva och blivande doktorander att planera sin utbildning utifrån de mål de har med utbildningen, saknas emellertid idag. Enkätstudiens resultat ger vid handen att studenter bör informeras regelbundet om utbildningen på forskarnivå, vad den innebär och vad den leder till. En grundförutsättning för att matcha utbildningens innehåll, lärar- och handledarkompetensen med doktoranderna är naturligtvis att det råder klarhet i och kommuniceras vilken inriktning respektive utbildning har och vilken karriär/yrkesbana den främjar.

De mål som anges för doktorsexamen i högskoleförordningen anger vad doktoranden ska kunna, veta och förstå. Lärosätet har därpå att avgöra vilken inriktning utbildningarna ska ha i professionell mening. Dessa ställningstaganden tycks saknas vid Örebro universitet.

Följaktligen finns ingen vägledning för den presumtiva doktoranden om huruvida utbildningen främjar dennes yrkesambitioner. Sådan information skulle kunna presenteras i en utbildningskatalog, tillsammans med utbildning på grundnivå och avancerad nivå, eller för sig. Utbildningens inriktning bör också framgå av allmänna studieplanen. En tydligt formulerad och kommunicerad inriktning för utbildningen och vad den leder till ökar i sig förutsättningarna för att ”rätt sökande” anmäler sitt intresse för utbildningen. Det borde också öka förutsättningarna att lärare med rätt kompetens kan rekryteras och att universitetet därmed kan leva upp till kravet på handledning (7 kap. 34 § HF).

Det saknas idag information om förutsättningarna på arbetsmarknaden för personer med forskarutbildning. En portal eller sajt som riktar sig till forskarutbildade som ännu inte etablerat sig inom sitt utbildningsområde skulle kunna vara ett sätt att råda bot på saken. Portalen skulle innehålla information om och ge en bild av arbetsmarknaden och annat som kan vara viktigt för den som ska etablera sig på arbetsmarknaden. Informationen i portalen kan handla både om vad man själv kan göra och vad man på olika sätt kan få hjälp med för att hitta ett arbete som tar tillvara ens kompetenser.

Högskoleverket ställer sig negativt till att karriärvägledning ges som poänggivande kurser. Man menar att syftet med en sådan modell tycks vara att få finansiering för verksamheten. Lärosätena måste emellertid ta ställning för att finansiera den karriärvägledning man vill erbjuda, liksom man gör med till exempel studenthälsovård och studievägledning. Arbetslivsintegrerat lärande med inslag av karriärvägledning ser man dock positivt på (HSV rapport 2007:24 R, s 27).

Det finns förmodligen en praktik bland handledarna vad gäller karriärstödet, vars know-how inte har dokumenterats och beskrivits. Ett explicitgörande av sådan tyst kunskap skulle kunna bidra till att utveckla såväl handledningen som professionell praktik som universitetets karriärstöd till doktoranderna (om oartikulerad kunskap i handledningen, se Lindén 1998, s 20ff).

Uppföljningen av vad som händer med doktoranderna efter avslutat utbildning tycks vara personberoende. Med ett universitetsgemensamt system för att följa upp tidigare forskarstuderande skulle resultaten kunna påverka utformningen av karriärstödet och ge underlag för presentationer av utbildningen. Av regeringen har också framhållits att ”[d]et är viktigt att lärosätena har en bild av vart de disputerade tar vägen efter examen och till vilka arbetsuppgifter, som ett underlag för planering och utveckling av utbildningen samt för den enskilde doktorandens vägledning om vilka karriärmöjligheter som finns” (Prop 2004/5:80, s 131).

Karriärstödet kan tydliggöras genom att det planeras och lyfts fram i individuella studieplanen. Då skapas ett tillfälle för dialog om det individuella målet med utbildningen för respektive doktorand och vilken typ av karriärstöd som är det mest lämpliga (jfr Prop 2004/05:80, s 131). Eftersom vi vet att många har siktet inställt på att utbilda respektive bli lärare i högskolan bör den högskolepedagogiska utbildningen kunna ingå i examen.



Allt talar för att universitetet behöver erbjuda karriärstöd, som inbegriper att stödja både de som vill vara kvar och de som vill lämna akademien. Med tanke på att kvinnor tycks ha en tendens att tona ned sina förväntningar och anpassa sig till kvinnors sämre möjligheter inom akademien, bör dock kvinnor särskilt uppmuntras till att fortsätta forska efter avlagd doktorsexamen. Detta måste naturligtvis hänga ihop med förbättrade reella möjligheter för kvinnor att fortsätta forska och därmed meritera sig för högre tjänster och befattningar i akademien.

## Referenser

Agevall, Lena och Gunnar Olofsson, *Albert O. Hirschmans liv och verk*, i Hirschman, Albert O, *Sorti eller protest*, Arkiv förlag, Lund 2008.

Arbetsgivarverket, OFR, Saco-S och SEKO, *Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor 2008-09-04*.

Bal, Zelal, Eriksson, Cecilia och Ann-Sofie Lennqvist Lindén, *Kartläggning av disputerade och doktorander i ämnet statskunskap vid Örebro universitet*, opublicerad projektrapport, utbildning i jämställdhetsintegrering, Örebro universitet 2007.

Benokraitis, Nijole V. och Joe R Feagin, *Modern Sexism. Blatant, Subtle, and Covert Discrimination*, Prentice Hall, New Jersey 1995.

Broady, Donald och Mikael Palme, i Donald Broady (red), *Kultur och utbildning. Om Pierre Bourdieus sociologi*, Universitets- och högskoleämbetet, forskning och utveckling för högskolan, skriftserie 1985:4.

Carstensen, Gunilla, *Sexuella trakasserier finns nog i en annan värld. Konstruktioner av ett (o)giltigt problem i akademien*, Förlags ab Gondolin, Eslöv 2004.

Dahlbom-Hall, Barbro, *Lära kvinnor chefa män*, Natur och Kultur, Stockholm 1996.

Ehn, Billy och Orvar Löfgren, *Hur blir man klok på universitetet?*, Studentlitteratur, Lund 2004.

Genusperspektiv nr 5-6 2009, *Vad kunde Carl Tham ha gjort år 2009?*

Gustafsson, Bo, *Den tysta revolutionen. Det lokala välfärdssamhällets framväxt. Exemplet Örebro 1945-1982*, Gidlunds, Hedemora 1988.

Gunnarsson, Lena, *Gubbar, stress och kaxiga tjejer: En studie av könets betydelse för tiden som doktorand vid Örebro universitet*, Doktorandsektionen, Örebro studentkår, 2009.

Hearn, Jeff, *Men, masculinities and management: the case of higher education*, i *Transforming managers: gendering change in the public sector*, red. Whitehead, Stephen och Roy Moodley, UCL Press, London 1999.

Hirschman, Albert O, *Sorti eller protest*, Arkiv förlag, Lund 2008.

Husu, Liisa, *Sexism, support and survival in academia: academic women and hidden discrimination in Finland*, Department of Social Psychology, Helsingfors universitet 2001.

Högskoleförordningen, SFS 1993:100.

Högskolelagen, SFS 1992:1434.

Högskoleverket, *Doktorandspegeln*, rapport 2003:28 R.

Högskoleverket, *Doktorandspegeln* 2008, rapport 2008:23 R.

Högskoleverket, *Dold diskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt*, rapport 2005:41 R.

Högskoleverket, *Forskarutbildades etablering på arbetsmarknaden*, rapport 2007:56 R.

Högskoleverket, *Forskarutbildning och forskarkarriär – betydelsen av kön och socialt ursprung*, rapport 2006:2 R.

Högskoleverket, Komplement till *Doktorandspegeln* 2003:28 R, *Upplevd särbehandling på grund av kön – gränsdragning*.

Högskoleverket, *Lärares och forskares arbetstid*, rapport 2010:4 R.

Högskoleverket, *Studier-karriär-hälsa – en utvärdering av högskolornas arbete med studievägledning, karriärvägledning och studenthälsovård*, rapport 2007:24 R.

Högskoleverket, årsrapport 2007.

Ladok, uppgifter om doktorsexamina samt beslut om disputation.

Larsson, Katarina, arbetspapper 2005, 2006, 2007, opublicerat material.

Larsson, Katarina, *Andrahandskontrakt i folkhemmet. Närmiljö och kvinnors förändringsstrategier*, Örebro studies in history 4, Örebro 2004.

Larsson, Katarina, *Högre utbildning som politiskt instrument*, i *Utbildning & demokrati* nr 1 2009.

Larsson, Katarina, *Skillnaden mellan sagt och gjort. Genomförandet av det jämställdhetspolitiska uppdraget i den svenska högskolan*, Centrum för urbana och regionala studiers skriftserie, rapport nummer 65, Örebro 2010.

Lenqvist, Jörgen, *Kartläggning av doktorander och anställningsförhållanden efter disputation*, opublicerad projektrapport, utbildning i jämställdhetsintegrering, Örebro universitet 2009.

Lindén, Jitka, *Handledning av doktorander*, Bokförlaget Nya doxa, Nora 1998.

Mazur, Amy G, *Gender Bias and the State. Symbolic Reform at Work in Fifth Republic France*, University of Pittsburgh Press, Pittsburgh 1996.

Persson, Helena, *Vad är lagom? – En kunskapsöversikt av under- och överutbildning*, SACO 2010.

Prop 2000/01:3. *Forskning och förnyelse*.

Prop 2004/05:80. *Forskning för ett bättre liv*.

Regleringsbrev för universitet och högskolor för år 2008, 2010.

Ronne, Marta, *Teoretiska perspektiv på kön, klass och gränsöverskridanden i akademien*, i *Utbildning & demokrati*, vol 15, nr 2 2006.

Silander, Charlotte, *Pyramider och pipelines: om högskolesystemets påverkan på jämställdhet i högskolan*, Linnaeus University Press, Växjö 2010.

Skard, Torild och Elina Haavio-Mannila, *Kvinner i parlamentene*, i *Det uferdige demokratiet*, Liber, Stockholm, 1983.

SOU 1995:110, *Viljan att veta och viljan att förstå: kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning*, Fritzes, Stockholm 1995.

SOU 2001:45, *Utredningen om vägledning i skolväsendet*, Karriärvägledning.se.nu, Fritzes, Stockholm 2001.

SOU 2011:1, *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien*, betänkande av delegationen för jämställdhet i högskolan, Fritzes, Stockholm 2011.

Stevenson, Betsey och Justin Wolfers, *The Paradox of Declining Female Happiness*, *American Economic Journal: Economic Policy* 2009, 1:2.

(<http://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/pol.1.2.190>)

Studentkåren vid Örebro universitet, *Doktoranders villkor vid Örebro universitet*, 2007.

Sörlin, Sverker m fl, *Den humanistiska cirkelns kvadratur - om humanioras möjligheter och framtid*. Rapport från humanistiska fakultetens nordiska bedömargrupp, Göteborgs universitet 2001.

Universitetsläraren nr 6, nr 9, 2010.

Waldemarson, Ylva, *Kvinnor och klass – en paradoxal skapelseberättelse. LO:s kvinnoråd och makten att benämna*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm 2000.

[www.inforum.oru.se/Inforum/Funktioner/Sok-personal/](http://www.inforum.oru.se/Inforum/Funktioner/Sok-personal/)

[www.jamstalldhetihogskolan.se/Bazment/dj/sv/om-uppdraget.aspx](http://www.jamstalldhetihogskolan.se/Bazment/dj/sv/om-uppdraget.aspx)

[www.hsv.se](http://www.hsv.se), statistik om högskolan.

Wold, Agnes och Cecilia Chaprowska, *”Vi män har tusen knep att hindra en kvinna att komma fram”*, i Förbjuden frukt på kunskapens träd. Kvinnliga akademiker under 100 år, red. Britt-Marie Fridh-Haneson och Ingegerd Haglund, Atlantis, Stockholm 2004.

Örebro universitet, allmän studieplan för respektive ämne i utbildning på forskarnivå.

Örebro universitet, blankett antagning till utbildning på forskarnivå.

Örebro universitet, Drivhuset.

Örebro universitets personalkatalog på webben.

Örebro universitet, personalavdelningen, uppgifter om meriteringsanställningar.

Örebro universitet, årsredovisning 2005, 2006, 2007, 2008.

Örebro universitet, Strategi för jämlikhet och jämställdhet vid Örebro universitet, dnr 10-271/2010.