

RAPPORT

LIKA VILLKOR INOM FORSKARUTBILDNINGEN

HUV HT20/VT21

Ulrika Lif, Lika villkorsombud HUV

Lasse Reinikainen, Lika villkorsombud NMT

Innehållsförteckning

Innehåll

Sammanfattning av studiens centrala resultat:	3
Problemområden:	3
Åtgärdsförslag:	4
Inledning	5
Metod.....	5
Fördjupad diskussion om föreslagna åtgärder	7
Stödjande strukturer	7
Doktorandombudsman	8
Individuell studieplan (ISP)	8
Undervisning	9
Forskning och doktorandposition	9
Normer, inkludering och mångfald	11
Avslutning	13
Bilaga 1: Informationsbrev.....	14
Bilaga 2: Intervjuguide	16
Bilaga 3: Mindmap	18

Sammanfattning av studiens centrala resultat:

Problemområden:

- Upplevelser av ensamhet, osäkerhet och utsatthet i varierande grad är inte ovanligt. Dessa hänger samman med att vara i en underordnad position (på flera olika sätt = handledare, tidsbegränsad anställning, bli en del av kollegiet) och att bli/vara exkluderad i olika sammanhang.
 - Här finns risk för ohälsa bland doktorander i allmänhet.
 - Kvinnor och externa doktorander drabbas hårdare än män och interna doktorander
- Några miljöer är mer instängda än andra
 - Doktorander avråds från kontakt med andra
 - Doktorander blir beroende av enskilda handledare
 - Upplever risk för repressalier vilket gör att man undviker att föra fram kritik
 - Man blir tyst; många tysta individer skapar en tystnadskultur
 - Problemen individualiseras när man inte kan eller får tala om dem.
- Otydliga ramar gällande undervisning
 - Olika krav, förväntningar och stöd inom olika ämnen
 - Man blir ofta inkastad i undervisning utan introduktion
 - Förväntas lära sig själv; kursvärdering är ofta den enda responsen på hur väl man lyckats
 - Ger mycket ansvar och tar mycket tid
 - Skapar känsla av osäkerhet, vilket leder till att man lägger ner mycket tid på undervisning istället för forskarstudier.
- Otydligheter och informella maktstrukturer visavi forskning och doktorandposition
 - Närvaro på arbetsplatsen
 - Doktoranders rätt till pedagogiskt stöd
 - Beslutsprocesser
 - Fördelning av resurser och avhandlingspoäng
 - Arbetsfördelning - organisering av arbetsvardagen
 - Förlängning av kontrakt gällande licentiat- och doktorandprojekt
- Normer om den duktiga forskaren spelar stor roll, både genom att vara vägledande för vilka krav man ställer på sig själv och vilka man uppfattar att andra har på ens insats. Dessa är kanske inte möjliga att uppnå givet den bakgrund eller de förutsättningar man har som individ.
 - Heltidsnormen
 - Den duktige forskaren
 - Individualism
 - Genusnormer
 - Funktionsnorm
 - Etnicitetsnormer

Åtgärdsförslag:

- Utveckla existerande och skapa nya stödjande strukturer för doktorander
 - gemensam information, tydliga regelverk och transparenta beslutsprocesser
 - möjliggöra för fakultetens doktorander att samtala om och jämföra sina situationer
 - ha samma eller liknande struktur i alla ämnen
 - Medvetandegöra kollegier om normer och normativa förväntningar
- Inrätta en doktorandombudsman
 - En person som är oberoende av maktstrukturer i organisationen.
 - Ett tryggt forum att lyfta problem och oegentligheter
 - Bevaka doktoranders arbetsituation och rättigheter
- Översyn av hur man använder den individuella studieplanen (ISP)
 - Checklista eller framåtsyftande verktyg för planering och egenkontroll?
 - Underlätta den årliga uppföljningen
 - Utgöra konkret samtalsunderlag för doktorand och handledare
 - Ge möjlighet till reflektion utan handledarinsyn
 - Hur fördelas poäng, vilken makt har den enskilde handledaren?
- Formaliserat stöd för undervisningsdelen i forskarutbildningen
 - Odlas samsyn där olika villkor råder på olika institutioner
 - Introduktion till undervisning för alla doktorander
 - Formaliserat mentorskap i undervisningen
 - Pedagogiska seminarier öppna för ventilerings av utmaningar i undervisningen
- Öppna och antihierarkiska handledarrelationer och forskningsmiljöer
 - Uppmuntra till kontakt med andra miljöer, deltagande i forskarnätverk och konferenser
 - Arbete för att inlemma externa doktorander
 - Klargöra doktoranders rättigheter gällande pedagogiskt stöd
 - Samsyn kring vad handledarstöd innefattar
 - Tydliga och rättvisa riktlinjer gällande närvaro på arbetsplatsen
 - Synliggöra beslutsprocesser som rör exempelvis
 - fördelning av resurser och avhandlingspoäng
 - undervisningsrelaterade beslut
 - förlängning av kontrakt gällande licentiat- och doktorandprojekt.
- Arbeta långsiktigt för att synliggöra och förändra osunda normer och makthierarkier
 - Medveten mångfaldsrekrytering och strategiskt arbete för breddad rekrytering/breddat deltagande: Heterogena miljöer skapar bättre förståelse för individers olika villkor och förutsättningar än homogena miljöer
 - Erbjud doktoranderna ämnesöverskridande möten och nätverkande
 - Det som hjälper de mest utsatta utgör stöd för alla

Inledning

Det har uppmärksammats att Mittuniversitetets tidigare Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017 - 2019, liksom det studentinriktade lika villkorsarbetet i första hand vänder sig till studenter på grund- och avancerad nivå. Mot den bakgrunden beslutades av fakultetsnämnden (HUV) att genomföra en kartläggning av forskarstuderandes upplevelser av sina studier i lika villkorsperspektiv samt att vidta adekvata åtgärder utifrån resultaten.

Undersökningen genomfördes HT20 och VT21 av ombud för lika villkor vid HUV- och NMT-fakulteten. Dessa var lämpliga då ingen av dem står i något slags maktförhållande till de forskarstuderande. De båda är själva doktorander och har vana av forskning såväl som kunskap om lika villkorsfrågor. Den tilldelade tiden för planering, genomförande av intervjuer, analys av intervjumaterial samt rapportskrivande var 60 timmar per ombud.

Kartläggningens syften var att undersöka vilka olika former av diskriminering som kan drabba doktorander och vilka maktstrukturer som råder inom forskarutbildningen. Därutöver att få kunskap om vilka strategier som används för att undvika utsatthet samt sådana erfarenheter som bidragit till att skapa en god respektive mindre god forskningsmiljö ur ett lika villkorsperspektiv.

Metod

Uppdraget innebar att göra en kvalitativ intervjuundersökning. Vid fakulteten för humanvetenskap finns cirka 120 inskrivna doktorander. 28 av dessa är externa doktorander och finns på andra orter i Sverige eller i andra länder. Av samtliga doktorander beräknades 80 vara aktiva medan de övriga var föräldralediga, sjukskrivna eller av andra anledningar inaktiva. På grund av det givna temat såväl som den tilldelade tiden för genomförandet valdes fokusgruppsintervjuer med upp till sex personer per grupp som metod för materialinsamling. Möjlighet gavs även till enskilda intervjuer för de som så önskade. Tre personer önskade specifikt att få göra individuella intervjuer och ytterligare tre intervjuer blev individuella då ingen annan anmält sig till tillfället. Intervjuerna utfördes i Zoom. De spelades in och sparades på en lokal hårddisk.

Samtliga doktorander fick vid tre olika tillfällen via e-post ett informationsbrev (bilaga 1) med tydlig information om undersökningen, dess syfte och tillvägagångssätt. Information om studien sändes även till prefekter och ämnesföreträdare så att de kunde påminna och uppmuntra doktorander att delta. Moodle användes som plattform för anmälan för att säkerställa att endast personer kopplade till Mittuniversitetet kunde delta eller se vilka andra som deltog.

Tio intervjuer med totalt 18 personer genomfördes mellan november 2020 och januari 2021.

Intervjuer	Kvinnor	Män
Individuellt	4	2
I grupp	9 (3 grupper)	3 (1 grupp)
Totalt	13	5

I enlighet med informationsbrevet (bilaga 1) var cirka en och en halv timme avsatt för respektive intervju. Flera av intervjuerna blev dock längre än så. Majoriteten uppgav att de ville berätta om sina erfarenheter för att vara till hjälp för andra. Andra uttryckte att de ville delta för att ge sin syn på saken även om de inte själva upplevt sig utsatta.

Vid intervjuerna användes en intervjuguide (bilaga 2) som började med en rekapitulation av syftet med studien samt en beskrivning av studiens centrala teman. Oftast börjande berättelserna direkt därefter, utan att de specifika frågorna behövdes ställas i sin helhet. I några få fall blev de specifika frågorna vägledande för riktningen i intervjuerna. Anteckningar togs under och efter respektive intervju, samt vid efterföljande genomlysningar. Analysen av materialet genomfördes både gemensamt och individuellt av lika villkorsombuden. Anteckningarna sammanfördes, sorterades och tematiserades och fördes sedan in i ett mindmap-verktyg (bilaga 3) för att kategorisera och tydliggöra teman och mönster.

Analysen av intervjumaterialet har lett fram till den inledande sammanställningen av problemområden och åtgärdsförslag. Det är teman eller "fokusområden" som utifrån kartläggningen bör prioriteras i arbetet för att förbättra och vidareutveckla doktorandernas studiemiljö och lika villkorsrelaterade förhållanden vid HUV-fakulteten. Trots att inte samtliga doktorander deltog så visar materialet att det finns aspekter som bör adresseras och arbetas med. Genom att arbeta med sådana områden som idag kanske inte berör så många - vilket naturligtvis ändå är för många - kan man skapa miljöer som dels hjälper de individer som på olika sätt är drabbade i detta nu, dels minimera risker för utsatthet för kommande doktorander.

Fördjupad diskussion om föreslagna åtgärder

Stödjande strukturer

Ett genomgående tema i intervjumaterialet är behovet av tydlighet och transparens som möjliggör samtal och jämförelser mellan olika doktorandgrupper. Ett exempel är att synliggöra beslutsprocesser kring poängsättning av avhandlingsarbete. Ett annat gäller krav, förväntningar och stöd beträffande undervisning och ytterligare ett exempel rör anställningar eller fortsättning på doktorandtiden. Många forskarstudenter upplever att det finns oklara regelverk, informella strukturer och gråzoner. Dessa kan gynna otillbörlig maktutövning vid exempelvis fördelning av resurser, avhandlingspoäng, beslut om undervisning samt förlängning av kontrakt gällande licentiat- och doktorandprojekt. Förtroendet för ledningens hantering av lika villkorsrelaterade och angränsande processer är bitvis lågt. Vilka får gå vidare från licentiat till doktor? Vilka får de 'mer eftertraktade' kurser som ser bättre ut i ett CV? På vilka grunder fattas dessa beslut? Här finns områden som det inte talas öppet om i flera ämnen på flera institutioner.

För att möjliggöra för dem att samtala om och jämföra sina situationer är det därför av vikt att ha gemensam information till alla doktorander oavsett ämnes- och institutionstillhörighet. Genom att ha samma eller åtminstone liknande strukturer i alla ämnen minskar man risken för instängda eller slutna miljöer.

De doktorander som varit eller är i de mest utsatta situationerna har befunnit eller befinner sig i slutna miljöer där man inte uppmuntrar till kontakt med andra ämnen eller lärosäten, utan snarare avråder från det. Under sådana förhållanden blir doktorander avhängiga av sina enskilda handledare, vilket riskerar att leda till starka beroendeförhållanden. Det blir också svårt att föra fram kritik, då det finns en rädsla för repressalier till exempel i form av minskat stöd från handledaren eller sämre förutsättningar gällande undervisning. När det är svårt att föra fram kritik uppstår en tystnadskultur, som förstärker den redan slutna miljön.

Ett återkommande tema i sammanhanget är upplevelsen av att de problem man lyfter individualiseras. De flesta av de mest grava och akuta problemen hos utsatta doktorander hänger samman med att doktoranderna som individer blir utpekade som problemet trots att grundproblematiken snarare ligger i organiseringen av arbetet, eller hos de som leder organisationen (ämnet). När en miljö inte erkänner organisatoriska eller personliga brister hos handledare eller ledning, utan pekar ut den enskilde doktoranden som problemet, blir följden för den forskarstuderande ofta upplevelser av ensamhet, isolering och utsatthet, vilket i sin tur leder till ohälsa och ibland även sjukskrivning.

En lösning på denna problematik är att skapa eller verka för öppna miljöer. Genom uppmuntran till nätverkande mellan ämnen och lärosäten hindras individualisering av problem. Man kan på olika sätt göra doktorandgemenskaper, nätverkande och kontakt mellan ämnen och lärosäten till *norm* så att ingen miljö kan avstå kontakt med andra miljöer. På så vis kan man skapa öppna miljöer och gemensamma förväntningar hos doktorander, vilket gör att fler vågar säga ifrån eller efterfråga sådant i de fall det saknas. Detta kan exempelvis ske genom *obligatoriska* doktorandträffar, samarbeten kring seminarier/workshops inom och mellan ämnen samt genom samverkan med andra lärosäten och externa bedömare. Sådana insatser behöver dock ges resurser så att de kan planeras, genomföras och upprätthållas.

Doktorandombudsman

Mot bakgrund av ovan beskrivna erfarenheter av utsatthet, ensamhet, tystnadskultur, informella maktstrukturer och, i en del fall, lågt förtroende rörande rättvisa och lika villkor, lyfts behovet av en doktorandombudsman återkommande fram som en av flera möjliga och konkreta åtgärder i ett strukturerat arbete för öppna och sunda doktorandmiljöer utan undantag. Med tanke även på rådande medvetenhet om risk för repressalier skulle en doktorandombudsman med tystnadsplikt kunna fungera som ett tryggt forum för doktorander att ventilerat erfarenheter av lika villkorsrelaterade och angränsande oegentligheter. Flera är medvetna om att forskarutbildningens studierektor har en sådan funktion, men vetskapen om att hen (oavsett vem som innehar positionen) kan ha personliga relationer till medarbetare i det aktuella kollegiet gör att risken finns att man ibland avstår från att kontakta denne.

Det centrala här är alltså behovet av ett forum som möjliggör reflektioner över och kritik av arbetsprocesser och strukturer utan att det kan 'slå tillbaka mot en'. En doktorandombudsman skulle – i sitt oberoende av organisationens maktstrukturer – dels kunna ge enskilt stöd och vid behov hänvisa vidare till andra instanser och stödfunktioner, dels kontinuerligt uppmärksamma forskarstuderandes arbetssituation och deras rättigheter.

Individuell studieplan (ISP)

Delvis i anknytning till behovet av en doktorandombudsman lägger kartläggningen i dagen en önskan om översyn av processer kopplade till den individuella studieplanen inom forskarutbildningen. En framträdande synpunkt är att samsyn kring hur den individuella studieplanen ska användas (i den mån sådan inte redan råder) borde arbetas fram och efterlevas i praktiken.

För en del doktorander fungerar den individuella studieplanen som en checklista för att bocka av saker man gjort, ofta tillsammans med handledaren, som då har en övergripande kontroll över doktorandens position i processen. För andra fungerar ISP däremot mer som ett levande dokument, ett verktyg för egen, framåtsyftande planering (i enlighet med Högskoleförordningen 6 kap., 29§). På så vis skapas perspektiv på den egna doktorandsituationen och därmed också möjlighet att förhålla sig kritiskt till olika aspekter av forskarutbildningen. Utrymme finns för sådan reflektion i den individuella studieplanen, som dock i slutändan godkänns av den egna handledaren. Att i underordnad, ibland utsatt, position som doktorand framföra kritik mot sin egen handledare eller ämneskollegiet är svårt.

Ett exempel på svårigheter att göra sina röster hörda gäller erfarenheter hos flera doktorander av skilda villkor när det gäller poängtilldelning för lika arbetsinsats. Här belyses bland annat hur ett mitt- eller slutseminarium bedöms: medan en del får poäng efter genomförandet av seminariet, får andra poäng först efter att ha bearbetat opponentens (samt handledarens) kommentarer. Processen att bearbeta texten tills den är godkänd av handledaren kan ta några månader. En del doktorander är väl medvetna om att det finns riktlinjer för poängtilldelning, men upplever att dessa inte följs. I dagsläget spelar det stor roll vilket ämne man som doktorand tillhör och vilken specifik handledare man har. Dessa varierande villkor kan alltså generera orättvisa löneskillnader mellan doktorander. I möjligaste mån bör därför säkerställas att poäng för respektive arbetsinsats inom forskarutbildningen sätts på lika grunder oavsett ämne och institution.

Exemplet ovan visar på vikten av att den individuella studieplanen utformas så att den möjliggör för doktorander att dokumentera kritiska reflektioner utan insyn från handledaren. Skapandet av ett sådant utrymme i kombination med inrättandet av en doktorandombudsman med tystnadsplikt vore två steg i riktning mot hälsosammare arbetsförhållanden där intervjumaterialet vittnar om att sådana inte riktigt råder.

Undervisning

Många doktorander är noviser vad gäller undervisning när de påbörjar sina forskarstudier. I paritet med de varierande villkor som beskrivits ovan avseende poängtillsättning klarlägger kartläggningen bitvis skilda omständigheter även när det kommer till forskarutbildningens undervisningsdel. Här handlar det om otydliga ramar, som leder till olika krav, förväntningar och stöd inom olika ämnen och vid olika institutioner. En del doktorander får ett gediget stöd när det gäller undervisningsmaterial, kursuppläggning etcetera, medan andra inte erhåller något sådant stöd alls. Att bli inkastad i undervisning utan introduktion är ett förekommande problem. Att förväntas lära sig det mesta på egen hand ger den enskilde mycket ansvar. Ibland är kursutvärderingen den enda återkopplingen på hur väl man lyckats. Detta kan leda till att man lägger ner mycket mer tid på undervisningsrelaterat arbete än vad man faktiskt beviljats tid till. Om man inte vet om man gjort ett tillräckligt bra arbete anstränger man sig än mer för att göra studenter nöjda. De otydliga ramar som beskrivs riskerar att skapa osäkerhet och medföra bitvis stora skillnader ifråga om hur mycket tid och engagemang som läggs ner på undervisning.

Där tydliga ramar och strukturer för doktorandernas undervisning saknas vore det angeläget att arbeta fram och införliva sådana. Ett första åtgärdsförslag är att bygga upp och erbjuda alla doktorander en formaliserad introduktion till undervisning i början av forskarstudierna. Förslag nummer två skulle innebära att genomgående erbjuda mentorsstöd inför och under undervisningsperioder (särskilt tidigt i forskarstudierna). För det tredje visar intervjumaterialet ett behov av pedagogiska seminarieramtal (där sådana inte redan erbjuds) med möjlighet att ventilerat och diskutera upplevda utmaningar i undervisningen. För det fjärde, slutligen, skulle det kunna vara konstruktivt att synliggöra hur undervisning fördelas i doktoranders tjänsteplaneringar i syfte att minska risken för olika villkor.

Forskning och doktorandposition

Som doktorand innebär relationen till handledaren underordning - att i olika avseenden vara underställd makt. Några intervjuer visar på förekomst av handledares otillbörliga maktutövning, såsom bruk av härskartekniker. Under intervjuarbetet växer bilden fram av ett fåtal miljöer med stora problem relaterade till osunda makthierarkier med handledare som inte behöver stå till svars för sådant som undanhållande av information och isolering av doktorander från andra doktorander eller miljöer. Vissa doktorander upplever exkludering från forskningsprojekt, konferenser och/eller forskarnätverk på eller utanför lärosätet, medan andra får stor tillgång till sådant och i stället erfar inkludering. Grunder som anges i samband med exkludering och erfarenheter av olika villkor är etnicitet, kön samt vilken handledare man har. Genom att i stället standardiserat uppmantra alla doktorander att delta i nätverk inom och utom lärosätet kan man undvika osunda miljöer och beroende av enskilda handledare.

Rätten att byta handledare bör också vara känd hos alla doktorander och handledare, liksom att skuldprojicering, försämring av karriärmöjligheter och andra repressalier för den doktorand som byter handledare inte på något sätt är acceptabelt.

Allteftersom intervjuerna genomfördes växte en bild fram av bitvis stora skillnader beträffande handledares tillgänglighet, återkoppling och stöd i forskningsprocessen. Naturligtvis kan skillnader i någon mån vara förklarliga och relevanta, men alltför stor diskrepans riskerar att leda till olika villkor. Medan en del miljöer och handledare erbjuder ett omfattande stöd till doktorander tar andra handledare endast emot text för respons, med mycket lite interaktion däremellan.

Ett annat slags olikhet som belyses vid ett par av intervjuerna gäller i vilken grad handledaren styr doktorandens teoretiska inriktning eller metodval. Här betonas betydelsen av att få forska utifrån perspektiv man "brinner för", även om inte den enskilda handledaren har djup kunskap om det specifika perspektivet. Här finns å ena sidan handledare som ger stor frihet åt sin/a doktorand/er att själva fatta beslut och öppnar upp för extern expertis att vara till hjälp och å andra sidan handledare som är betydligt mer styrande när det kommer till beslut om hur forskningsfrågor ska angripas och inte tillåter att man hämtar kunskap eller kompetens från andra lärosäten eller från andra ämnen vid samma lärosäte. Även här kan det självfallet i viss utsträckning finnas skäl för skillnader, men ett åtgärdsförslag är ändå att möjliggöra diskussioner om teori- och metodval i en miljö där flera röster än handledarens hörs. Att stärka hela miljöer så att de har en samsyn rörande riktlinjer, struktur och vad handledarstöd egentligen bör omfatta, liksom att skapa nätverk med andra ämnen, kan vara ett verktyg för att undvika problem som beskrivits ovan. På så sätt kan nya normer skapas, speciellt inom ämnen/institutioner med bristande öppenhet.

Vidare lyfts erfarenheter av olika villkor och bemötande beroende på om man är intern eller extern doktorand. Intern doktorand är den som redan innan doktorandtiden haft en tjänst som exempelvis adjunkt eller forskningsassistent på lärosätet. Den överhängande erfarenheten är att det råder större lojalitet och bättre inkludering för interna än för externa doktorander. De interna doktoranderna erhåller ofta bättre stöd på grund av att de är kända i organisationen och har en plats oavsett vad som händer med doktorandstudierna. De känner även oftare till redan pågående projekt och kan därmed ha lättare att bli involverade i dessa. Forskningsassistenter är ofta redan del av pågående eller planerade projekt.

Tillgång till handledares nätverk och möjlighet att resa på konferenser (vilket berörts ovan) är ytterligare aspekter där olika villkor upplevs råda mellan interna och externa doktorander. Det är viktigt att vara medveten och öppen om den trygghet interna doktorander har i jämförelse med externa doktorander, så att det inte uppstår olika grupperingar. Här finns en dubbel problematik då externa doktorander kan känna sig exkluderade från miljön i sin helhet, medan interna doktorander kan känna sig utestängda från doktorandmiljön. Här är både transparens och samsyn centralt, så att doktorandkollegierna stärks oavsett vilken position man har som doktorand. Därutöver behövs ett medvetet och kontinuerligt arbete för att inkludera externt rekryterade doktorander.

När det gäller doktoranders rätt till pedagogiskt stöd vid funktionsnedsättning ger intervjumaterialet vid handen att långt ifrån alla handledare och andra verksamma inom forskarutbildningen har erforderlig kunskap om forskarstuderandes rätt till pedagogiskt stöd vid neuropsykiatrisk, psykisk eller fysisk funktionsnedsättning. Här förekommer föreställningar om att doktorander med viss funktionsnedsättning inte hör hemma i forskarutbildning. Okunskap och normativa föreställningar av det slaget genererar självklart problem för doktorander i behov av pedagogiskt stöd. Här fordras för det första en insats för

att öka medvetenheten om doktoranders rättigheter att ansöka om pedagogiskt stöd vid funktionsnedsättning. För det andra krävs ett långsiktigt arbete för att synliggöra och förändra de normer och föreställningar som riskerar att utestänga studenter med funktionsnedsättning från att söka eller fullfölja forskarutbildning. För det tredje vore kunskapshöjande insatser relevanta även ifråga om anpassning av undervisning och examination för studenter med beviljat pedagogiskt stöd.

En sista aspekt vi vill lyfta är skillnader ifråga om krav på närvaro på arbetsplatsen, både närvaro på orten och den kontinuerliga närvaron under veckorna. I några intervjuer framkommer att närvarokraven kan se olika ut för doktorander och andra anställda inom samma ämne. Detta för med sig risker för olika villkor när det kommer till organisering av arbetsvardagen; exempelvis fördelning av så kallat akademiskt hushållsarbete. En sned arbetsfördelning skapar och upprätthåller olika villkor – och olika karriärmöjligheter. Ett åtgärdsförslag vore därför att tydliggöra rådande riktlinjer för närvaro (med hänsyn till pendling och andra relevanta variabler) i syfte att skapa lika villkor för alla.

Normer, inkludering och mångfald

Upplevelser av ensamhet, osäkerhet och utsatthet i varierande grad är inte ovanliga. Detta hänger samman med att på flera sätt vara i en underordnad position. Som doktorand är man underställd sin handledare och dessutom ny i kollegiet, vilket innebär att man inte vet vad man kan kräva eller förvänta sig av handledaren. Medvetenhet om anställningens tidsbegränsning samt att man är ny i den aktuella miljön kan leda till att man ställer höga krav på sig själv och då blir benägen att följa de normer och värderingar man uppfattar som centrala. Detta gäller i mindre grad för interna doktorander, som redan har inblick i miljön och de rådande villkoren.

En tydlig norm var 'den duktige forskaren' som kunde lägga all sin tid och intresse på området. Den duktige forskaren är en man (som är dels individuell/fristående från och kan lägga tid på arbetet utan tanke på familj eller andras behov), är funktionell (dvs har inga funktionsnedsättningar som till exempel dyslexi eller fysiska hinder), som arbetar heltid (dvs som inte har sjukdomar eller ansvar för andra vilket kan kräva deltidsarbete) och som utan problem kan överblicka, orientera sig i samt hantera den 'normala' miljön (dvs som kan akademien samt den svenska kulturen). 'Den duktiga forskaren' innehåller således flera andra olika normer och kulturella förväntningar; det är normer om genus, etnicitet och arbetsförmåga både gällande tid och funktion. Normer av dessa slag behöver både synliggöras och hanteras av handledare såväl som mindre och större kollegier.

Intervjuerna visade förekomsten av olika villkor och möjligheter för kvinnliga respektive manliga doktorander gällande sådant som tillgång till forskningsnätverk och undervisning. Det lyftes flera exempel på starka genusnormer, däribland beskrivningar av män som anses ha framåtanda och kvinnor som behövande. Dessa genererar alltså olika förståelser av individers 'drivkraft'. De kvinnor som belyste detta såg det i ett utifrånsperspektiv, enligt vilket omgivningen skapade eller upprätthöll föreställningen om att män kommer in i forskningsnätverk för att de har framåtanda och vågar ta för sig, medan detta inte förväntades av kvinnor. Män som berättade om samma sak såg istället situationen ur ett inifrånsperspektiv; de beskrev att de själva har framåtanda och därför lyckas komma in i nätverk.

Dessa genusbaserade normer och förväntningar är inte ovanliga och visar på ett privilegium som manliga doktorander kan ha, nämligen att inte ha problem på grund av sitt kön. När det

går bra så är det för att 'jag visar framfötterna'. Då är man inte alltid uppmärksam på när andra doktorander har problem och därmed kan/behöver man inte engagera sig i andras situation. För kvinnliga doktorander kan det istället vara tvärtom vilket framkom i intervjuerna: på grund av egna erfarenheter av underordning så ser de även andras underordning. Det tar energi då man även engagerar sig i andra och det kan också tvinga fram en tystnadskultur. Om man ser och engagerar sig i problem blir man lätt en del av problemet. För att undvika detta så kan man istället välja att vara tyst vilket också tar (emotionell) energi, men då vet man att man reproducerar tystnadskulturen och makthierarkier. Man skulle kunna tolka deltagandet i denna studie i ljuset av ovanstående: dels ser vi att det var betydligt fler kvinnor än män som visade intresse för att delta, dels beskrev fler kvinnor än män att de ville delta för att kunna få berätta sådant de inte kunde prata om i andra sammanhang.

Förutom genusnormer lyftes även heltidsnormen vid flera tillfällen. Många efterfrågade en större acceptans för deltidsarbete och beskrev att de som arbetade deltid blev ifrågasatta på olika sätt; att de måste bevisa sig på ett annat sätt än de som arbetar 'normal' heltid. Det finns en mängd olika anledningar till deltidsarbete, såsom sjukdom, funktionsnedsättning, familjesituation och föräldraskap. Dessa anledningar länkar till diskrimineringsgrunder på olika sätt, vilket gör det extra viktigt att skapa bra arbetsmiljö och förståelse för de doktorander som är i sådan position. En annan anledning handlar om delade tjänster, det vill säga att man har en annan samtidig tjänst på universitetet eller någon annanstans. Oavsett anledning så tampas dessa doktorander med förväntningar och en struktur som är skapad för heltidsarbete.

Heltidsnormen diskuterades också i relation till den individualism och konkurrens- och prestationskultur som finns i akademien. Även om det sker mycket samarbeten och nätverkande så är det den egna prestationen som mäts och bedöms, vilket kan ge olika villkor för de som inte uppfyller normen 'den duktige forskaren'. Normer kan också ta sig uttryck i språk och jargong som kan leda till exkludering och underordning. I intervjuerna beskrevs att det ibland förekommer rasistiska uttalanden av överordnade personer där ingen i kollegiet uppmärksammar eller hindrar detta. Om man vid en sådan situation själv är invandrare eller har utländsk bakgrund så blir upplevelsen av underordning extra stark. Det är större risk att sådant händer i homogena miljöer än i heterogena miljöer. Om personalen eller doktorandgruppen har en bra balans gällande kön och etnicitet så blir det svårare att använda rasistisk eller sexualiserad jargong då många fler kan beröras av sådan jargong.

Flera doktorander vittnade om en sexualiserad jargong som ibland sker på arbetsplatsen, men oftare i gränslandet mellan arbete och fritid (t.ex. vid kvällsaktiviteter under konferenser) men som påverkar relationen på arbetet. Om en sådan jargong blir normaliserad finns det risk att även andra gränser förskjuts, som till exempel kommentarer om (o)passande klädsel för kvinnor i sådan grad att man varje dag noga överväger huruvida klädseln kommer att uppfattas som passande. Om miljöer tillåter eller möjliggör sådana normförskjutningar kan det i förlängningen leda till konkreta sexuella trakasserier. Även om det inte sker ofta finns det miljöer där detta upplevs som en risk (eller t.o.m. ett konstant hot i bakgrunden); oftast sker det i miljöer där en sexualiserad jargong redan tillåts.

Ett sätt att hantera rasistisk och sexualiserad jargong är att arbeta med medveten mångfaldsrekrytering för att bryta homogena miljöer. Heterogena miljöer kan skapa en annan förståelse för individers olika villkor och förutsättningar än homogena miljöer. Detta gäller inte bara kön och etnicitet utan även sådant som funktionsvariationer och arbetstid. Heterogenitet kan komma med utmaningar. Olika erfarenheter, behov och viljor kan å ena

sidan skapa konflikter, men å andra sidan kan det i förlängningen skapa nya former av normalitet. Resultatet beror på hur man som institution eller ämne hanterar detta. Detta länkar tillbaka till vår övergripande rekommendation att ha gemensam information och liknande strukturer i form av tydliga regelverk och synliggjorda beslutsprocesser i alla ämnen. Utöver detta bör man även aktivt synliggöra och medvetandegöra kollegier om förekomsten av och konsekvenserna av normer och normativa förväntningar

I intervjuerna lyftes också att det inte bara handlar om normer och förväntningar på individ eller gruppnivå. Det var snarare något som flera såg som något som genomsyrade akademien; att de befann sig i en maskulint kodad miljö trots att vissa var i miljöer som var kvinnodominerade.

Avslutning

I enlighet med kartläggningens syften har vi utifrån intervjumaterialet synliggjort sådana mönster av exkludering, utsatthet, ensamhet, isolering och informella maktstrukturer som doktorander vid HUV-fakulteten erfar/it. Vidare har vi strävat efter att framställa konkreta förslag på fakultetsgemensamma åtgärder som skulle kunna bidra till utveckling av fakultetens doktorandmiljöer i helhet till mer genomgående öppna, sunda, transparenta och inkluderande studie- och arbetsmiljöer för våra doktorander. En utgångspunkt i detta, som kommer från intervjuerna och våra erfarenheter som lika villkorsombud, är att det som hjälper de mest utsatta också blir ett stöd för alla.

När det gäller lika villkorsarbete i HUV-fakultetens olika ämnesmiljöer uppenbarar intervjumaterialet en rad liknande erfarenheter av att medvetenheten om dessa frågor i de egna ämnesmiljöerna är god, ibland till och med mycket god, men att man däremot inte märker av så mycket verkstad. I en rad miljöer lyfts lika villkorsfrågor i olika möteskonstellationer, samtidigt som mer praktik efterfrågas utifrån befintliga dokument, teorier och diskussioner. Det perspektiv på lika villkorsarbetet som växer fram i takt med intervjuerna är inte på något sätt unik – lika villkorsarbete generellt löper ofta risk att stanna vid att delvis eller helt och hållet vara en pappersprodukt. En övergripande strävan bör därför förstås vara att lika villkorsarbetet i högre grad ska generera reella förändringar mot större jämställdhet och jämlikhet. Det är självklart också förhoppningen att ovanstående åtgärdsförslag ska kunna ligga till grund för konstruktiv dialog om och genomförande av faktiska förändringar där sådana efterfrågas i doktorandmiljöerna vid vår fakultet.

Bilaga 1: Informationsbrev

Till samtliga doktorander på humanvetenskapliga fakulteten (HUV) vid Mittuniversitetet

Fakultetsnämnden vid HUV har beslutat att det ska genomföras en kartläggning av forskarstuderandes upplevelser av sina studier utifrån ett lika villkorsperspektiv samt att utifrån resultaten vidta adekvata åtgärder och aktiviteter. Kartläggningens intervjudel kommer att genomföras under HT20 och det påföljande analysarbetet under VT21. Resultatet blir en intern rapport till fakultetsnämnden och materialet kommer inte användas för andra syften.

Universitetet är en hierarkisk organisation och den akademiska kulturen och strukturen skiljer sig från många andra organisationer. Vi vänder oss till er doktorander för att öka kunskapen om era erfarenheter på Mittuniversitetet, med fokus på lika villkor. Specifika syften med kartläggningen är att få kunskap om vilka olika former av diskriminering som kan drabba er doktorander, vilka maktstrukturer ni möter som doktorander, strategier för att undvika utsatthet samt erfarenheter ni har som bidragit till att skapa en god respektive mindre god forskningsmiljö ur ett lika villkorsperspektiv.

Kartläggningen kommer inte att avslöja namn eller personuppgifter utan ska vara en analys för att kunna arbeta utifrån (o)lika villkor som ett strukturellt problem. Vi vill gärna komma i kontakt med samtliga aktiva doktorander vid HUV, oavsett om ni har egen erfarenhet av diskriminering eller inte. Det är lika viktigt att förstå vad i organisationen som kan ha orsakat utsatthet som att förstå vilka faktorer som kan främja en god miljö för er doktorander.

Vi som kommer att genomföra intervjuerna är Lasse Reinikainen och Ulrika Lif. Vi är båda lika villkorsombud på universitetet och vi är även doktorander som ni. Intervjuerna kommer att genomföras via Zoom i fokusgrupper med 5-6 deltagare per grupp. De kommer att äga rum fram till vecka 51 och ta cirka en och en halv timme i anspråk. Intervjuerna kommer att spelas in. De enda som har tillgång till materialet är Lasse och Ulrika, och efter bearbetning och analys kommer filerna att raderas.

Allt material kommer att behandlas konfidentiellt och personer, platser och enheter kommer att avidentifieras så att ingen individ kan identifieras i resultatredovisningen. Om det finns risk för identifiering så tar vi inte med den aktuella berättelsen/händelsen i rapporten. Då frågeställningarna eventuellt kan beröra svåra upplevelser/situationer så finns möjlighet att kontakta Studenthälsan eller företagshälsovården (Previa). Av denna anledning kommer grupperna vara könsuppdelade. Det finns även möjlighet till enskilda intervjuer eller andra gruppkonstellationer. Om ni har sådana önskemål så är ni välkomna att höra av er direkt till oss.

Deltagandet är frivilligt, men om du kan tänka dig att bli intervjuad av oss ber vi dig ansluta till en av intervjugrupperna på vår plattform i Moodle. Där finns ett antal olika grupper för olika datum och tider. När en grupp/tid är fulltecknad så stängs den gruppen, så ju tidigare du anmäler desto säkrare kan du få en tid som passar dig. Vid behov kan vi även skapa ytterligare tillfällen, så att alla få möjlighet att delta. Här nedan kan du logga in och välja tillfälle. Anmälan är öppen från och med idag och fram till fredagen 6/11.

<https://elearn20.miun.se/moodle/user/index.php?id=xxxx>

När du loggar in ska du upp följande kursnyckel för att komma in i rummet: **xxxxxxx**

Om du har frågor kan du kontakta någon av oss.

Med vänliga hälsningar,
Lasse Reinikainen och Ulrika Lif

...

Lasse Reinikainen
Lika villkorsombud vid NMT
Tel: 010-142 88 22
lasse.reinikainen@miun.se

Ulrika Lif
Lika villkorsombud vid HUV
Tel : 072-506 58 21
ulrika.lif@miun.se

Bilaga 2: Intervjuguide

Öppning: rekapitulera syftet med studien:

Specifika syften med kartläggningen är att få kunskap om vilka **olika former av diskriminering som kan drabba** er doktorander, vilka **maktstrukturer ni möter** som doktorander, **strategier för att undvika utsatthet** samt **erfarenheter** ni har som bidragit till att **skapa en god respektive mindre god forskningsmiljö** ur ett lika villkorsperspektiv.

Bakgrundsfrågor:

- Ämne, tid som doktorand, tidigare arbeten inom akademien
- Lika villkorsarbetet på respektive institution
 - (hur aktivt, vilka deltar, generella och/eller uppmärksammade problem).
- Den egna kunskapen om makthierarkier och diskriminering, intresse för dessa frågor

Kärnfrågor:

- Erfarenheter av utsatthet, maktordningar, diskriminering eller upplevda orättvisor (egna eller andras)
 - Formella eller informella situationer
- Strategier för att hantera eller lösa problem
- Förklaringsmodeller: varför sker det?

Konkreta intervjufrågor

- Har du upplevt dig diskriminerad/trakasserad någon gång, eller upplevt att det funnits risk för detta, eller kan komma att finnas risker?
 - På vilka grunder?
 - kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, ålder, sexuell läggning eller kön eller könsidentitet). (Andra maktstrukturer?)
- På vilka sätt?
 - Sexuella trakasserier, anspelningar, funktionsvariationer, härskartekniker etc.
 - Var har det skett (vid eller utanför universitetet)?
- Har du någon gång upplevt att vara *utsatt* eller *i ett underordnat läge* pga den egna positionen/egenskaper i relation till handledare, chef, kollegor eller studenter?
 - Samma underfrågor som ovan (grunder, sätt, var).
 - Specifika frågor om relationen handledare/doktorand (kommer även längre ner).
- Känner du till någon annan som blivit, eller riskerar bli, diskriminerad eller trakasserad?
 - Har du sett/bevittnat något som du tänkt kanske är utsatthet/diskriminering (fast de inblandade inte verkar tänka det)?
 - Samma underfrågor som ovan (grunder, sätt, var).

- *Handlar det om enstaka händelser eller längre processer/skeenden?*
- Hur hanterar du eventuella risker/situationer gällande utsatthet/underordning?
 - Till exempel relationen handledare/doktorand?
 - Finns det saker som begränsar ditt eller andras handlingsutrymme?
- *Vilka var involverade, vilka kände till händelsen?*
- Vet du vart du kan vända dig för stöd eller hjälp?
 - (solitärt eller gemensamt)
 - Hur har du upplevt stöd och processer kring ärendet?
- Upplever du att universitetet tar dessa saker på allvar; att det adresseras?
 - På lokal nivå, på central nivå?
 - Är kollegor/medarbetare medvetna om lika villkorsfrågor?
- Hur, tänker du, har du (dina erfarenheter) bidragit till att skapa en god respektive mindre god forskningsmiljö ur ett lika villkorsperspektiv?
 - Hur har händelser påverkat dig /medarbetare/kollegium eller forskningen/utbildningen (möjligheter/begränsningar)?

Extra frågor/uppföljning

- Ser du några risker för utsatthet/exkludering i din egen omgivning eller i andra universitetsnära sammanhang?
- Andra maktstrukturer/maktordningar?

Bilaga 3: Mindmap

