

# Karriärvägar och arbetsvillkor för genusvetare och genusforskare



NATIONELLA  
SEKRETARIATET FÖR  
GENUSFORSKNING



GÖTEBORGS  
UNIVERSITET

Karriärvägar och arbetsvillkor för genusvetare och genusforskare

Kajsa Widegren och Susanna Young Håkansson

Foto: s. 1 Efe Kurnaz, s. 17 Joyce McCown, s. 40 Susan Q Yin

Utgivare: Nationella sekretariatet för genusforskning

Göteborgs universitet

Box 709, 405 30 Göteborg

[www.gu.se/nsfg](http://www.gu.se/nsfg)

Göteborg 2023



**2006**

**EXCELLENSMEDEL TILL GENUSVETENSKAPLIG FORSKNING UTLYSES AV VETENSKAPSRÅDET**

Utlysningen resulterade i tre excellenscentran vid Uppsala universitet, Linköpings universitet och Umeå universitet.

**2006**

**KVINNOVETENSKAPLIG TIDSKRIFT BYTER NAMN TILL TIDSKRIFT FÖR GENUSVETENSKAP**

Tidskriften är en av Nordens äldsta och största expertgranskade tidskrifter för aktuell tvärvetenskaplig forskning över hela det genusvetenskapliga fältet. Redaktionen roterar mellan olika genusvetenskapliga miljöer var fjärde år.

**2006**

**SVERIGES GENUSFORSKARFÖRBUND STARTAR**

Förbundet har bland annat som syfte att värna om mångfald av perspektiv och spänningar inom genusforskning och synliggöra dessas betydelse för genusforskning och discipliners utveckling.

**2007**

**ÄMNET GENUSVETENSKAP UTVÄRDERAS FÖR FÖRSTA GÅNGEN**

Utbildningar i genusvetenskap på grund-, avancerad och forskarnivå utvärderas av Högskoleverket.

**2016**

**KÖN/GENUS I FORSKNINGSANSÖKNINGAR TILL VETENSKAPSRÅDET**

Kön/genusperspektiv ska inkluderas i alla ansökningar om forskningsmedel till Vetenskapsrådet.

**2016**

**REGERINGEN GER SVENSKA UNIVERSITET OCH HÖGSKOLOR I UPPDRAG ATT ARBETA MED JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING**

Nationella sekretariatet för genusforskning får samtidigt i uppdrag att stödja universitet och högskolor att genomföra uppdraget.

**2018**

**JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETEN INRÄTTAS**

Jämställdhetsmyndigheten inrättas och övertar uppdragen att stödja universitet och högskolor i arbetet med jämställdhetsintegrering från Nationella sekretariatet för genusforskning.

**2018**

**GENDER STUDIES LÄGGS NER I UNGERN**

Ämnet gender studies stryks av Viktor Orbáns regering från listan över landets godkända masterprogram. Central European University – som har ett masterprogram i gender studies – flyttar från Budapest till Wien.

**2018**

**BOMBATTRAPP PÅ NATIONELLA SEKRETARIATET FÖR GENUSFORSKNING**

2018 hittade en medarbetare vid Nationella sekretariatet för genusforskning ett misstänkt föremål utanför sekretariatets lokaler. Polisen gjorde bedömningen att det kunde vara en sprängladdning. Det visade sig senare vara en attrapp. En förundersökning om olaga hot inleddes. Den lades senare ner.

**2019**

**ÄMNESFÖRENINGEN FÖR GENUSVETENSKAP, ÄG, STARTAR**

Föreningen samlar representanter för alla svenska genusvetenskapliga miljöer. Den hade sitt konstituerande möte i samband med g19, nationell genusforskningskonferens i Göteborg.

**2020**

**GENUSDOKTRINEN AV IVAR ARPI OCH ANNA-KARIN WYNDHAMN GES UT**

I boken Genusdoktrinen, skriven av Ivar Arpi och Anna-Karin Wyndhamn, kritiserar hur uppdraget att jämställdhetsintegrera svenska universitet och högskolor utgår från genusvetenskapliga maktanalyser.

# Innehåll

FÖRORD	7
SAMMANFATTNING	8
Rapportens huvudsakliga resultat	8
Om rapporten	10
<b>KAPITEL 1: KARRIÄRVÄGAR OCH ARBETSVILLKOR I AKADEMIN</b>	<b>11</b>
Inledning	11
Genusvetenskap och genusforskning	11
Institutionalisering och karriärvägar	13
Forskningspolitisk kontext	14
Metod, urval och svarsfrekvens	15
Disposition av rapporten	16
<b>KAPITEL 2: KARRIÄRVÄGAR OCH ARBETSVILLKOR FÖR DISPUTERADE I GENUSVETENSKAP</b>	<b>18</b>
Presentation av respondentgruppen	18
Nulägesbeskrivning	19
Diskussion	22
Karriärvägar	23
Diskussion	25
Villkor för karriärutveckling	26
Stöd för karriärplanering under forskarutbildningen	26
Formella och informella nätverk	27
Institutionellt stöd för meritering	28
Diskussion	29
Mobilitet och internationalisering	30
Diskussion	32
Arbetsmiljö	32
Diskussion	36
Genusvetenskap som tvärvetenskap och vetenskaplig orientering	37
Diskussion	39
<b>KAPITEL 3: KARRIÄRVÄGAR OCH ARBETSVILLKOR FÖR GENUSFORSKARE</b>	<b>41</b>
Presentation av respondentgruppen	42
Arbetsvillkor och karriärutveckling	42
Meriteringsanställningar	44
Tidigare anställningar	44
Anställningar utanför högskolan	45
Diskussion	45
Mobilitet och internationalisering	46
Diskussion	47
Genusforskning, ämnesdiscipliner och vetenskaplig orientering	47
Diskussion	51

Tvårvetenskapliga eller disciplinorienterade karriärvägar	51
Formella och informella nätverk	52
Diskussion	53
Arbetsmiljö	53
Diskussion	57
<b>KAPITEL 4: AVSLUTANDE DISKUSSION</b>	<b>58</b>
Referenser	61

# Förord

Snart sagt varje dag kommer nyheter om utmaningar och svårigheter i akademien. Enskilda kritiska forskare hotas och tystas. Ämnesvetenskaper ogiltigförklaras eller riskerar nedläggning. Studenter står maktlösa inför sina lärares arbetsbörda.

Av dessa skäl är en studie om karriärvägar för svenska genusforskare och genusvetenskapliga forskare angelägen. Forskningens villkor är ofta synonyma med forskarnas villkor, men det klagas sällan på vilka sätt. Här finns många problem: osäkra, tidsbegränsade anställningar som staplas på varandra. Brist på meriteringsanställningar för unga forskare. Urholkningen av den forskningsbaserade undervisningen.

Rapporten ger en viktig historisk inramning till framväxten av ett vetenskapligt fält, skildrar forskarnas dilemma inifrån den akademiska verkligheten, och riktar sökljuset mot ett diversifierat ämnesområde i såväl medial motvind som stark utveckling. Genom analyser av enkätdata och fokusgruppsamtal träder bilder fram kring möjligheter att förvalta och utveckla rollen som forskare. I skärningspunkten mellan vetenskaplighet, självständighet och institutionalisering ställs frågor om forskningens villkor på sin spets.

Rapporten är särskilt angelägen inför den kommande forskningspolitiska propositionen, genom sitt uttalade fokus på några av forskningssystemets generella utmaningar. Här speglas gränssnitten mellan tvär- och ämnesvetenskap och mellan den kritiska forskarens självständighet och inlåsningseffekter till följd av institutionalisering. Särskilt intressant är hur viljan till vetenskaplig (ny)orientering kolliderar med att strukturella förutsättningar för densamma saknas. Genusforskarens och genusvetenskapliga forskares villkor är uttryck för dåtida och framtida forskningspolitiska vägval. I väsentliga delar är deras villkor också lackmustest på den akademiska frihetens vara eller inte vara i svensk högskolesektor.

Göteborg 22 februari 2023

*Fredrik Bondestam*

Föreståndare

Nationella sekretariatet för genusforskning

# Sammanfattning

Det tvärvetenskapliga ämnet genusvetenskap har vuxit fram ur engagemang inom den ämnesintegrerade genusforskningen. I en disciplinorienterad högskolesektor innebär detta särskilda utmaningar för både genusforskare och disputerade i genusvetenskap, särskilt när det gäller att planera för en karriär efter disputation. Institutionaliseringsen av genusvetenskapen har dessutom skett under en tidsperiod som har präglats av strukturförändringar inom högskolesektorn. En utgångspunkt för denna rapport är att det forskningspolitiska begreppet karriärvägar måste förstås i ljuset av arbetsvillkoren inom högskolesektorn. Syftet med rapporten är att undersöka hur enskilda genusvetare och genusforskare efter disputation meriterar sig i enlighet med en normativ karriärstruktur.

1. Var arbetar disputerade i genusvetenskap och ämnesintegrerade genusforskare efter disputation?
2. Hur ser dessa två gruppers karriärvägar ut avseende tillgång till meriteringsanställningar, tillsvidareanställningar och möjlighet till mobilitet?
3. Hur ser det institutionella stödet för karriärutveckling ut för genusvetare?
4. Hur ser arbetsmiljön för genusvetare och genusforskare ut?
5. Hur förhåller sig genusvetare och genusforskare till sektorns disciplinära struktur?

Rapportens analyser bygger på uppgifter från två enkäter: en till genusvetare och en till ett urval genusforskare som skickades ut i december 2021, samt två fokusgruppsintervjuer med forskare från dessa två grupper, som hölls under hösten 2022.

## Rapportens huvudsakliga resultat

- Disputerade i genusvetenskap har en hög anställningsgrad och många som har fortsatt arbeta inom högskolesektorn har arbete vid genusvetenskapliga institutioner/centrumbildningar.
- En majoritet av disputerade i genusvetenskap har sin huvudsakliga inkomst från arbete i högskolan, den största gruppen är anställda som lektorer.
- Nästan hälften av alla disputerade i genusvetenskap som är anställda för att undervisa, har ingen forskning i sin tjänst. Hur mycket forskning som ingår i tjänsten varierar mycket stort mellan 10 och 70 procent av heltid.
- En majoritet av genusvetarna som har stannat kvar i akademien har haft många och otrygga anställningar, och många har också haft så kallade "staplade" anställningar.
- Bland de disputerade i genusvetenskap och som arbetar i högskolesektorn har 57 procent tillsvidareanställningar.
- 27 procent av de disputerade i genusvetenskap arbetar i andra organisationer än universitet och högskolor. De arbetar inom statlig verksamhet, region, frivilligorganisation, privat företag, eget företag och stiftelse. En stor andel har tjänster där de i hög utsträckning får användning för sin genusvetenskapliga kompetens.



- Majoriteten av genusvetarna är nöjda med sin forskarutbildning, men några få är det inte. De kritiska svaren pekar mot svårigheter som har med struktur och förutsägbarhet att göra. Nästan hälften av genusvetarna har inte haft några karriärförberedande inslag i forskarutbildningen.
- Många chefer initierar diskussioner om meritering, vilket är nödvändigt när det inte finns givna strukturer för hur individen ska gå till väga för komma framåt i sin karriärväg. Viktigast för karriärutveckling verkar dock informella nätverk vara.
- Många genusvetare har erfarenheter av att tillbringa tid utomlands under sin doktorandtid och ungefär en tredjedel har sökt internationella tjänster efter disputation. Svenska och svenskutbildade genusvetare orienterar sig främst mot europeiska länder och i viss mån mot USA.
- De första åren efter disputation är den period då flest genusvetare upplever oro, stress och mycket hög arbetsbelastning. Många har upplevt oro huvudsakligen på grund av osäkra anställningar och stress på grund av för hög arbetsbelastning. Många uppger att stress, oro och hög arbetsbelastning har lett till negativa hälsokonsekvenser.
- Genusvetenskap kan fortsatt sägas vara tvärvetenskapligt, trots institutionalisering. Många orienterar sig mot genusvetenskapliga tidskrifter och konferenser men också mot andra ämnen. Disputerade i genusvetenskap får i hög grad uppdrag i ämnets granskningsstrukturer.
- Även genusforskarna har en hög anställningsgrad. Den största gruppen arbetar som lektorer.
- Andelen med tillsvidareanställning är relativt hög för genusforskarna, 71 procent uppger att de har en tillsvidareanställning.
- Genusforskarna har lång väg till tillsvidareanställning inom högskolesektorn. Många uppger att deras tidigare anställningar huvudsakligen har varit tillfälliga anställningar.
- De flesta har någon gång under perioden från disputation till den anställning de har nu varit anställda vid en institution för det ämne de är disputerade i.
- En liten grupp disputerade genusforskare jobbar utanför högskolesektorn. De är anställda inom frivilligorganisation och statlig verksamhet. De arbetar som utredare, rådgivare och strateger.
- Det internationella utbytet för genusforskare är begränsat. Få har erfarenheter av internationellt utbyte från forskarutbildningen och få har sökt jobb utomlands efter disputation, men av de som har gjort det så har många fått de tjänsterna. Internationalisering är starkt orienterad mot anglosaxiska länder.
- De flesta genusforskare som har fortsatt arbeta i högskolesektorn är anställda vid en institution för det ämne de är disputerade i, men många är det inte: 43 procent arbetar i ett annat ämne än i det som de har disputerat i. Däremot är det ovanligt att genusforskare går vidare till en anställning i genusvetenskap.

- En majoritet av genusforskarna uppger att de hade en handledare med genusforskningskompetens och att de deltog i seminarieverksamhet med genusforskningsinriktning under sin doktorandtid.
- Många berättar att genusforskningen var omstridd på den institutioner där de gjorde sin forskarutbildning, men bilden är splittrad mellan olika ämnen.
- När det gäller publicering uppger 62 procent att de huvudsakligen har publicerat sig i tidskrifter med sitt disputationssämnes inriktning. En mindre grupp har huvudsakligen publicerat sig i tidskrifter med andra ämnesinriktningar. Några få har främst publicerat sig i genusvetenskapliga tidskrifter.
- Relativt få av genusforskarna har varit engagerade i formella nätverk med genusforskningstematik.
- När det gäller informella nätverk är det uppenbart att detta är en viktig aspekt för fortsatt arbete i akademien. Flera menar att utan informella nätverk hade de inte orkat arbeta kvar i högskolesektorn.
- Många har upplevt oro, stress och mycket hög arbetsbelastning och att det har orsakat negativa hälsokonsekvenser. En stor majoritet har upplevt oro huvudsakligen på grund av osäkra anställningar och stress på grund av för hög arbetsbelastning. Den första tiden efter disputation är den period då flest upplever oro, stress och mycket hög arbetsbelastning.

## Om rapporten

Rapporten är författad av Kajsa Widegren, fil. dr. i genusvetenskap, och Susanna Young Håkansson, båda utredare vid Nationella sekretariatet för genusforskning. Initiativ till denna undersökning kom från doktorand- och postdoktor nätverket inom Sveriges genusforskarförbund (SGF). Under projektets gång har en referensgrupp bestående av representanter från SGF, Ämnesföreningen för genusvetenskap (ÄG) och Kilden, Norges kunskapscentrum för köns- och genusforskning, konsulterats. Stort tack för betydelsefulla inspel under arbetets gång.

- Lovise Haj Brade, SGF
- Johanna Jers, SGF
- Anna Olovsson Lööv, SGF
- Trine Rogg Korsvik, Kilden
- Olga Sasunkevich, ÄG
- Ann Werner, ÄG

# KAPITEL 1: Karriärvägar och arbetsvillkor i akademien

## Inledning

Det tvärvetenskapliga ämnet genusvetenskap har vuxit fram ur engagemang inom den ämnesintegrerade genusforskningen. I en disciplinorienterad högskolesektor innebär tvärvetenskaplig forskning särskilda utmaningar för både genusforskare och disputerade i genusvetenskap, särskilt när det gäller att planera för en karriär efter disputation. Institutionaliseringsen av genusvetenskapen har dessutom skett under en tidsperiod som har präglats av strukturförändringar inom högskolesektorn. En utgångspunkt för denna rapport är att det forskningspolitiska begreppet karriärvägar måste förstås i ljuset av arbetsvillkoren inom högskolesektorn.

Syftet med rapporten är att undersöka hur enskilda genusvetare och genusforskare efter disputation meriterar sig i enlighet med en normativ karriärstruktur.

- Var arbetar disputerade i genusvetenskap och ämnesintegrerade genusforskare efter disputation?
- Hur ser dessa två gruppers karriärvägar ut avseende tillgång till meriteringsanställningar, tillsvidareanställningar och möjlighet till mobilitet?
- Hur ser det institutionella stödet för karriärutveckling ut för genusvetare?
- Hur ser arbetsmiljön ut för genusvetare och genusforskare?
- Hur förhåller sig genusvetare och genusforskare till sektorns disciplinära struktur?

## Genusvetenskap och genusforskning

I början av 2000-talet fick huvudområdet genusvetenskap examensrättigheter för doktorexamen vid ett flertal svenska lärosäten. Den första avhandlingen lades fram för disputation 2005, på Tema Genus vid Linköpings universitet. År 2021, när vi började arbeta med denna studie hade 61 personer disputerat i genusvetenskap.<sup>1</sup> Etableringen av forskarutbildning i genusvetenskap får ses som en viktig slutpunkt i den process av institutionalisering av genusvetenskap som påbörjades under 1980- och 90-talen (Liina-son 2011; Lykke 2004). Idag finns forskarutbildning i genusvetenskap vid universiteten i Lund, Göteborg, Linköping, Stockholm, Örebro, Uppsala, Umeå och på Södertörns högskola.

Det tvärvetenskapliga fältet genusforskning har däremot funnits i Sverige sedan 1960-talet, inledningsvis under beteckningar som kvinnoforskning och kvinnovetenskap. Fältet har vuxit i omfattning sedan dess och samlades under beteckningen genusforskning från mitten av 1990-talet (SOU 1995:110). Genusforskning är nu ett stort

---

1. Vi kommer löpande att inkludera både de med titeln fil. dr i genusvetenskap och de med fil. dr i Tema Genus i samma kategori, det vill säga "disputerade i genusvetenskap". Detta bygger framför allt på den ämnesgemenskap som finns mellan ämnena. När Högskoleverket utvärderade grund- avancerad och forskarutbildning i genusvetenskap 2007 låg både Tema Genus och Genusforskarskolans forskarutbildningar utanför uppdraget men utredarna noterade ändå att om dessa "räknas in kan konstateras att svensk forskarutbildning inom fältet genus har en betydande volym." (Högskoleverket 2007: 49)

akademiskt fält som har representanter inom alla forskningsområden (Olsson 2007; Alnebratt 2009; Thurén 2004). Genusforskning och genusvetenskap kallas ibland “de två benen” som fältet står på (Manns 2006). På Umeå universitet har Genusforskar-skolan sedan 2002 samlat doktorander med genusperspektiv inom olika huvudområden, och på senare år även doktorander i genusvetenskap, i en gemensam forskarskola, vilket har varit ett sätt att organisera genusforskning över disciplinränser. Även så kallad dubbel affiliering för doktorander förekommer på en del lärosäten. Detta innebär att doktoranden disputerar i ett annat huvudområde men att genusperspektivet säkras genom samarbete med genusvetenskaplig institution/centrumbildning och att båda institutionerna finansierar tjänsten. Detta är två exempel på hur genusvetenskap som institutionaliserat ämne och genusforskning som ett brett och skiftande fält hittar olika organisatoriska sätt att samverka inom en högskolesektor som fortfarande är starkt inriktad på ämnesdiscipliner. Trots olika former av samverkan mellan dessa två ben har relationen inte alltid varit okomplicerad och misstron mot det värdefulla i att institutionalisera genusvetenskap som ämne har tidvis varit explicit – likaså ifrågasättandet av genusvetenskap som “ämne” (Smirthwaite 2005).

Historiskt har de båda termerna används på olika sätt och getts olika begreppsligt innehåll. Genusforskning som samlingsbeteckning vann mycket av sin legitimitet genom att forskningspolitiska satsningar på fältet lanserades under 1990-talet (Thurén 2004). I den utredning – *Viljan att veta och viljan att förstå - kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning* (SOU 1995:110) som litteraturvetaren Ebba Witt-Brattström ledde och som blev klar 1995, användes genomgående termen “kvinnovetenskap”. I instruktionerna till utredningen användes däremot “kvinno-”- “jämställdhets”- eller “genusforskning”. När proposition Jämställdhet mellan kvinnor och män i utbildningssektorn (Riksdagen 1994/95:164) kom användes däremot genomgående termen “genusforskning”.

Även inom genusforskningsfältet används termerna på skiftande sätt. När Nationella sekretariatet för genusforskning 2010 initierade en kartläggning över institutionalisering inom genusforskningsfältet, var det inte uteslutande ämnet genusvetenskap som avsågs, utan också andra miljöer, etablerade på olika ämnesinstitutioner, och rapporten fick titeln *Genusforskningens läge och institutionella situation våren 2010 – en nulägesöversikt* (Liinason 2010). Efter detta tycks dock inte begreppet institutionalisering ha använts för att beskriva genusforskning. När den första skriften i *En skriftserie om genusvetenskap* kom 2012, var länken mellan institutionalisering och ämnesbeteckningen genusvetenskap etablerad (Lundberg och Werner 2012). Så till den grad att när nästa skrift, en nationell alumnundersökning, gavs ut 2013, beskrevs genusvetenskapsämnets historia som ett kontinuum från 1970-talet och framåt. Det nya ämnet genusvetenskap användes för att retroaktivt beteckna kurser som getts under namn som “kvinnovetenskap, makt och kön, feministiska studier” (Lundberg och Werner 2013).

Ämnet genusvetenskap har en självförståelse som tvärvetenskapligt och genusforskningsfältet består per definition av tvärande mellan ämnen vilket innebär särskilda utmaningar för de enskilda forskare som ska verka inom genusvetenskap och genusforskning när det kommer till frågor om anställning och ämnesmässig tillhörighet (Pulkkinen 2015; Lykke 2009; Woodward and Woodward 2015). Det finns nu en grupp genusvetare som har relativt lång erfarenhet av yrkeskarriär efter disputation samt en stadig tillströmning av nya disputerade genusvetare. Detta förändrar relationen mel-

lan genusforskningen och genusvetenskap som institutionaliserat ämne. Traditionellt är det genusforskare som har byggt upp de genusvetenskapliga miljöerna, men hur ser det ut nu när ämnet genusvetenskap producerar egna doktorer och det finns en generation disputerade i ämnet som har hunnit bli relativt seniora?

## Institutionalisering och karriärvägar

Några aspekter brukar pekas ut när det gäller att definiera ett ämnes institutionalisering. Gabriele Griffin, som är professor i genusvetenskap, ger följande aspekter störst betydelse: 1) att det finns professurer i ämnet 2) förekomsten av autonoma institutioner och/eller centrumbildningar 3) att övrig personal är akademiskt meriterad 4) examinationsrätt och 5) kontinuerlig finansiering (Griffin 2004). Nina Lykke adderar en annan viktig aspekt; att som ämne självständigt kan bedöma vilka meriter som ska ligga till grund för anställning som lektor eller professor i ämnet (Lykke 2004). För att skapa stabilitet över tid behöver ett ämne reproducera sig själv, till exempel genom nya doktorer i ett ämne, som bidrar med ny kunskap men också förvaltar och vidareutvecklar den kunskap som redan har producerats (Liinason, 2011). För denna kartläggning är institutionalisering av avgörande betydelse. Förutom stabilitet och synlighet genom institutioner, centrumbildningar, professurer och lektorer i genusvetenskap så producerar forskarutbildning i genusvetenskap nya professionella forskare. Men den institutionella strukturen är inte per definition det samma som en ”karriärväg”. Särskilt inte när det finns meriter för karriärutveckling som uttryckligen pekar mot rörlighet, som till exempel internationell mobilitet, rörlighet mellan lärosäten och ideal om tvärvetenskaplig rörlighet mellan ämnen.

Begreppet karriärvägar används vanligtvis för att beskriva individens utveckling inom ett karriärsystem, med villkorade steg i en karriärprogression. Inom forskningspolitiken får begreppet en tydligt individcentrerad betydelse. Det talas om ”otydliga” karriärvägar som skapar oro. Men också om ”långsamma” karriärvägar och då avses en normativ tidsrymd mellan stegen doktor och docent och mellan docent och professor (Vetenskapsrådet 2015). Mer positivt brukar ”breddade” karriärvägar betraktas: då avses alltså att forskarutbildades kompetens efterfrågas av en större del av arbetsmarknaden än enbart av högskolesektorn (Universitetskanslerämbetet 2020a). Vi använder begreppet karriärvägar när vi söker efter de strukturella mönster som villkorar arbetet i akademien och fördelar olika typer av resurser till enskilda forskare (Angervall och Gustafsson 2014). Progressionen från doktor, docent och professor utgör systemets normativa ramar. Kriterier och förfarande för rekrytering och befordran till professur finns i Högskoleförordningen och specificerat lokalt på lärosätena. Systemet förutsätts ha en hög grad av transparens: det ska vara möjligt att planera för nästa steg i karriärutvecklingen baserat på vad som är meriterande. Men dessa meriterande handlingar utförs i ett sammanhang som villkoras av en mängd aspekter. Förekomsten av arbetstillfällen är kanske den viktigaste: utan anställning kommer inga meriter ackumuleras, oavsett hur transparenta karriärstegen är. Men också andra aspekter spelar roll: normer om arbetsprestation, den verkliga arbetsbördan och arbetsmiljön ligger nära till hands (Sveriges universitetsläraresförbund 2021). Men också detta att karriärstegen bygger på att meriter ska bedömas utifrån ett ämnesmässigt innehåll. För att förstå dessa processer använder vi den feministiska filosofen Sara Ahmeds fenomenologiskt influerade begrepp

orientering (Ahmed 2006). Orientering sker i skärningspunkten mellan strukturens möjligheter och begränsningar. Här möts individens intention och riktning, strävan att bli begriplig som företrädare för en viss kompetens och det vetenskapliga fältets bekräftelser, som kommer till exempel genom erbjudanden om uppdrag. I processen sker inkluderingar och exkluderingar, samtidigt som ämnet genusvetenskap, den ämnesintegrerade genusforskningen och det tvärvetenskapliga genusforskningsfältet reproduceras i dessa orienterande rörelser.

## Forskningspolitisk kontext

Svensk högskolesektor har genomgått stora förändringar de senaste 30 åren när det gäller forskningspolitikens styrning av sektorn och därmed hur verksamheten bedrivs. Den så kallade "autonomireformen" som genomfördes 2011 har haft stor betydelse för organiserandet av akademiskt arbete sedan dess, men reformen är i sig resultatet av en längre process (Boberg och Ahlbäck Öberg 2022). Den centrala förändringen ligger i övergången från behovsstyrd forskning, där behoven främst definieras inom det politiska fältet, till forskning vars nytta och kvalitet avgörs inom forskarsamhället (Fridlund, Sandström och Benner 2000). Forskningsprojekt söker finansiering i konkurrens och bedömningen av vilka projekt som ska få finansiering görs med hjälp av experter från sektorn. Autonomireformen ska ses mot bakgrund av att begrepp som "excellens" och "internationalisering" vann stort gehör inom forskningspolitiken under 1990-tal och i början av 2000-talet (Sandström et al. 2010). Reformen gav lärosätena mycket långtgående friheter att själva organisera forskning, undervisning och beslutsstrukturer, samtidigt som regleringar i Högskolelagen och Högskoleförordningar reviderades. Uttryckligen skulle reformen fokusera på lärosätet och dess verksamhet snarare än den enskilda medarbetarens utvecklingsmöjligheter (Universitetskanslerämbetet 2022a). Under samma period har också en högre andel av statsfinansieringen av sektorn flyttats från så kallade basanslag åt lärosätena till de forskningsråd som inrättades i början av 2000-talet (Sveriges universitetslärarförbund 2021). Krav på högre produktivitet och större andel av anslag baserade på konkurrens mellan institutioner har lett till analyser av högskolesektorns nyliberalisering (Pereira 2017; Sullivan and Simon 2014). För att kunna mäta konkurrenskraft har högskolesektorn alltmer utvecklat olika utvärderings- och auditsystem baserade på så kallad "new public management", nya styrningsmodeller inriktade på effektivitet och produktionstakt. Parallellt med detta har undervisningsuppdraget ökat i hela sektorn.

I utredningen *Trygghet och attraktivitet* (Regeringskansliet 2016) märks en viss perspektivförskjutning från politikens håll. Den enskilda medarbetaren och universitetet som arbetsplats placeras mer i centrum. Diskussioner om "prekarisering" av universitetet (liksom inom andra delar av arbetsmarknaden och samhället i stort) och påtryckningar från fackligt håll kring behov av tryggare anställningar, förutsägbarhet och tydligare karriärvägar för doktorsexaminerade fick regeringen att tillsätta Forskarkarriärutredningen och därmed bitvis backa från den tidigare mer nyliberala styrningen. Motiveringen handlar däremot fortfarande om verksamheten: att göra universitetet till mer attraktiva arbetsplatser, så att enskilda individer vill och vågar satsa på forskarutbildning och ska förmås att stanna i sektorn. 2016 införde regeringen en ny meriteringsanställning, just med syfte att göra karriärvägar inom högskolesektorn

tydligare. Det biträdande lektoratet ska strukturera meriteringen genom att erbjuda en blandning av egen forskning och undervisning, det söks i konkurrens och ger den anställda rätt att prövas för tillsvidare tjänst efter avslutad tjänst (Regeringskansliet 2016). På så sätt kan den ses som en kompromiss mellan lärosätenas och de anställdas behov med en viss tyngdvikt mot att sätta den individuella karriärvägens transparens i fokus samt erkänna behovet av tillsvidareanställningar i sektorn. 2016 införde regeringen en ny meriteringsanställning, just med syfte att göra karriärvägar inom högskolesektorn tydligare. Tjänsten ska strukturera meriteringen genom att erbjuda en blandning av egen forskning och undervisning. Det söks i konkurrens och ger den anställda rätt att prövas för tillsvidare tjänst efter avslutad tjänst (Regeringskansliet 2016). På så sätt kan den ses som en kompromiss mellan lärosätenas och de anställdas behov med en viss tyngdvikt mot att sätta den individuella karriärvägens transparens i fokus, samt erkänna behovet av tillsvidareanställningar i sektorn.

Perioden som undersöks i denna rapport – det vill säga perioden 2005–2021 – sammanfaller både med den generella nyliberaliseringen av akademien, effekterna av autonomireformen, det ökade undervisningsuppdraget för svenska lärosäten och de senare åren ett större fokus på individuella anställningstrygghet.

## Metod, urval och svarsfrekvens

Rapporten presenterar resultat från två olika enkäter, en som skickades ut till alla som är disputerade i genusvetenskap och en som skickades till ett urval av genusforskare. När det gäller doktorsexaminerade i genusvetenskap försökte vi nå hela gruppen. Vi samlade in namn och e-postadresser genom att kontakta de institutioner som har examinerat individerna i gruppen. Svarsfrekvensen för denna grupp var hög: av de 61 personer som är disputerade i genusvetenskap svarade 40 personer på enkäten, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 67 procent.

Urvalet för enkäten till genusforskare bygger på databasen GENA där svenska avhandlingar med genusperspektiv listas, både löpande och i efterhand och som just nu utgör en samling på 1895 poster. GENA administreras av Kvinnsam och är baserad på nyckelbegrepp och titlar. Det behöver alltså inte innebära att de som har listats själva identifierar sig som "genusforskare" i dagsläget. "Genusforskare" kan också antas betyda olika saker inom olika vetenskapsområden och kan även ha skiftat i betydelse över tid. Urvalet ur GENA gjordes slumpmässigt och enkäten skickades ut till 80 personer som har disputerat under samma tidsperiod som genusvetarna, det vill säga mellan 2005 och 2021. Även här sökte vi e-postadresser manuellt. Svarade gjorde 29 personer, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 36 procent.<sup>2</sup>

Analyserna bygger i hög grad på den sammanställda rapport som genererades när enkäterna stängdes. Majoriteten av frågorna är ja/nej-frågor, frågor med graderade skalor eller flervalsfrågor men vissa uppgifter har vi också efterfrågat genom frisvars-fält. Vissa analyser har vi dock gjort manuellt eftersom systemet inte möjliggjort att det genereras automatiskt, till exempel när det gäller att räkna ut akademisk ålder, det vill säga den genomsnittliga tidsrymden från disputation till docentur/professur.

<sup>2</sup> Vi fick några mail från enskilda forskare som uttryckte förvåning eller rentav ilska över att bli tilltalade som "genusforskare". Detta ger en indikation på att ett slumpmässigt urval inte var den bästa urvalsprincipen, särskilt med tanke på att svarsfrekvensen blev relativt låg.

Förutom enkäterna genomförde vi också två fokusgruppsintervjuer för att komplettera enkätdata med den typen av mer fylliga berättelser som fokusgruppsintervjuer kan ge (Tursunovic 2002; Wibeck 2010). Respektive enkät avslutades med att fråga alla respondenter om de var intresserade av att delta i fokusgrupper och i så fall fylla i sin mailadress. Tekniskt sett så ställdes denna sista fråga i en separat enkät, för att respondenternas e-mailadresser inte skulle kunna kopplas till övriga svar. Alla som hade tillhandahållit sina e-mailadresser fick sedan inbjudningar till att vara med i fokusgrupper. Den ena intervjun hölls vid Karlstads universitet i samband med den nationella genusforskningskonferensen g22 och den andra på Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet. Majoriteten av deltagarna var disputerade i genusvetenskap. Fokusgruppsintervjuerna var semistrukturerade och pågick ungefär en timme. Syftet var att fördjupa och komplettera förståelsen av de tematiker om karriärvägar och villkor som finns i enkäten. Intervjuerna var på många sätt samstämmiga och många av deltagarna gav uttryck för liknande erfarenheter. Ofta, men inte alltid, låg dessa även i linje med enkätens resultat. Vi använder löpande direkta citat eller sammanfattningar av fokusgruppernas samtal i rapporten. I några av citaten som återges har talspråkliga inslag, som omtagningar och svåråtergiven meningsbyggnad, tagits bort för att främja läsbarheten.

## Disposition av rapporten

De två enkäterna redovisas i varsitt kapitel, kapitel 2: *Karriärvägar och arbetsvillkor för disputerade i genusvetenskap* och kapitel 3: *Karriärvägar och arbetsvillkor för genusforskare*. De har delvis olika upplägg eftersom de utgår från olika omständigheter: det institutionaliserade ämnet genusvetenskap respektive det breda genusforskningsfältet.

Kapitel 2 börjar med en nulägesbeskrivning som analyserar anställningssituationen för hela gruppen genusvetare oavsett tid sedan disputation. Därpå följer en kohortanalys som analyserar tidigare anställningar, tillgång till forskningsmedel och anställningsvillkor, det vill säga kohorternas karriärvägar fram till nuvarande situation. Därefter analyseras meriterande insatser och institutionellt stöd, samt mobilitet, internationalisering och arbetsmiljö. Sist analyseras genusvetares tvärvetenskapliga orientering.

Kapitel 3 börjar med att beskriva nuläget för gruppen genusforskare: nuvarande anställningar, tillgång till meriteringsanställningar och anställningar utanför högskolan. Därefter analyseras meriterande insatser, samt mobilitet och internationalisering. I kapitlets sista del analyseras genusforskarnas relationer till sitt disputationsämne, till andra ämnen och till genusvetenskap, samt formella och informella nätverk och sist arbetsmiljö.

Kapitel 4 är en avslutande diskussion som framför allt tar fasta på resultat kring relationen mellan karriärvägar och tvärvetenskaplighet och vad det betyder för de två olika grupperna, men som också diskuterar hur högskolesektorns generella villkor inverkar på karriärutvecklingen efter disputation för genusvetare och genusforskare.





# KAPITEL 2: Karriärvägar och arbetsvillkor för disputerade i genusvetenskap

”Var arbetar disputerade i genusvetenskap? Vilka stannar i akademien? Vilka lämnar, och till vad?” (Hoffart, Jers, and Olovsson 2020). Enligt krönikan “Den postdoktorala situationen för genusdoktorer – vad händer efter festen?” berättar många som befinner sig just runt disputation att de ofta får försäkringar från mer seniora kollegor om att det visserligen kan bli en tuff första period, men att det löser sig inom ett par år, ett sätt att beskriva läget som att “det blir bättre”, i linje med queerteoretikern Jasbir Puar analys av nyliberala framtidsnarrativ (Puar 2012). Berättelser om akademisk yrkesverksamhet generellt präglas av oro inför en osäker arbetsmarknad, svårigheter att få sina forskningsansökningar beviljade och långa perioder av osäkra anställningar. I en rapport visar Universitetskanslerämbetet att doktorsexaminerade kan ha visstidsanställningar staplade på varandra upp till åtta år efter doktorsexamen (Universitetskanslerämbetet 2022b). År 2018 var 33 procent av all forskande och undervisande personal i Sverige tidsbegränsat anställda, medan motsvarande andel på arbetsmarknaden i stort var knappt 17 procent (Universitetskanslersämbetet 2022b). Genusvetenskap som ett nytt, litet ämne och med upplevelser av att till viss del fortfarande saknar legitimitet i delar av sektorn, förstärker den dystra bilden av högskolesektorns strukturella villkor.

## Presentation av respondentgruppen

Av de som svarat på enkäten till genusvetare har 32 personer (80 procent) valt alternativet “kvinna” och fem personer (12,5 procent) alternativet “man”. Tre personer (7,5 procent) har valt alternativet “annat” och två av dem har valt möjligheten att specificera detta. De har svarat “icke-binär person”. Både övervikten av kvinnor och förekomsten av självidentifierade icke-binära personer just inom genusvetenskap kan förstås utifrån ämnets historia. Utbildning i genusvetenskap på alla nivåer har och har haft en majoritet kvinnliga studerande, vilket avspeglar sig i den grupp som disputerar (Högskoleverket 2007). I den alumnundersökning som gjordes 2013, och som besvarades av drygt 600 före detta studenter i genusvetenskap valde 83 procent att definiera sig som kvinnor, två procent som både kvinna och man och fem procent som annat. Alumnundersökningen kommenterar inte resultaten utanför tvåkönsnormen men övervikten av kvinnor som studerar genusvetenskap kan enligt studien förklaras med att “kvinnor har större erfarenhet av ojämställdhet i samhället och att den erfarenheten motiverar dem att studera genusvetenskap” (Lundberg och Werner 2013).

Genusvetenskapliga undervisnings- och forskningsmiljöer kan antas vara och ha varit transinkluderande eller rört sig i en sådan riktning under ganska lång tid, samtidigt har grupper av feminister tidvis velat avvisa och ibland lyckats utestänga transpersoner från olika feministiska sammanhang. Genusvetenskapliga kurser har kontinuerligt inkluderat transstudier i undervisningen, och även om det säkert har sett olika ut på olika

lärosäten så har administrativa ansträngningar gjorts för att inte felköna studenter. En del av den svenska historiska, kulturvetenskapliga och samhällsvetenskapliga (kanske i mindre grad medicinska eller psykologiska) transforskningen har också utvecklats i just genusvetenskapliga miljöer.

De som har svarat är födda mellan 1964 och 1991. Både genomsnittsålder och medianålder vid disputation är 34 år, vilket också är samma medianålder som för hela landets examinerade på forskarnivå (Statistiska centralbyrån 2021).

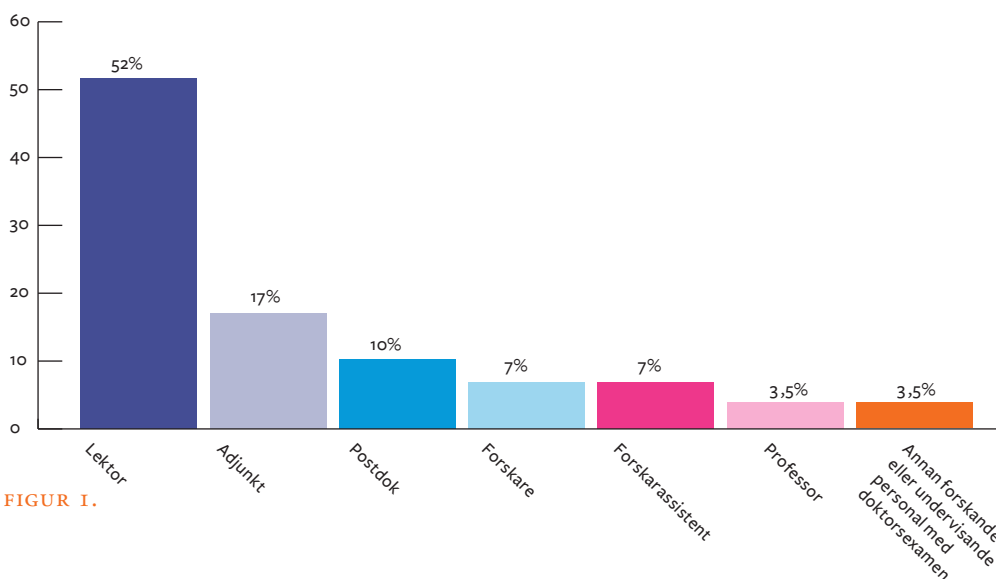
På frågan om födelseland har hälften av respondenterna svarat och av dessa har 14 personer angett ”Sverige”, fem personer har angett namn på andra länder och en person har svarat ”inte Sverige”. Att majoriteten av de disputerade i genusvetenskap är födda i Sverige är inte oväntat. Att så många inte vill svara kan dock ha att göra med hur vi ställde frågan: en respondent skriver att hen inte vill uppge födelseland eftersom det skulle av-anonymisera hen. Vi ställde denna och andra frågor om internationell mobilitet för att kunna undersöka om villkoren skiljer sig på något avgörande sätt mellan personer födda utomlands och i Sverige. Vi bedömer dock att gruppen utlandsfödda är för liten för att kunna göra en fördjupad analys och samtidigt säkra dessa respondenters anonymitet.

## Nulägesbeskrivning

Av hela gruppen svarar 29 personer (72 procent), alltså en majoritet, att de idag har sin huvudsakliga inkomst från arbete i högskolan. De som arbetar inom akademien har en mängd olika befattningar, men den största gruppen är anställd som lektorer. Det finns dock de som är anställda som adjunkter och forskare. En grupp har meriteringsanställningar så som postdoktorer, biträdande lektorat eller forskarassistenter. Den minsta gruppen är ”annan forskande eller undervisande personal med doktorsexamen” (Figur 1).

Av gruppen som arbetar inom akademien har i dagsläget 17 personer (59 procent) en tillsvidareanställning och 12 personer (41 procent) en visstidsanställning/tidsbegränsad anställning. Detta förklaras av att meriteringsanställningar är just tidsbegränsade. Bred-

Tjänstebefattning bland anställda inom högskolesektorn



FIGUR 1.

den av anställningar och anställningsformer avspeglar att respondentgruppen är i olika faser av sina yrkesliv. Exempelvis är anställning som postdok villkorad så att enbart relativt nydisputerade kan söka.

Respondenterna arbetar på universiteten i Göteborg, Karlstad, Linköping, Lund, Stockholm, Örebro, Uppsala, Umeå, Malmö, Linnéuniversitetet, Mittuniversitetet och Södertörns högskola, men också på utländska universitet i Danmark, England och Nederländerna. Av de som är anställda i högskolesektorn är de flesta – 23 personer eller 79 procent – anställda vid en genusvetenskaplig institution. Sex personer (21 procent) är anställda vid institutioner för andra ämnen. Alla genusvetenskapliga, institutionaliserade miljöer är representerade i enkäten vilket kan ses som att ämnet genusvetenskap är institutionaliserat på det sättet att det reproducerar sig själv, det vill säga, de forskare som produceras genom forskarutbildning i ämnet i hög grad fortsätter arbeta i genusvetenskapliga miljöer och dessa miljöer anställer i hög grad ”sina” egna doktorer. Att en mindre grupp har jobb inom andra ämnen och institutioner kan ses som ett tecken på att ämnets tvärvetenskaplighet också ger möjlighet för disputerade i genusvetenskap att söka sig till andra miljöer. Dessa sex personer har alla sökt sina tjänster i konkurrens och har alltså blivit bedömda utanför genusvetenskapliga granskningsstrukturer och bedömts kvalificerade av bedömare inom andra ämnen.

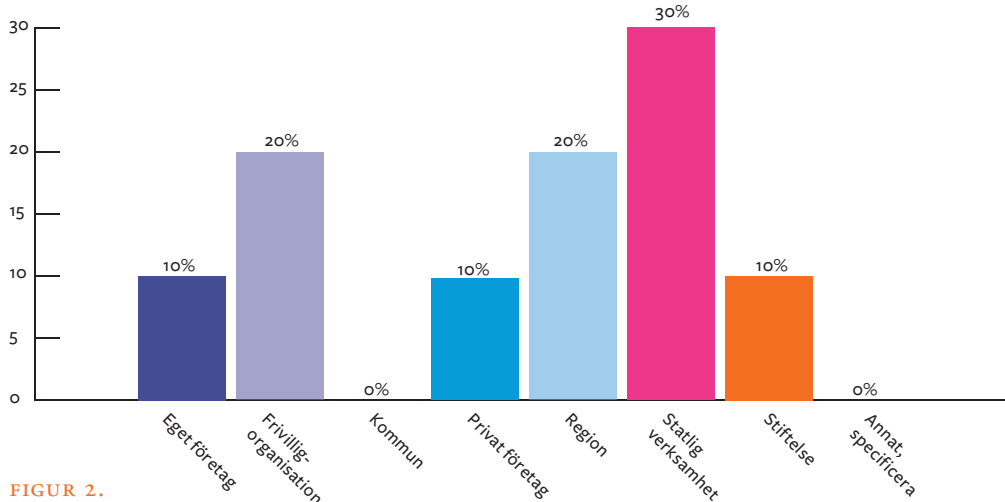
Den största gruppen, lektorer och adjunkter, kan tas som ett exempel på hur arbetsvillkoren skiljer sig åt mellan olika lärosäten. När vi frågar om dessa personer har “forskning som ingår i tjänsten” får vi väldigt varierade svar. Nästan hälften av alla som är anställda för att undervisa, det vill säga lektorer och adjunkter, har ingen forskning i sin tjänst. De som svarar ja på frågan anger att de kan forska på mellan 10 och 70 procent av sin arbetstid. Att det varierar så kraftigt mellan lärosäten är en effekt av de enskilda lärosätenas autonomi. Forskningstid som ingår i en lektorstjänst brukar ses som en garant för att undervisningen är forskningsgrundad. När en lektor har tid att bedriva egen forskning vid sidan av undervisningen handlar det delvis om att säkra kvalitén på undervisningen, men ska också vara en möjlighet för lektorn att fortsätta meritera sig. Utöver detta visar Sveriges universitetslärarförbunds studie att forskningstid i tjänsten minskar risken för arbetsrelaterad ohälsa (Sveriges universitetslärarförbund, 2021).

I forskning om framväxten av genusvetenskap och dess förhistoria framhålls ofta genusvetenskapens och genusforskningens relation till samhälle och till politisk förändring (Manns 2006; Pulkkinen 2016; Liinason 2011). Genusvetenskap är ett samhällsorienterat ämne, ofta med ideal om att också kunna förändra till exempel situationen för stigmatiserade, diskriminerade eller osynliggjorda grupper. Detta var också intentioner med en del av de forskningspolitiska satsningarna som gjordes på genusforskningen under 1970-, 80- och 90-talen (Alnebratt 2009). Det ligger också i linje med forskningspolitiska idéer om breddade karriärvägar: ansträngningar att göra forskarutbildade attraktiva på hela arbetsmarknaden. Men det finns givetvis många andra skäl, inte minst arbets-situations- och arbetsmiljörelaterade, till att söka sig utanför akademien.

Den grupp som i nuläget har arbete i andra organisationer än universitet och högskolor består av elva personer (27 procent). De som inte arbetar i högskolesektorn har anställning i en mängd olika typer av organisationer. De arbetar inom statlig verksamhet, region, frivilligorganisation, privat företag, eget företag och stiftelse (Figur 2).

De har tjänstetitlar som sträcker sig från utredare, forskningssekreterare, förvaltningschef, politisk sekreterare, konsult, rådgivare och verksamhetsutvecklare (ordningen

Anställda utanför högskolesektorn, sektorer



FIGUR 2.

är inte relaterad till typ av organisation). På frågan om i vilken utsträckning de får använda sina kompetenser som forskare i sina nuvarande tjänster svarar 50 procent ”i mycket hög utsträckning”.

Vi frågade de som inte längre arbetar kvar inom högskolesektorn varför de har lämnat akademien. Bland de fördefinierade svaren har tre personer svarat att de sökte den tjänst de har idag på grund av att de inte fick fortsatt anställning inom högskolan och/eller forskningsmedel. Tre personer har valt alternativet ”Intressant jobb i linje med min expertis”. Fem personer har valt alternativet ”Annat” och specificerat i fritextsvaren. Svaren visar på bredden i motivation att söka arbeten utanför akademien. Några har angett att de var tvungna på grund av arbetslöshet, det vill säga fick varken fortsatt anställning eller mer forskningsmedel. Det framkommer också att förändrade familjeomständigheter kan göra det nödvändigt att söka sig till delar av arbetsmarknaden som har säkrare anställningar. Det blir tydligt i dessa svar att högskolesektorn ställer höga krav på de som ska arbeta där, både vad det gäller att finansiera sina egna tjänster med forskningsmedel och att leva upp till fantasier om oändlig arbetskapacitet och att inte låta andra hänsyn stå i vägen för det akademiska arbetet. I andra svar är det missnöje med högskolan som arbetsplats som har lett till att respondenterna har sökt sig till andra verksamheter.

Andra respondenter har andra historier att berätta: de menar att de har velat bredda sin kompetens och sett arbete utanför akademien som (minst) lika intressant som jobb inom akademien. En person skriver att hen blev rekryterad snarare än sökte tjänsten, vilket ligger i linje med svaren som handlar om hur ens genusvetenskapliga kompetens kommer till användning i arbete utanför akademien. Flera svarar jakande på den frågan och visar alltså att det finns en arbetsmarknad för disputerade genusvetare i andra sektorer.

Frågan om att söka arbeten eller karriärvägar utanför högskolan kom också upp i våra fokusgruppsintervjuer. Här handlade det om en grupp med både relativt juniora och seniora forskare, där den stora majoriteten har fortsatt arbeta inom akademien.

Nu känns det som att det tåget har gått. Nu kan jag inget annat än att forska.

De flesta av deltagarna var överens om att de hade tänkt i banor av att söka jobb utanför akademien under tiden direkt efter disputation, som en utväg om deras ansökningar om meriteringsanställningar eller projekt inte skulle ha beviljats. Men de var också överens om att detta i så fall skulle ha krävt en viss ansträngning för att verkligen börja kartlägga vilka av deras kvalifikationer som skulle kunna överföras till andra typer av jobb. De verkar också lättade över att inte ha behövt göra detta. Några av dem har nu biträdande lektorat med goda utsikter att prövas och få tillsvidarejänster inom några år. I en av grupperna pratar deltagarna om normen att vara kvar i akademien och föreställningen om att om man lämnar så finns det ingen väg tillbaka.

Du kan inte vara utanför några år och sen komma tillbaka. Det finns en panik i förhållande till att pröva något annat.

Men alla håller inte med. En deltagare som inte arbetar inom akademien längre, men som kallar sig independent scholar, tycker att det är ett väldigt bra sätt för att utföra intellektuellt arbete, men samtidigt inte vara bunden till akademins villkor och hög administrativ arbetsbelastning.

Jag sitter nästan aldrig uppe på nätterna längre. Som independent scholar så definierar jag själv vad jag vill skriva och forska om i mycket högre utsträckning. Jag vill till exempel hellre skriva bokprojekt än artiklar. Det är fantastiskt att inte ha pressen som kommer med att jobba i akademien, friheten från det. Men jag har ju också ett nätverk från min tid i akademien, och jag får många förfrågningar av tidigare kollegor, om sådant som styrelseuppdrag, reviewer, doktorandhandledare och så vidare. Det har jag faktiskt varit överraskad över. Jag tänkte att det tar slut när jag slutade jobba inom akademien, men det har det inte gjort. Det är jätteskönt. Jag hade inte kunnat göra det jag gör idag utan min forskarutbildning.

## Diskussion

Sammantaget visar svaren att disputerade i genusvetenskap har en hög anställningsgrad och att många har arbete vid genusvetenskapliga institutioner eller motsvarande. En hög andel har eller har haft anställningar som motsvarar deras kompetens. När det gäller de som har arbete på andra ämnesinstitutioner så kan vi anta att de anställningarna motsvarar respektive individs kompetens. Bland de som arbetar utanför högskolesektorn så har en stor andel av respondenterna tjänster där de i hög utsträckning får användning för sin genusvetenskapliga kompetens.

Resultatet av denna sammanställning visar att det finns anställningar där disputerade genusvetare kan få användning för sina kunskaper även utanför högskolesektorn och att arbetsgivare som frivilligorganisationer, statliga myndigheter och regioner är intresserade av dessa kompetenser. Om vi jämför med nationell statistik är dock genusvetare i mycket högre grad kvar inom högskolesektorn. Endast 38 procent av alla med forskarutbildning arbetar inom utbildningsväsendet, det vill säga inom högskolesektorn (Universitetskanslerämbetet 2020a).

## Karriärvägar

Hur ser då vägarna från disputation ut? Ett sätt att analysera mer i detalj hur karriärvägar för genusvetare ser ut är att dela upp respondentgruppen i kohorter: mindre grupper som samlar personer som har disputerat under ungefär samma tidsperiod. Som vi kunde konstatera i nulägesbeskrivningen så ger den en spretig bild, vilket har att göra med att olika personer är i olika faser av sitt yrkesliv; några är helt nydisputerade, medan andra har lagt mer än tio år bakom sig sedan disputation. Med kohortanalys blir det möjligt att relatera gruppens erfarenheter till en viss tidsperiod, förändringar i den forskningspolitiska kontexten och i jämförelser mellan grupperna få syn på skillnader och kontinuiteter. Nackdelen är givetvis att ju mindre grupper desto svårare att anonymisera. Med hjälp av generaliseringar kan vi analysera vissa mönster i karriärvägarna.

*Grupp ett* är gruppen som disputerade 2005–2010, det vill säga för mellan arton och tretton år sedan. Det är alltså den grupp där resultaten tydligast kan säga något om utvecklingen av yrkeslivet efter disputation i genusvetenskap eftersom det finns mest data om denna grupp. Gruppen består av tio individer, där hälften idag har sina anställningar utanför högskolesektorn idag och hälften är kvar inom högskolesektorn. De som har stannat i akademien har haft karriärvägar som präglas av många olika tillfälliga anställningar: vissa meriteringsanställningar, vissa vikariat eller andra typer av projektanställningar. I genomsnitt har gruppen haft sex olika anställningar efter disputation och innan den anställning de har i dag. Två personer har erfarenhet av så kallad "stapling" av anställningar, det vill säga "flera tillfälliga korttidsanställningar med samma arbetsgivare och ungefär samma arbetsuppgifter och omfattning". Detta är en ganska typisk bild av en karriärväg inom högskolesektorn: många olika korttidsanställningar och ibland stapling. Oftast gäller stapling undervisningstjänster som inte driver meriteringen för individen framåt (Sveriges universitetslärarförbund 2018; Universitetskanslerämbetet 2022b).

*Grupp ett* är en liten grupp, men den präglas av skarpa kontraster: några individer har fått många forskningsansökningar beviljade, medan några inte anger några externt finansierade projekt alls. Två personer anger att de har haft postdok-anställningar som har sökts i konkurrens och finansierats av externa medel, men de flesta har börjat sina respektive yrkesliv med att vara medsökande i externa projekt. De har därefter övergått till att i nästföljande projekt stå som huvudsökande - och alltså kan antas ha varit den som har drivit fram projekt. Alla som har stannat i akademien är idag docenter och av dessa är en också professor. Den genomsnittliga tiden för att gå från disputation till docentur är 7,8 år och 9 år för tid från disputation till professor. Med dessa uppgifter i fokus så blir bilden mer optimistisk. Alla i gruppen har idag tillsvidareanställning och sökte sina respektive nuvarande tjänster i konkurrens, och alla utom en har jobbat på flera olika universitet sedan disputation.

Gruppen präglas av skillnader: det är den grupp där flest svarande har lämnat akademien. Men inom gruppen som har stannat kvar finns också skarpa kontraster, så som den renodling mellan undervisning och forskning på individnivå som brukar härledas till den så kallade Matthew-effekten: att de som redan har fått framgångar i konkurrens om externa medel får fler projekt beviljade (Sveriges universitetslärarförbund 2021; Bol, de Vaan, and van de Rijt 2018; Sandström and Van den Besselaar 2018).

*Grupp ett* kanske skulle kunna kallas pionjärer inom sitt ämne som de första att

disputera i genusvetenskap. Gruppen har haft få andra genusvetare att konkurrera med. Samtidigt var de miljöer där de befann sig som doktorander små och i ett skört läge med en äldre generation genusforskare som byggt upp ämnet men som var på väg mot pensionsålder. I Högskoleverkets utvärdering av ämnet 2007 noteras att miljöerna har få tillsvidareanställda lärare och på en del ställen svarade vikarier och timanställda lärare för praktiskt taget all undervisning på grundutbildningen. Lärare inlånade från andra institutioner bidrog med väsentliga kunskaper från sina respektive specialområden, men det innebar samtidigt en risk för bristande kontinuitet och stabilitet (2007). I Mia Liinasons rapport *Genusforskningens läge och institutionella situation våren 2010 – en nulägesöversikt* pekades flera osäkerhetsfaktorer ut, till exempel pensionsavgångar och oro för att pensionerade professorers tjänster inte skulle komma att lysas ut på nytt (Liinason, 2010). Detta är också en period då många universitet utnyttjade möjligheten att fritt organisera sig efter sina behov och sammanslagningar till större institutioner var vanligt. Även i relation till dessa förändringar uttrycktes oro både i Liinasons rapport (2010) och i Högskoleverkets utvärdering (Högskoleverket 2007). Skulle genusvetenskap komma att marginaliseras i dessa större institutioner? Det finns naturligtvis många sätt att svara (och undersöka) den frågan på, men om ett mått på fortsatt autonomi för ämnet är förmågan att anställa doktorer i genusvetenskap så skulle vi säga att de farhågorna inte besannades.

I *grupp två* återfinns de som disputerade mellan 2011–2016, det vill säga för mellan tolv och sju år sedan och som alltså också har ett relativt långt arbetsliv bakom sig. *Grupp två* består av tretton individer. Av dessa har nio tillsvidareanställning och två har visstidsanställningar inom högskolesektorn i dagsläget. Två har anställning utanför akademien.

För en majoritet har vägen fram till nuvarande arbetssituation präglats av många tillfälliga anställningar, men bilden är diversifierad. Medan några få inte har haft några anställningar mellan disputation och nuvarande anställning alls är det flera som har haft mellan tre och fem. Genomsnitt för antalet anställningar från disputation till nuvarande anställning är två stycken. Ungefär hälften av respondenterna i gruppen har erfarenhet av stapling av anställningar. Under den här perioden hade genusvetenskap stora studentkullar och ett stort behov av lärare för undervisning. Framför allt är det år 2014 som sticker ut (Institutionen för kulturvetenskaper 2014). Det året var det valår och Feministiskt initiativ var framgångsrikt i valet till EU-parlamentet. Många hade också hoppats på att de också skulle få representation i Riksdagen. Politiskt ställdes feminister mot Sverigedemokraterna och intresset för feminism och antirasism kan antas ha direkta återverkningar på intresset bland blivande studenter. Kanske ledde det stora intresset för kurser i genusvetenskap under perioden till att många fick undervisningsvikariat under den här perioden? De annonserade pensionsavgångarna bland mer seniora lärare och forskare i genusvetenskap skapade också en arbetsmarknad för mer nydisputerade forskare inom undervisningen (Liinason, 2010).

En övervägande majoritet av de som arbetar i högskolesektorn har sökt sin nuvarande anställning i konkurrens, men två personer har blivit inlasade. Två personer har enbart arbetat vid samma lärosäte som de disputerade vid.

Bredare möjligheter att meritera sig forskningsmässigt för tillsvidarejänster har sett lite bättre ut för denna grupp än för *grupp ett*. Sju personer har haft meriteringsanställningar och utöver det har två personer haft minst ett projekt med externa medel. Sammanlagt har tre personer i gruppen haft minst ett projekt med externa medel.



Tre personer anger inga projekt med externa medel medan tre personer har varit mycket framgångsrika med sina ansökningar och fått beviljat mellan två och sex olika projekt under tiden efter disputation. Endast en person inledde sin akademiska karriär med att vara huvudsökande för ett projekt. Det vanligaste mönstret är att inledningsvis ha en postdok eller börja som medsökande, för att sedan övergå till att bli huvudsökande. Generellt har de med postdokanställningar högre anställningsgrad än de som är huvud- eller medsökande i ett projekt; mellan 20 och 100% av heltid.

I *grupp två* är tre personer docenter. Den genomsnittliga tiden för denna grupp att meritera sig till docentur är 6,6 år vilket alltså är något snabbare än för *grupp ett*.

*Grupp tre* består av de som disputerat mellan 2017 och 2021, det vill säga de som disputerade samma år som enkäten skickades ut och sex år tillbaka i tiden. Gruppen består av 17 individer. Av dessa är det tretton som i dagsläget har sin anställning inom högskolesektorn och fyra som arbetar i andra sektorer. I den här gruppen har den absoluta majoriteten tillfälliga anställningar – till exempel postdok-anställning – men tre personer är tillsvidareanställda. Majoriteten har sökt sin nuvarande anställning i konkurrens.

*Grupp tre* har inte så stor erfarenhet av tidigare anställningar men har i genomsnitt haft en anställning innan sin nuvarande. Av de som har haft flera anställningar (mellan två och tre olika anställningar) har alla erfarenhet av stapling. Sju personer har enbart arbetat vid det lärosäte där de har disputerat. I gruppen finns ingen som har ännu hunnit bli docent.

I *grupp tre* finns några få som inte har beviljats några externa medel alls, varken projektmedel eller postdok-anställningar, men majoriteten av individerna i gruppen har eller har haft ett eller två projekt eller postdok-anställningar finansierade med externa medel. De som har varit med i projekt med externa medel har uteslutande varit medsökande.

## Diskussion

Det sämsta med akademien är de prekära situationerna, att det är svårt att få fasta jobb. Folk har haft otrygga anställningar i över 15 år. Det är jättedåligt för människor. Det bryter ner folk. Och den ohälsa som följer med det, det är många som är sjukskrivna – eller som borde vara det.

Analysen där respondenterna är uppdelade i kohorter visar att många som har stannat kvar i akademien har haft många och otrygga anställningar, men att även den grupp som har erfarenheter av stapling i slutändan får tillsvidareanställning. Om tillsvidareanställning är målet – och medlet – för en dräglig yrkesvardag så visar kohortanalysen att “det blir bättre”. Men vägen till den bättre platsen är osäker och fragmenterad. Individen är sårbar för arbetsgivarens generella motvilja mot att fastanställa, och makt att gå förbi las-lagstiftning. Jämfört med många andra sektorer är vägen till tillsvidareanställning inom högskolesektorn lång.

Genom att analysera respondenternas svar kohortvis kan vi få syn på hur meriteringsanställningar över tid får spridning i de nya generationerna disputerade genusvetare. Den högskolepolitiska reformpolitiken – här i liten skala – får genomslag. Jämfört med *grupp ett* har betydligt fler meriteringsanställningar i *grupp tre* vilket kan minska risken för att korta undervisningstunga anställningar ställer sig i vägen för forsknings-

meritering. Även om det i fritextsvaren finns många exempel på hur samarbete med seniora kollegor har setts som avgörande, viktiga och positiva så innebär en meriteringsanställning en högre grad av självständighet än att vara medsökande i en kollegas projekt. Med den bredare forskningspolitiska kontexten kan vi se att frågan om och oro kring otydliga karriärvägar var livlig och aktuell i mitten av 2010-talet. Detta föranledde både utredning och konkreta förslag för att göra karriärvägar för disputerade enklare genom att satsa på meriteringsanställningar och främst på biträdande lektorat. Detta sammanfaller med den tiden då *grupp två* var i början av sitt post-doktorala yrkesliv. Postdok-anställningar blir vanligare under hela den undersökta perioden.

För tidigare kullar disputerade i genusvetenskap finns en del skrivet som handlar om de strukturella förutsättningarna för ämnet och/eller fältet i stort. Liinasons rapport är ett sådant exempel men också rapporter från Höskoleverkets två utvärderingar av ämnet, först 2007 och sedan 2011. Mellan 2012 och 2016 kom också skriftserien om genusvetenskap ut och bidrog med meta-reflektion kring undervisning, alumner i genusvetenskap och centrala begrepp för ämnet (Lundberg och Werner, 2014a; 2014b; 2016).

För den sista kohorten finns inte den här typ av undersökningar, som kan tillhandahålla kontextuell förståelse. Däremot har något annat i kontexten blivit mer framträdande och del av diskursproduktion om genusvetenskap: politiska attacker på ämnet och fältet i stort, nedläggning av Gender Studies i Ungern och hot och hat mot enskilda forskare och lärare (Ericson 2019; Clabough 2018).

## Villkor för karriärutveckling

Hur ser det institutionella stödet för karriärutveckling ut? Här samlar vi resultat från delar som handlar om erfarenheter från forskarutbildning, nätverk och institutionellt stöd för meritering.

I fokusgrupperna framkommer att många av deltagarna tänker på den första tiden efter disputation som viktig för den fortsatta karriären, och då särskilt hur ens institution hanterar doktorander direkt före och efter disputation. Några av deltagarna berättar att det på deras institutioner fanns stödstrukturer, till exempel att de fick en månads anställning för att söka tjänster och anslag i slutet av doktorandtiden. Några kände en mer generell omsorg från institutionen, en omsorg om att man som doktorand inte bara skulle försvinna. Andra kände att det inte hade funnits vare sig stödstrukturer eller omsorg. En person nämnde just de här faktorerna som de viktigaste och som en önskan om hur akademien borde fungera.

Att ha strukturer och nätverk som fortsätter lotsa en framåt. Så att det inte blir ”japp, nu är du forskare. Kör hårt!” och så kastas man ut.

## Stöd för karriärplanering under forskarutbildningen

När det gäller forskarutbildningen har vi ställt frågor om hur nöjda forskarna är med utbildningen, deras erfarenheter av internationalisering, i vilken grad utbildningen har haft inslag av karriärförberedelser och hur dessa i så fall har sett ut och om de varit till nytta för karriärutveckling efter disputation. Forskarutbildningen i genusvetenskap ska liksom alla utbildningar på forskarnivå bidra till att doktoranden kan uppfylla nationel-

la mål men styrs också av lokala studieplaner där lärosätet (institution/centra/fakultet) kan precisera lokala mål.

Tillgång till karriärvägledning och förberedelser för framtida yrkesliv i forskarutbildningen är ett tema i enkäten, med ja/nej-frågor om tillgång och huruvida inslagen var obligatoriska samt möjligheten att svara mer beskrivande i fritextsvar. 16 personer (41 procent) svarade "ja" på frågan om det har funnits inslag i deras forskarutbildning som syftade till att "tillägna sig kunskap om planering, ledning och genomförande av forskningsprojekt" och 23 personer (59 procent) svarade "nej". När vi frågade om forskarutbildningen hade andra inslag som syftade till att förbereda doktoranderna för en framtida forskarkarriär svarade 23 personer (57 procent) "ja" och 17 personer (43 procent) "nej". Av fritextsvaren framgår det att detta inte är en helt lätt fråga att tolka och svara på. Flera menar att själva avhandlingsarbetet i sig är ett sätt att "tillägna sig kunskap om planering, ledning och genomförande av forskningsprojekt". Ungefär hälften menar att det har funnits tillfällen att få insyn i och återkoppling på projektskrivande under mer eller mindre strukturerade former, på seminarier och i dialog med handledare. På frågan om dessa inslag varit obligatoriska svarade 7 personer (32 procent) "ja" och 15 personer (68 procent) "nej".

De karriärförberedande inslagen varierar ganska mycket, från obligatoriska inslag (kurser, seminarier) till frivillig delaktighet i institutionens ansökningsseminarier och informellt stöd från före detta handledare och kollegor. 42 procent av hela respondentgruppen uppger att de inte har genomgått någon karriärförberedande verksamhet alls inom ramen för forskarutbildningen, vare sig strukturerad och obligatorisk eller informell och frivillig.

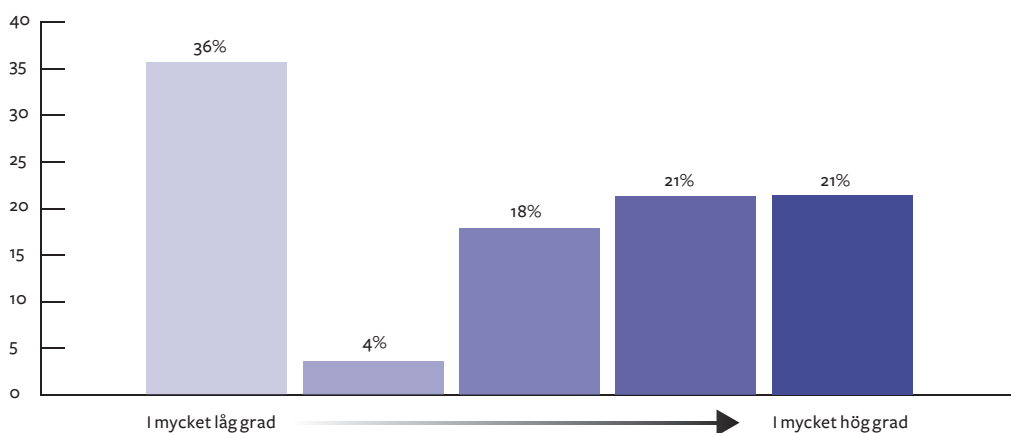
35 av respondenterna (87 procent) svarade ja på frågan "Är du på det hela taget nöjd med din forskarutbildning" och 5 personer (13 procent) svarade nej. Av de som svarade "ja" gick 20 personer vidare och svarade med fritext på frågan "Vad är du främst nöjd med?". En sammanfattning av dessa positiva omdömen är att respondenterna lyfter fram utveckling till att bli självständiga forskare, med stöd av handledare och doktorandkollegor, i intellektuellt stimulerande miljöer med många inslag av internationella kontakter. I några svar används förstärkningsord och dubbla utropstecken för att understryka detta. Lärandet, upplevelsen av tillfredsställelse med sig själv och möjligheten att fördjupa sig i ämnen som intresserar en är också framträdande. Några framhåller kurser och friheten att välja dessa. En person nämner en specifik forskarskolas kurser.

De fem personer som svarade att de överlag inte var nöjda med sin forskarutbildning framhåller framför allt brister i kommunikationen med eller mellan handledare, interna konflikter på arbetsplatsen och något som vi tolkar som bristen på struktur, till exempel att forskarutbildningen inte innehöll så mycket "utbildning", kurserna upplevdes som "slumpmässiga" och att det fanns brister i karriärvägledning och stöd i att förvärva konkreta färdigheter som att skriva ansökningar.

### **Formella och informella nätverk**

På frågor som handlar om nätverk har vi gjort skillnad på å ena sidan formella nätverk, som har en strukturerad form, till exempel genom att ha en styrgrupp och/eller formella medlemskap och därmed kanske också finansiering och å andra sidan informella nätverk. Av de 20 personer som svarat på frisvarsfrågan "Vilka formella nätverk har varit viktiga för din karriär sedan disputation?" svarar 10 personer, alltså 50 procent, olika

Nätverk: I vilken grad har de varit till stöd för dig i din karriärutveckling?



FIGUR 3.

varianter på ”inga/inget”. Något fler svarade på den graderade frågan ”I vilken grad har de varit till stöd för dig i din karriärutveckling?” (Figur 3).

I nästa frisvarsfråga är svaren också väldigt spridda. Vi frågade ”I vilka sammanhang har nätverken haft störst betydelse?” och fick både svar som handlar om samarbeten, sampublicering, synlighet i sitt fält och uppdrag, men också sju respondenter som svarande att formella nätverk inte har haft någon betydelse alls för deras respektive karriärutveckling.

När det gäller informella nätverk så svarade ungefär hälften att informella nätverk har haft mycket stor betydelse för karriärutveckling. I fritextsvaren svarade många att före detta handledare, doktorandkollegor och andra mer seniora kollegor, samt personer inom samma fält har varit viktiga när det gäller möjligheter till fortsatt karriär inom akademien (Heffernan 2021). Flera betonar att detta också ofta är personliga kontakter. Men här finns också svar där respondenten pekar på att karriärutveckling inte först och främst handlar om nätverk, utan om arbetstillfällen och att det är brist på utlysta tjänster.

### Institutionellt stöd för meritering

Att bli docent och/eller professor är de uttalade målen med akademins karriärvägar. Här finns specifika skillnader eftersom professur regleras nationellt, medan docentur är något som lärosätena själva väljer att utnämna och därmed även sätter upp kraven för. I enkäten ställer vi ett antal frågor som tillsammans ska kunna ge en bild av hur det institutionella stödet för docentmeritering har sett ut. Vi utgår då ifrån att docentur uppnås genom forskningsmässig breddning och fördjupning i förhållande till avhandlingen samt att forskaren på olika andra sätt har visat hur den har bidragit till sitt fält. Det kan handla om undervisning, handledning, samverkan, ledningsuppdrag, ledning av forskningsprojekt, uppdrag som sakkunnig, opponent/medlem i betygsnämnd, som granskare eller redaktör för vetenskaplig tidskrift.

De flesta som har haft anställningar inom undervisningen, i genusvetenskap eller andra ämnen, har inte svårt att nå upp till minimikraven för att meritera sig pedagogiskt. För den som däremot har haft en postdok-anställning eller anställning som forskare så kan frågan om att meritera sig pedagogiskt bli komplicerad. Institutioner måste

inte erbjuda forskare undervisningstimmar och inte heller institutionsledningar har egentligen ansvar för de enskilda forskarnas meriteringsmöjlighet. Därför har vi frågat om respondenterna har haft möjlighet att meritera sig pedagogiskt sedan de disputerade. 29 personer svarar "ja" på den frågan, tio personer "nej" (Figur 4). 24 personer svarar att de själva tagit initiativ till att meritera sig pedagogiskt och 5 personer svarar "nej" på den frågan (Figur 5). På frågan om någon chef de har eller har haft har tagit initiativ till att låta respondenten meritera sig pedagogiskt svarar 20 personer "ja" och nio personer "nej" (Figur 6).

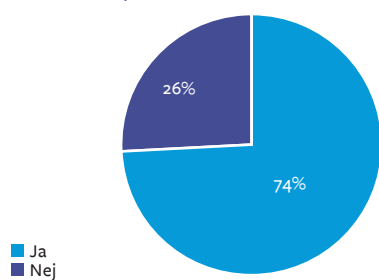
Även om den största gruppen här svarar positivt på frågor som indikerar institutionellt stöd så är det tydligt att det stödet inte är heltäckande och att möjligheten att nå olika meriterande verksamheter kan vara starkt villkorad och bygga på egna initiativ. På frågan om respondenterna har haft möjlighet att meritera sig genom ledningsuppdrag så svarade 14 personer "ja" och 25 personer "nej" (Figur 7).

Den sista gruppen är ganska stor men vi får vikta det mot att den största gruppen respondenter har disputerat relativt nyligen. Alla är inte heller intresserade av ledningsuppdrag eller bedömer att det är lågt viktat som meritering, på samma sätt som den pedagogiska meriteringen, i förhållande till forskning och har valt att i stället lägga sin tid på att meritera sig genom vetenskaplig publicering.

## Diskussion

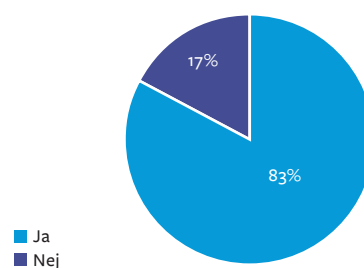
Resultaten visar att de flesta är nöjda med sin forskarutbildning, men några få är det inte. De få, men kritiska svaren pekar mot svårigheter som har med struktur och förutsägbarhet att göra. Forskarutbildningens ramverk kring karriärförberedelser tycks se väldigt olika ut på olika lärosäten. Tillsammans med brister i kommunikation med

Har du haft möjlighet att meritera dig pedagogiskt sedan du disputerade?



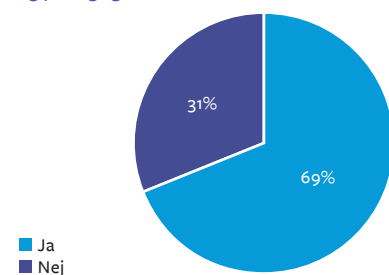
FIGUR 4.

Har du själv tagit initiativ till pedagogisk meritering?



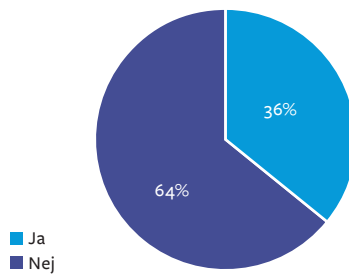
FIGUR 5.

Har din chef tagit initiativ till att du ska meritera dig pedagogiskt?



FIGUR 6.

Har du under tiden sedan disputation haft möjlighet att meritera dig genom ledningsuppdrag?



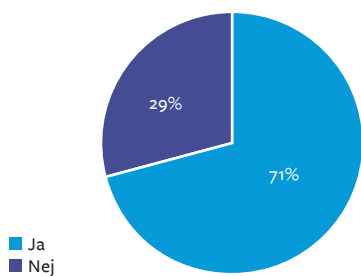
FIGUR 7.

handledare och arbetsmiljöproblem kan leda till att vissa doktorander inte är tillräckligt förberedda för en framtida karriär inom högskolesektorn. För individen är det viktigt att karriärvägarna är transparenta så att hen själv ska kunna ta initiativ till olika aktiviteter som är meriterande. Resultaten visar att många chefer initierar diskussioner om meritering, vilket är nödvändigt när det inte finns givna strukturer för hur individen ska gå till väga för komma framåt i sin karriärväg. Viktigast verkar dock informella nätverk vara, att döma av fritextsvaren. Men också den mer förutsägbara ordningen som några få från fokusgruppsintervjuerna berättar om, att få möjlighet att stanna under en kortare period även efter disputation, för att få tid att skriva ansökningar och fortsatt kunna ta del av en välkänd institutions stöd och sammanhang.

## Mobilitet och internationalisering

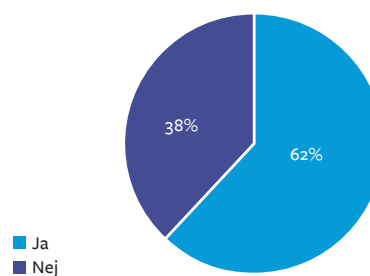
Att flytta till ett annat lärosäte eller ett annat land än det där man gjorde sin forskarutbildning är en stark norm inom akademien. Både mobilitet mellan lärosäten och internationell mobilitet är aktiviteter som ses som eftersträvansvärda och meriterande. Postdoktorsanställningar är oftast tillgängliga endast för de forskare som inte har disputerat på det lärosäte/fakultet där anställningen finns. Samtidigt är det ofta vid det lärosäte/fakultet där man har disputerat som man har sina nätverk, som kan vara viktiga både för utvecklande av projekt och för tillfälliga anställningar. Men som vi har sett tidigare i studien så är det många som går mellan olika tidsbegränsade anställningar och det kan också ses som en slags mobilitet. Denna mobilitet bör kallas ofrivillig och det är tveksamt om den i sig skulle betraktas som meriterande (Universitetskanslerämbetet 2020b). En majoritet av respondenterna har någon gång varit anställda på samma lärosäte som det som de disputerade vid även efter att de fått sin doktorsexamen (Figur 8). Att till exempel ha en kortare tillfällig anställning efter disputation i den miljö där man har sina främsta kontaktnät är antagligen ganska vanligt. En mindre andel har enbart varit anställd vid det lärosätet de disputerade vid (Figur 9).

Har du varit anställd vid samma lärosäte som det du disputerade vid?



FIGUR 8.

Har du varit anställd vid andra lärosäten än det du disputerade vid?



FIGUR 9.

Rörligheten på svenska lärosäten är generellt låg och ett sätt att förstå detta på är att medianåldern vid disputation i respondentgruppen är hög. Många har redan etablerat sig på en plats och vill eller behöver stanna där. I fokusgruppsintervjuerna framkommer också att mobilitetsnormen är ifrågasatt i genusvetenskapliga miljöer. De lyfter att de upplever att normen om geografisk mobilitet finns i genusvetenskapliga miljöer, men att den är svagare där än i andra ämnen, eftersom många är kritiska mot den normen. Några nämner mer seniora kollegor i sin närhet, som har tagit aktiva beslut om att inte vara mobila, och att det sätter normen att det är okej. Flera av deltagarna har erfarenhet av pendling och av att bo långt från den stad de arbetar i, men poängterar att de helst vill ha vardagen samlad på samma plats.

Jag har en mer senior kollega som tog beslutet att vägra vara helt mobil, som tog ett starkt beslut i att inte vilja flytta och offra hela privatlivet, men som har gjort det på bekostnad av arbetsförhållanden. Jag har istället varit jättemobil, vilket har gjort att jag skjutit upp privata saker. Jag har först nu beslutat mig för att det måste få finnas nåt i mitt privatliv som också får sätta gränser.

Internationell mobilitet kan i sig ses som en del av paraplybegreppet internationalisering, aktiviteter med hög status oavsett om det handlar om publicering i internationella tidskrifter eller gästanställningar vid internationella universitet.

En mindre del av respondentgruppen; 15 personer (37 procent av respondenterna) uppgav att de har gjort delar av sin forskarutbildning utomlands. 14 av dessa svarade också på i vilket land de hade varit gästdoktorander eller hade deltagit i internationella forskarkurser. Av dessa hade 11 personer (79 procent) gjort dessa erfarenheter i ett anglosaxiskt land, tre personer (21 procent) i andra europeiska länder och endast en person (7 procent) i ett utomeuropeiskt land. Hela respondentgruppen fick också frågan om de någon gång hade sökt jobb utanför Sverige efter disputation och av dessa svarade 12 stycken (30 procent) "ja" och 28 stycken (70 procent) "nej". Nio personer svarade "ja" på frågan om de hade fått de tjänster utomlands som de sökt och i fritextsvar framgår att tjänsterna som sökts främst har varit lektorstjänster, postdok-tjänster och tjänster som "associate professor". Också i detta avseende är det europeiska länder som dominerar, endast en person hade sökt en tjänst i ett utomeuropeiskt land. Tre personer angav att de idag arbetar på universitet utanför Sverige, på olika platser i Europa. Den internationella mobiliteten mellan genusvetenskap i Sverige och resten av världen är geografiskt främst riktad mot Europa.

Flera av deltagarna pratar också om mobilitet som möjlighet. De har arbetat utomlands i perioder och menar att möjligheten att kunna göra det är viktig för dem och något av det bästa med att jobba inom akademien:

Att den möjligheten finns inom akademien är skitviktig för mig. Jag vill inte flytta utomlands för alltid, men gärna tillbringa kortare perioder utomlands. Det kan jag göra i akademien men inte som byråkrat.

En annan aspekt av internationalisering är internationell rekrytering av doktorander, vilket i sig innebär internationalisering av en hel forskningsmiljö och att till exempel forskarutbildningskurser på engelska finns tillgängliga. Nio personer (22 procent) uppger att de har flyttat till Sverige för att gå forskarutbildningen och dessa personer har då flyttat från ett stort antal länder i Norden, Europa och Mellanöstern. Av dessa nio har fyra stannat i Sverige efter disputation och fem personer uppger att de har flyttat. Skälen

att flytta som dessa fem personer uppger visar att det handlar om en mix av professionella och personliga skäl. Tre personer skriver att de har fått jobb på universitet i andra länder och två att de har flyttat från Sverige av familjeskäl. Att tre av de som flyttat till Sverige för att gå forskarutbildningen också har flyttat vidare till andra länder av just professionella skäl kan handla om att uppfylla normen om mobilitet. Ingen har specifikt uppgett att de har flyttat från Sverige efter disputation för att de har diskriminerats i det svenska högskolesystemet, även om vi inte kan utesluta att det kan finnas sådana skäl. I ett fritextsvar påpekar en respondent att det tycks vara enklare att få fördelar av nätverk när man är svenskfödd. Den bilden bekräftas i en av fokusgruppsintervjuerna:

Det fanns inget stöd på institutionen [för att stanna där efter disputation], men det visste jag om innan. Den enda som direkt fick en tjänst efter var den enda svenskfödda doktoranden.

## Diskussion

Mobiliteten i svensk högskolesektor är generellt låg enligt en kartläggning gjord av Universitetskanslersämbetet (2020). Inom genusvetenskap finns både tendenser att stanna vid det lärosäte där man disputerade och att på olika sätt röra sig, men också explicita former av motstånd. Många har erfarenheter av att tillbringa tid utomlands under sin doktorandtid och ungefär en tredjedel har sökt internationella tjänster efter disputation, men däremot är det ganska få som har fått de tjänster de då har sökt.

Svenska och svenskutbildade genusvetare orienterar sig främst mot europeiska länder och i viss mån mot USA. Historiskt har ämnet haft olika europeiska utbyten via EU-finansierade nätverk, som ATHENA och senare AtGender, som kan förklara den orienteringen (Braidotti, Vonk och Wichelen 2000). Det är också i de europeiska länderna och i USA som det i högst grad finns institutionaliserade genusmiljöer att söka sig till, även om det finns även i andra delar av världen. Den ganska lilla grupp disputerade som kom till Sverige för att gå forskarutbildningen är procentuellt sätt mer mobil än gruppen som inte flyttat till Sverige, men det är svårt att dra några generella slutsatser utifrån det begränsade underlaget.

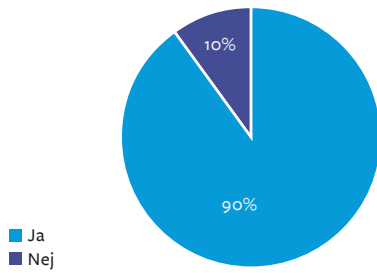
## Arbetsmiljö

Gemensamt för de flesta av deltagarna i fokusgrupperna var att de vid tiden för disputation inte kunde känna sig säkra på att de skulle få jobb eller kunna försörja sig som forskare, men vägen till det första jobbet efter disputation gick snabbare än de trodde. De flesta av deltagarna har erfarenhet av korta visstidsanställningar och väldigt mycket undervisning, ofta ingen forskning och överlag mycket hög arbetsbelastning tiden efter disputation, vilket har lett till hög stress.

För att samla in data om genusvetares arbetsmiljö och mående så ställde vi frågor om oro, stress, arbetsbelastning och arbetsrelaterad ohälsa.

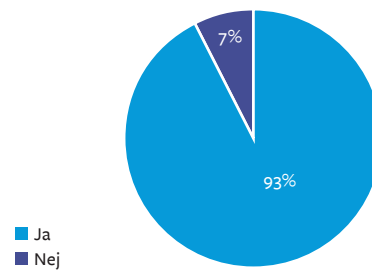


Om du tar hela perioden efter disputation i beaktande, har du haft perioder som har präglats av oro?



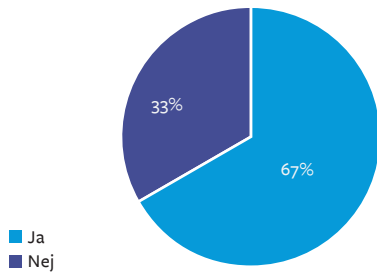
FIGUR 10.

Om du tar hela perioden efter disputation i beaktande, har du haft perioder som har präglats av stress?



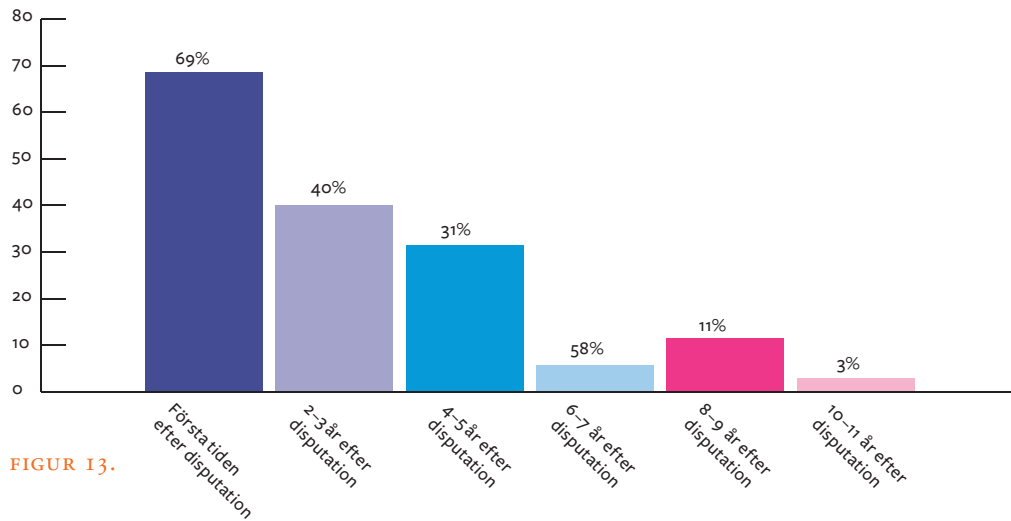
FIGUR 11.

Har du under någon eller några perioder arbetat mer än 100%?



FIGUR 12.

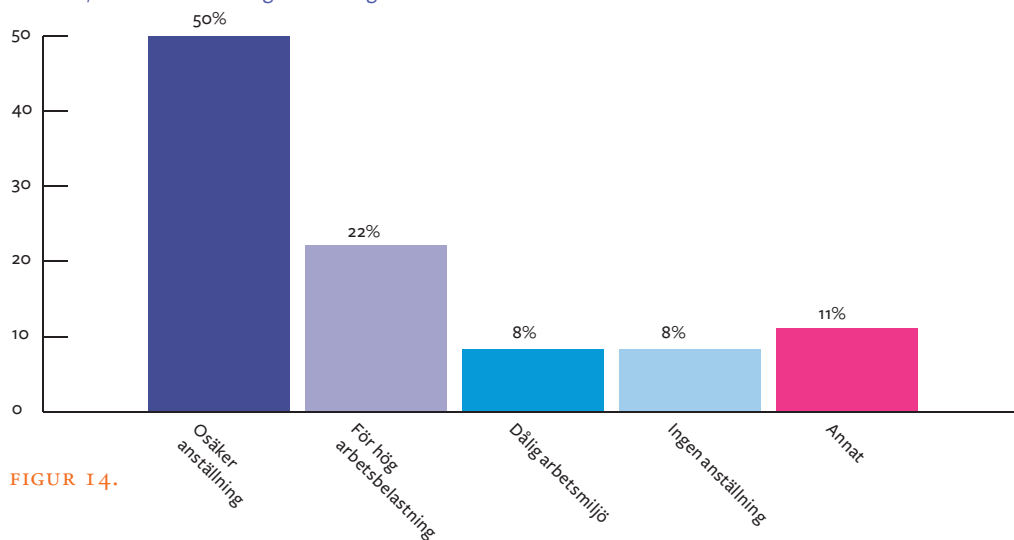
Vilka perioder har präglats av oro?



FIGUR 13.

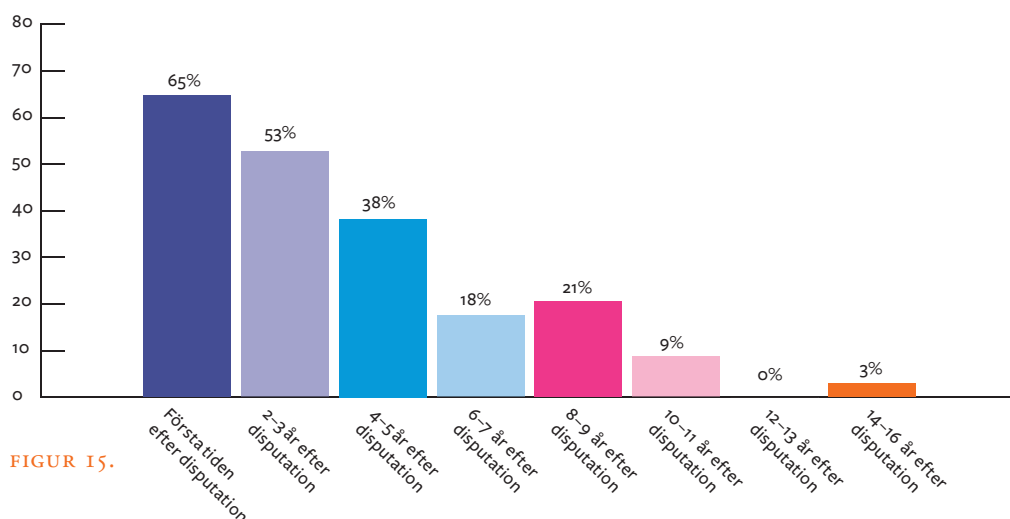
En stor majoritet uppgav att de har haft perioder som har präglats av oro (Figur 10). På frågan om vilka perioder som har präglats av oro kunde flera perioder, uppdelade på tvåårsperioder, anges. Många uppgav att den första tiden efter disputation präglades av oro Även de första tidsperioderna därefter, 2-3 respektive 4-5 år efter disputation, präglades för relativt många av oro. Några respondenter fyllde i svarsalternativen efter fem år (Figur 13).

Vilken är/var den huvudsakliga anledningen till oro?



FIGUR 14.

Vilka perioder har präglats av stress?

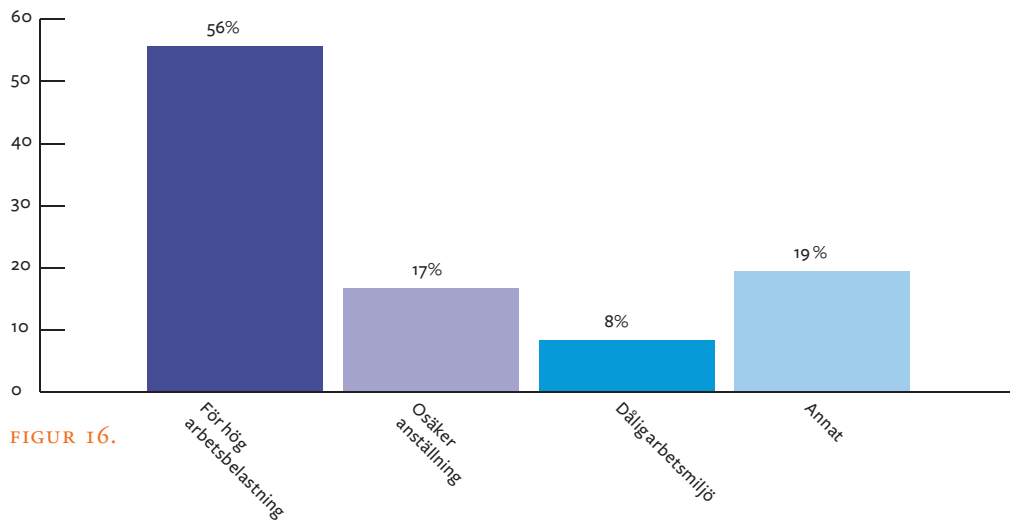


FIGUR 15.

En övervägande majoritet uppgav att osäker anställning har varit eller är den huvudsakliga anledningen till oro (Figur 14). Flera svarade att det handlar om för hög arbetsbelastning och några att det handlar om dålig arbetsmiljö eller om att inte ha någon anställning. En liten grupp svarade ”annat” och specificerade i fritextsvar. De svaren kan sammanfattas med att de rör för hög arbetsbelastning, dålig arbetsmiljö och specifika händelser och förhållanden på arbetsplatsen.

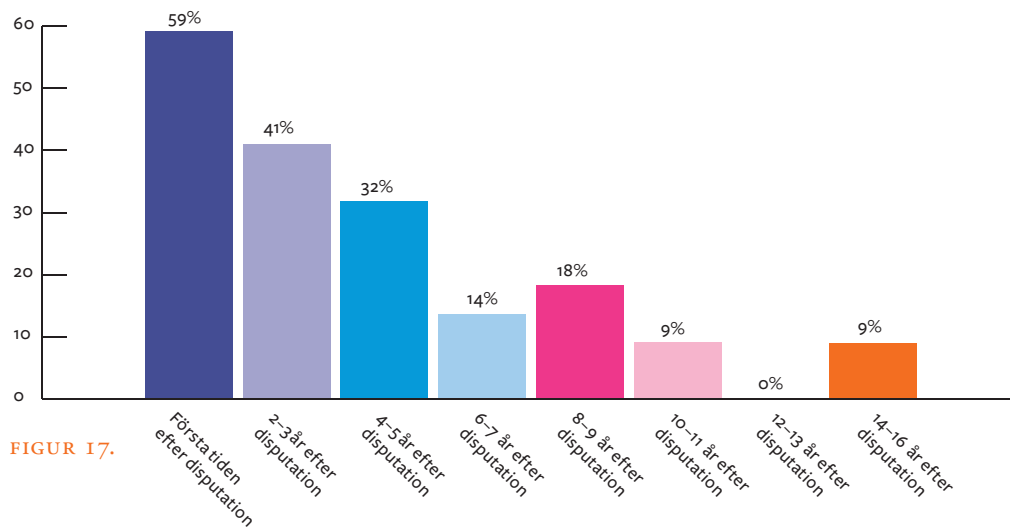
På frågan ”Om du tar hela perioden efter disputation i beaktande, har du haft perioder som har präglats av stress?” svarade en majoritet ”ja” (Figur 11). Även på den följande frågan, vars svarsalternativ är strukturerade på samma sätt som tidigare fråga om oro, är det tydligt att det är de första fem åren efter disputation som präglas av stress för många. Även på den följande frågan, vars svarsalternativ är strukturerade på samma sätt som tidigare fråga om oro, är det tydligt att det är de första fem åren efter disputation som präglas av stress för många (Figur 15).

Vilken är/var den huvudsakliga anledningen till stress?



FIGUR 16.

Under vilka perioder har du arbetat mer än 100%?

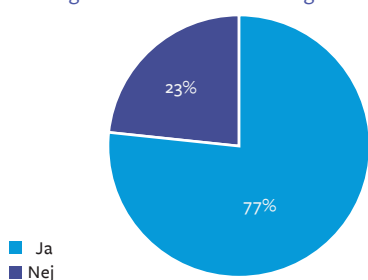


FIGUR 17.

Den stora majoriteten av genusvetarna svarade att för hög arbetsbelastning har varit den huvudsakliga anledningen till stress. Några svarade "Osäker anställning" och några "Dålig arbetsmiljö" (Figur 16). Bland de som svarade "Annat" och specificerade i frisvar så kan svaren sammanfattas med att de handlar om en kombination mellan osäkra anställningar och för hög arbetsbelastning. Tidsbegränsade anställningar och därmed osäker försörjning leder till för hög arbetsbelastning i och med behovet av att meritera sig för att kunna få en ny tjänst. Några tar också upp en känsla av stress över att producera och publicera i kombination med mycket undervisning.

Detta avspeglas också i svaren på frågan "Har du under någon eller några perioder arbetat mer än 100%?" som en majoritet också svarade "ja" på (Figur 12). Vi frågade även här om vilka tidsperioder det har handlat om, på samma sätt som i relation till frågorna om oro och stress. Det är tydligt att det även här är under de första åren efter disputation som många har haft en så pass hög arbetsbelastning, men även senare i karriären anger flera att de har haft en arbetsbelastning som har överstigit 100% (Figur 17).

Har stress, oro och/eller hög arbetsbelastning fått negativa hälsoeffekter för dig?



FIGUR 18.

Avslutningsvis i denna del av enkäten frågade vi om stress, oro och/eller hög arbetsbelastning fått negativa hälsoeffekter. På den frågan svarade 77 procent av respondenterna "ja" (Figur 18).

## Diskussion

Jag trycker att det är sånt otroligt slöseri att nydisputerade inte får forska direkt efter disputation. Det borde ingå i tjänsten på något sätt, minst 30 procent. Det har ju kostat staten jättemycket att jag har gått den här jäkla forskarutbildningen. Då hade man kunnat fördela pengarna på ett bättre sätt, så att det inte var så att vissa undervisade jättemycket och forskade noll. Det är inte bra för studenterna, inte bra för någon att det är den uppdelningen. Mer fördelning skulle vara bättre på alla sätt, både när det gäller stress och karriärmöjligheter.

Jag håller verkligen med om att man ska kunna forska efter disputation. Alla jag känner som har klarat sig bra, i förhållande till stress och så, har haft forskning efter disputation. De som inte har haft det har inte mått bra.

Deltagarna i fokusgruppintervjuerna ser en koppling mellan tid till forskning och välmående och att systemet som renodlar disputerade i två grupper – de som forskar och de som undervisar – är problematiskt på flera sätt. Analysen visar att det finns gott om arbetstillfällen för disputerade i genusvetenskap. Det är inte bristen på jobb som är problemet, däremot att arbetsdelningen som del av villkoren för att stanna i akademien blir en belastning (Santiago and Carvalho 2008; Sveriges universitetslärarförbund 2021).

Det blir tydligt i dessa svar att högskolesektorn ställer höga krav på de som ska arbeta där, både vad det gäller att finansiera sina egna tjänster med forskningsmedel och att leva upp till fantasier om oändlig arbetskapacitet och att inte låta andra hänsyn stå i vägen för det akademiska arbetet. I andra svar är det missnöje med högskolan som arbetsplats som har lett till att respondenterna har sökt sig till andra sektorer.

Sammanfattningsvis ser vi att de första åren efter disputation, särskilt de tre första, är den period då flest upplever oro, stress och mycket hög arbetsbelastning. En stor majoritet har upplevt oro huvudsakligen på grund av osäkra anställningar och stress på grund av för hög arbetsbelastning. Enkäten har skickats ut till forskare i olika akademiska åldrar och det är relativt få som har haft över tolv aktiva år efter disputation, men generellt kan vi se att de första åren efter disputation är problematiska ur arbetsmiljöperspektiv. Konflikten mellan undervisning och forskning och krav på att meritera sig ska-

par många arbetsmiljöproblem. Oron för försörjning är hög, trots att anställningsgraden sammantaget är hög i gruppen. I fokusgrupperna delade de flesta denna bild, där deltagarna berättade om oro och stress den första tiden efter disputation, främst på grund av hög arbetsbelastning och osäkra anställningar, och därmed oro inför framtiden.

## Genusvetenskap som tvärvetenskap och vetenskaplig orientering

Hur orienterar sig disputerade i genusvetenskap i förhållande till det tvärvetenskapliga ämnet och genusforskningen som brett, tvärande fält? Hur ser man på sina egna kompetenser i en konkurrensutsatt struktur och i konkurrens, inte bara mellan genusvetare utan också med andra genusforskare?

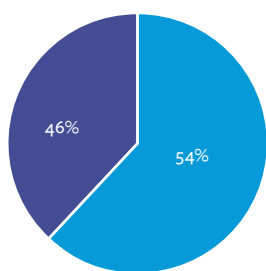
Institutionalisering är ju inte bara en fråga om anställningar utan också om uppdrag och om i vilka sammanhang man söker sig till för att till exempel publicera sin forskning. I takt med att fler är disputerade i genusvetenskap sker också mer bedömning av individer med samma tvärvetenskapliga bakgrund som den som blir bedömd, vilka därmed deltar i reproducerandet av disciplinära normer. Det är detta viktiga steg som också Nina Lykke pekar ut som del i en självständig institutionalisering – att själva råda över bedömningen inför tjänstetillsättning (Lykke, 2009). Som vi tidigare varit inne på måste forskare orientera sig i skärningspunkten mellan individens intention, strukturens möjligheter och begränsningar och det vetenskapliga fältets interpellation av disputerade i genusvetenskap (Ahmed, 2006).

När det gäller att inkluderas i genusvetenskapens egna granskningsstrukturer, vilket är meriterande i sig, så har fyra personer haft uppdrag som sakkunnig för tillsättning av tjänster i genusvetenskap. Sex personer har haft uppdrag som opponent för examinerande av doktorand i genusvetenskap. 31 personer svarar att de har haft uppdrag som granskare av manus för genusvetenskapliga tidskrifter. Åtta personer (20 procent) svarade att de inte har haft något av dessa uppdrag. Detta ska nog förstås som att vi har många respondenter som nyss disputerat, snarare än att tänka sig att 20 procent är helt disintegrerade i genusvetenskaps granskningsstruktur.

När det gäller uppdrag inom andra huvudområden, ämnen och/eller fält svarade 14 personer nej, vilket innebär att 25 personer har haft något eller flera av de identifierade granskningsuppdragen (av manus, inför tjänstetillsättning, som opponent på disputation). Detta tolkar vi som att många i gruppen disputerade i genusvetenskap är väl integrerade i de strukturer där de bidrar som sakkunniga i sitt eget ämne. Även i detta avseende är alltså genusvetenskap institutionaliserat. Dessutom är flera genusvetare efterfrågade som sakkunniga inom andra ämnen.

När det gäller vetenskaplig publicering kan det ser som forskarens egen orientering mot sammanhang som man vill bidra forskningsmässigt till. Men det är också ett sätt att fånga in tvärvetenskapliga tendenser. Ungefär hälften svarade att de huvudsakligen har publicerat sig i genusvetenskapliga tidskrifter sedan disputation. Färre, men ändå en avsevärd andel svarade att de främst har publicerat sig i tidskrifter med andra ämnesmässiga inriktningar (Figur 19). Ungefär samma fördelning återfinns när det gäller inriktningen på de konferenser som man presenterar på (Figur 20). Många söker sig alltså till tidskrifter och konferenser utanför de genusvetenskapliga sammanhangen. Detta går i linje med att

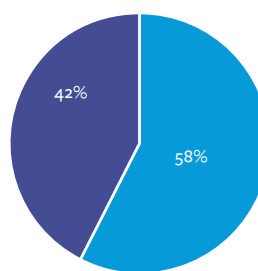
Har du huvudsakligen publicerat dig i genusvetenskapliga tidskrifter eller i tidskrifter som har en annan ämnesmässig inriktning?



■ Genusvetenskapliga tidskrifter  
■ Tidskrifter med annan ämnesmässig inriktning

FIGUR 19.

Har du huvudsakligen deltagit vid genusvetenskapliga konferenser eller vid konferenser som har en annan ämnesmässig inriktning?



■ Genusvetenskapliga konferenser  
■ Konferenser med annan ämnesmässig inriktning

FIGUR 20.

35 personer (87 procent) – alltså en majoritet – själva identifierar sin forskning som tvärvetenskaplig. När respondenterna ombads svara på vilka tidskrifter och/eller konferenser de har bidragit till är bredden slående. Både på individuell nivå och som ämne tycks genusvetenskap i praktiken fortfarande vara i hög grad tvärvetenskapligt.

Ungefär hälften av respondenterna svarade att de är oroliga för att deras tvärvetenskapliga kompetens inte ska tas till vara i deras framtida yrkeskarriär. När de ombads specificera i fritextsvar framträder en ganska entydig bild av att den akademiska strukturen är disciplinär och det finns mycket oro för att bedömning inför tjänstetillsättning i andra ämnen ska präglas av bristande förståelse, att ens forskning till och med blir ”obegriplig”. Inte bara i förhållande till andra ämnen utan rent generellt beskriver respondenterna att deras forskning är smal, skev och att genusvetenskap inte räknas i andra ämnen. En del oro handlar om bristen på tjänster och några uttalar sig väldigt bestämt om att genusvetenskap fortsätter att anställa forskare disputerade i andra ämnen medan det omvända inte gäller. Arbetsmarknaden upplevs vara väldigt snäv.

En annan oro handlar inte om hur andra ser på genusvetenskap eller ens egen forskning utan om en egen upplevelse av att tvärvetenskap leder till bristande fördjupning, ytlighet och att ens kunskap blir fragmentarisk. Detta är en vanlig typ av oro inom tvärvetenskapliga forskningsämnen, både den som handlar om osäkerhet inför sin egen kompetens och den som rör den smala nisch inom vilken en kan söka tjänster (Mobjörk et al. 2020).

När det gäller frågan om ens kompetenser som genusvetare ska tas till vara i ens fortsatta yrkesliv så är cirka en tredjedel oroliga för det. De som oroar sig beskriver i sina frisvar hur ämnet tycks sakna legitimitet i en bredare samhällskontext och ses som politiskt motiverat och dogmatiskt. En person skriver att den är orolig för att bli uthängd i medierna och att detta motarbetande ska leda till att det blir svårare att få forskningsmedel. Flera nämner också svårigheter med få tjänster. Även de som tror sig kunna få tjänster i andra ämnen ser det som mindre utvecklande för ens forskning. I svar på båda frågorna finns det alltså analyser av högskolesektorns villkor, både när det gäller dess disciplinära organisering och risker för att ämnet inte har legitimitet (Pereira 2012).

## Diskussion

När det gäller de strukturella villkoren för arbete i och utanför akademien efter disputation så skiljer sig villkoren för genusvetare inte jämfört med för disputerade i andra ämnen. Däremot finns det aspekter som har betydelse för både arbetsvillkor och karriärvägar som är specifika för just genusvetenskap. En sådan aspekt är ämnets tvärvetenskaplighet. Respondenterna har ambivalenta förhållningssätt till tvärvetenskapligheten hos genusvetenskap, särskilt i en disciplinärt organiserad akademi. Men den disciplinarteten – eller institutionella strukturen – är också en förutsättning för att skapa långsiktighet, arbetstillfällen och reproduktion av organisationen genom utbildning. Vi kan också se att individuella forskare orienterar sig mot genusvetenskapliga tidskrifter och konferenser i hög grad och att deras kompetenser tas till vara i ämnets granskningsstrukturer. Samtidigt orienterar sig många mot andra ämnesområden genom publicering och konferenspresentationer. Genusvetenskap fortsätter med andra ord att verka tvärvetenskapligt och integreras i andra än de rena genusvetenskapliga miljöerna, tidskrifterna och konferenserna.





## KAPITEL 3: Karriärvägar och arbetsvillkor för genusforskare

Hur ser genusforskares arbetssituation ut? Hur förhåller sig gruppen till denna beteckning, till utvecklingen inom respektive ämne och till genusvetenskap som eget ämne? I detta kapitel kommer vi att analysera hur arbetsvillkoren ser ut för individer inom det som har kommit att kallas genusforskningsfältet. Som vi redan nämnt i rapportens inledning har relationen mellan genusvetenskap och genusforskning skiftat över tid. Ett sätt att säga något om hur relevant det är för att beteckna ett fält är att titta på förekomsten av det i publikationer om fältets utveckling. Efter det intensiva politiska intresset för genusforskning på 1990-talet ger till exempel dåvarande Högskoleverket ut en populärvetenskaplig skriftserie om genusforskning inom en lång rad discipliner, från teknikvetenskap till ekonomi (Ah-King 2012; Boschini 2005; Eriksson-Zetterquist 2012; Hammarström 2004; Nordenstam 2003; Wernersson 2006; Öhman 2009). Att på detta sätt relatera genusforskningen till existerande discipliner talar emot synen på ett fält. I en rapport av Annika Olsson, *Genusforskning pågår* (2007), kartlades svensk genusforskning genom till exempel databasen GENA. Resultatet visade att genusforskning i princip pågick inom alla vetenskapsområden och kompletterar således Högskoleverkets disciplinorientering.

Under en period under 2010-talet tycks intresset för just genusforskning svalna – inga publikationer eller rapporter publicerades i Sverige med ordet genusforskning i titeln – men i och med att de globala så kallade anti-gender-rörelserna får större synlighet tycks behovet av att beskriva ett bredare fält återkomma. I *Tidskrift för genusvetenskap* har ett antal krönikor publicerats, signerade Sveriges genusforskarförbund, som berör genusforskning i relation till en ny hotfull och ifrågasättande kontext (se till exempel Ericson 2019; Mulinari och Martinsson 2018). Ett undantag från denna trend är en artikel av Helena Wahlström Henriksson och Annika Olsson. Artikeln ”I vetenskapandets vardagsrum: Representationer av genusforskning och genusvetenskap i KVT/TGV 1980–2017” analyserar innehållet i *Tidskrift för genusvetenskap*s då nära 40-åriga historia utifrån frågor om skribenternas disciplinära tillhörighet (Wahlström Henriksson and Olsson 2022). Analysen utgår från de vardagliga gränsdragningar som pågår i akademins dagliga rutiner, varav några också dyker upp som teman i denna rapport:

Hur ser fältet ut och hur förhåller vi oss till det när vi planerar kurser, skriver artiklar, examinerar studenter, antar doktorander, bedömer forskning, utlyser tjänster? Vad är genusforskning och vad är genusvetenskap? Är det samma sak eller delar av samma sak? (Wahlström Henriksson och Olsson 2022: 8)

Artikeln visar att *Kvinnovetenskapligt tidskrift/Tidskrift för genusvetenskap* har rört sig från tydliga kopplingar till discipliner så som litteraturvetenskap, historia och sociologi, till att från 2000-talet – och särskilt efter namnbytet till *Tidskrift för genusvetenskap* 2007 – få en dominans av skribenter från genusvetenskap och temanummer med namn som inte i lika hög grad som tidigare pekade mot discipliner.

När det gäller undersökningen av genusforskarnas karriärvägar och arbetsvillkor så är vårt fokus alltså inte först och främst på institutionalisering. Forskarna arbetar i vitt

skilda miljöer, med sina egna historiska och samtida villkor, något som vi med denna studie inte har kunnat fördjupa oss i. Av samma skäl analyserar vi inte erfarenheter från de enskilda forskarnas doktorandtid, utöver de frågor vi har ställt om handledning och seminarier med genusforskningsinriktning under doktorandtiden. Vi intresserar oss för hur genusforskarna förhåller sig till de ämnen där de har disputerat och ställer frågor om identifikation med, bidrag till och uppdrag inom det egna ämnet, andra ämnen och specifikt genusvetenskap.

## Presentation av respondentgruppen

Av de 29 personer som har svarat på enkäten till genusforskare har 23 personer (80 procent) valt alternativet ”kvinna” och fem personer (17 procent) valt alternativet ”man”. En person (3 procent) har valt alternativet ”annat” men inte att specificera könsidentitet. Övervikten av kvinnor inom genusforskningen är vanlig och har historiska skäl: bristen på kvinnoperspektiv inom forskning och utbildning identifierades först främst av kvinnliga forskare och studenter och har historiskt gått hand i hand med ansträngningar att göra akademien mer jämställd och att utmana patriarkala föreställningar, normer och diskriminering i sektorn.

De som har svarat är födda mellan 1944 och 1990. Genomsnittsåldern vid disputation är 38 år, medan medianåldern är 35 år, vilket ligger nära medianålder som för hela landets examinerade på forskarnivå, som är 34 år (Statistiska centralbyrån 2021).

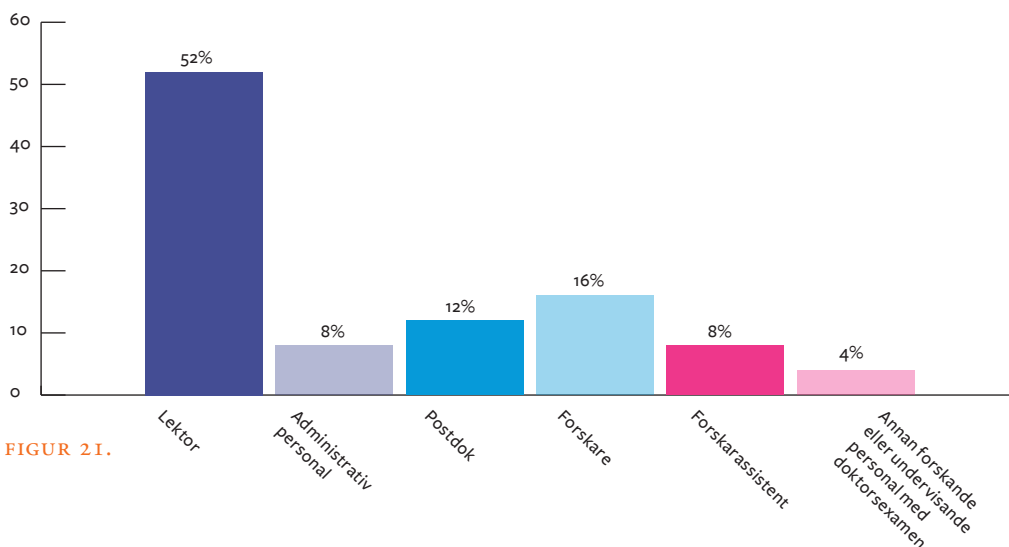
På frågan om födelseland har 20 personer svarat. Av dessa 20 har 16 personer (80 procent) angett ”Sverige”, tre personer har angett namn på andra länder och en har av anonymitetsskäl inte velat uppge vilket land. Att majoriteten av genusforskarna är födda i Sverige är inte oväntat eftersom vi har sökt forskare som har disputerat för upp till för sexton år sedan och generellt har internationalisering av svensk forskarutbildning skett på senare år.

## Arbetsvillkor och karriärutveckling

Var arbetar genusforskare efter disputation? Av de som svarat på enkäten svarar 25 personer (89 procent) att de för närvarande har sin huvudsakliga inkomst från arbete i högskolan. Tre personer (11 procent) svarar att de inte har det och att de har sin huvudsakliga inkomst från arbete i en organisation utanför högskolan.

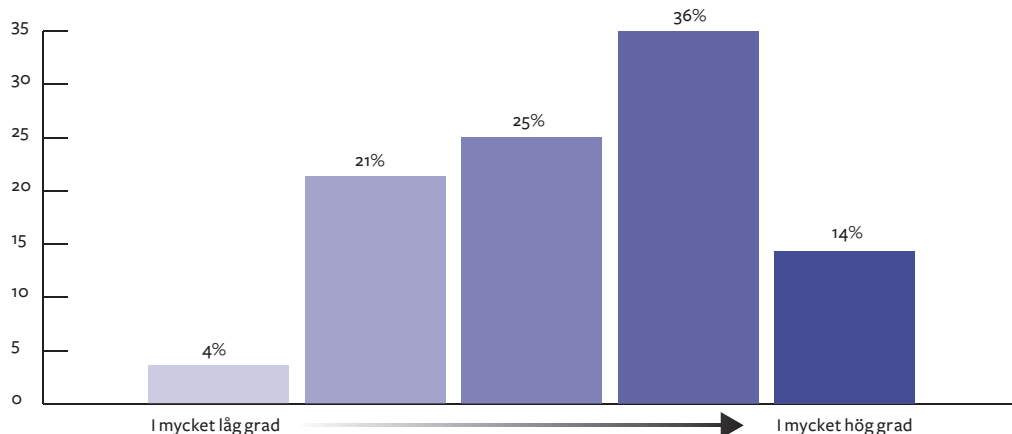
På samma sätt som för genusvetarna är det vanligast att stanna inom högskolesektorn efter disputation. Det handlar inte om några stora grupper, vare sig av genusvetare eller genusforskare, men det ligger i linje med hur det ser ut inom humanistiska och samhällsvetenskapliga ämnen. Om man däremot jämför nationellt och inkluderar alla som har disputerat är det en hög siffra (Universitetskanslerämbetet 2020a). Att de som arbetar inom akademien till största delen är anställda som lektorer är inte heller ovanligt inom humaniora och samhällsvetenskap. Men det finns också andra anställningskategorier representerade: fyra personer har anställning som forskare, tre personer som postdoktorer, två som forskarassistenter, två som administrativ personal en person som ”annan forskande eller undervisande personal med en doktorsexamen” (Figur 21).

Tjänstebefattning bland anställda inom högskolesektorn



FIGUR 21.

I vilken utsträckning anser du att du får använda din genusforskarkompetens i denna anställning?



FIGUR 22.

Att bilden spretar något mellan olika anställningskategorier har att göra med att respondenterna befinner sig i olika stadier av sin yrkesverksamhet, men andelen med tillsvidareanställning är relativt hög. Jämfört med genusvetarna som har en procentuell andel tillsvidareanställda på 57 procent är genusforskarnas andel 71 procent. Den här skillnaden kan förstås på flera olika sätt. Många mer etablerade ämnen har fler fasta tjänster än vad genusvetenskap sammantaget har, vilket ligger i linje med att de flesta genusforskare arbetar på andra institutioner/centran än de genusvetenskapliga. Många av respondenterna anger ”tre” eller ”fyra” på en femgradig skala på frågan i vilken utsträckning de får använda sin genusforskarkompetens i sin nuvarande anställning (Figur 22).

En informant i en av fokusgruppsintervjuerna menade att i hans fall var det uppenbart så att det var lättare att få tjänst i ett annat ämne än i genusvetenskap:

Jag bytte för att det var lättare att få tjänster, och jag gör egentligen samma sak. Jag bytte bara till ett annat tvärvetenskapligt fält.

Tjugo personer (71 procent) uppger att de har en tillsvidareanställning. Utöver det uppger tre respondenter att de har en visstidsanställning/tidsbegränsad anställning (11 procent), en person att hen har projektanställning (4 procent) och fyra personer har uppgett "annat" (14 procent) vilket har specificerats som postdok-anställning och anställningar kopplade till externa medel. Ingen uppger att de är egenföretagare eller har en timanställning. 25 personer (92 procent) uppger att de arbetar heltid. En liten andel, två personer (8 procent) uppger att de arbetar deltid.

## Meriteringsanställningar

Gick in [efter disputation] och började undervisa hundra procent – sen fick jag en postdok. Hade nog inte fortsatt om det bara var undervisning, det var för jobbigt.

Som vi varit inne på tidigare är forskningspolitikens främsta bidrag till tydliga och transparenta karriärvägar utvecklandet och stöttandet av meriteringsanställningar. I Universitetskanslerämbetets statistik från 2018 kan vi följa ökningen av meriteringsanställningar under 2000-talet:

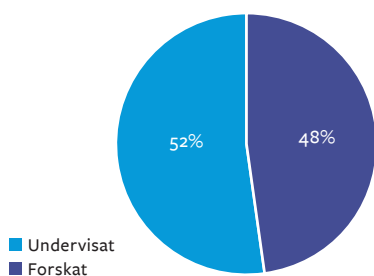
Antalet meriteringsanställningar var förhållandevis få 2007, men sedan dess har antalet postdoktorer ökat påtagligt, från 380 till 2 340 helårspersoner, det vill säga med närmare 1960 helårspersoner. (...) Antalet nyanställda postdoktorer 2017 var 1 260, vilket motsvarar drygt 40 procent av en årskull doktorsexaminerade. (Universitetskanslerämbetet 2018)

Här laborerar vi inte med årskullar, utan har en grupp som disputerat vid olika tidpunkter i ett spann mellan 2005–2021. Citatet är ändå intressant eftersom det visar att ambitionsnivån för att tillhandahålla möjliga vägar för meritering inom högskolesystemet är hög. På frågan om nuvarande anställning inom högskolesektorn anger en person någon form av meriteringsanställning. På frågan om tidigare anställningar framkommer att 13 personer (48 procent) har haft en meriteringsanställning sedan disputation (postdok-anställning, biträdande lektor eller forskarassistent) medan 14 personer svarar "nej" (52%).

## Tidigare anställningar

När det gäller tidigare anställningar så har de flesta främst haft anställningar inom högskolesektorn (82 procent) och många uppger att deras tidigare anställningar huvudsakligen har varit tillfälliga anställningar (85 procent). Relativt många uppger att de har haft flera tillfälliga korttidsanställningar med samma arbetsgivare och ungefär samma arbetsuppgifter och omfattning, så kallad "stapling" av anställningar (41 procent). Ungefär hälften av de svarande har huvudsakligen forskat under sin karriär (13 personer, 48 procent) medan den andra hälften huvudsakligen har undervisat (14 personer, 52 procent) (Figur 23).

Har du huvudsakligen forskat eller undervisat under din karriär?



FIGUR 23.

Av de som har undervisat under sin karriär så har de flesta undervisat mest på grundnivå (14 personer, 52 procent) eller lika mycket på grundnivå och avancerad nivå (11 personer, 41 procent). De flesta – (24 personer, 89 procent) – har någon gång under perioden från disputation till den anställning de har nu varit anställda (haft projekt eller anställning) vid en institution för det ämne de är disputerade i.

## Anställningar utanför högskolan

Om jag skulle jobba utanför akademien så tänker jag att det skulle vara med något där jag kan hålla på med forskning men utanför akademien, kanske en tankesmedja, vilken det nu skulle vara. Däremot tänker jag inte på det längre. Den dörren som jag tänkte var öppen för fem år sen är inte det nu, jag är inte sugen på det längre. Nu känns det också som att det skulle vara för begränsande, jag skulle sakna friheten. Att klocka in på ett kontor, som ju var helt normalt innan, skulle kännas konstigt nu.

Ingen av de som blev intervjuade har valt en yrkesbana helt utan forskning. Citatet ovan är representativt för hur i princip alla resonerade kring fördelar och nackdelar med att stanna kvar i högskolesektorn. Friheten är det som avgör, även om många också talade om situationer som var allt annat än fria.

En liten grupp disputerade genusforskare jobbar däremot utanför högskolesektorn. De är anställda inom frivilligorganisationer och inom statlig verksamhet. De arbetar som utredare, rådgivare och strateg. På frågan om i vilken utsträckning de får använda sina kompetenser som forskare i sina nuvarande tjänster svarar samtliga 2 eller 3 på en femgradig skala, där 5 är ”i mycket hög utsträckning”. De svarar att de sökte sig till sin nuvarande tjänst för att det var ett intressant jobb i linje med deras expertis, för att det är en viktig verksamhet eller för att det var en intressant tjänst. Liksom för genusvetare kan det finnas en strävan för genusforskare att inte enbart studera maktrelationer, utan att också försöka förändra olika maktförhållanden. Att söka sig utanför akademien kan vara en del av en sådan strävan. Huvuddelen av svaren ligger i linje med idén att det är viktigt att ta med genusforskningens kunskaper till andra sektorer. Ett par respondenter svarade emellertid snarare att akademins villkor kändes osäkra och svåra att kombinera med sina familjesituationer.

## Diskussion

Majoriteten av genusforskarna arbetar kvar i högskolesektorn efter disputation vilket är vanligt bland samhällsvetare och humanister. Under den undersökta perioden har antalet postdok-anställningar ökat i hela sektorn och på så sätt gjort det möjligt att för nyligen disputerade att fortsätta meriteringarna forskningsmässigt. Ungefär hälften av genusforskarna har haft en meriteringsanställning. När det gäller en generell uppdelning mellan de som huvudsakligen har forskat i sina karriärer respektive undervisat så går den även genom genusforskargruppen: ungefär hälften svarar forskning och hälften svarar undervisning.

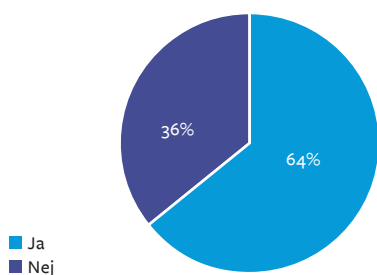
En liten andel har sökt sig utanför akademien till arbeten som till viss del ligger i linje med de forskarkompetenser som är förvärvade inom akademien. Några få svarar att det snarare är osäkerheten inom sektorn som fått dem att lämna den. Många har erfarenhet av stapling av anställningar som är just ett sådant exempel på dåliga arbetsvillkor som kan motivera individer att lämna högskolesektorn.

## Mobilitet och internationalisering

Det finns en stark norm om mobilitet, men den är inte lika stark i genusvetenskap, eftersom många är kritiska mot det. Det ser i alla fall ut så i diskursen, sen gör det kanske inte det i praktiken. I [disputationsämnet] var mobilitetsnormen mycket starkare.

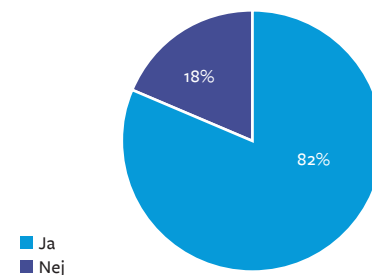
I fokusgrupperna är man överens om att det kan vara värt att flytta eller pendla till en annan stad för en anställning, men i de flesta fall handlar det om ofrivillig mobilitet på grund av att det inte funnits tjänster på den ort som man betraktar som hemma. Mobilitet är ett paraplybegrepp inom forskningspolitiken och har blivit beteckningen för aktiviteter som ses som meriterande och alltså viktiga för forskningen. Även mobilitet mellan lärosäten är ett akademiskt ideal, som också praktiskt yttrar sig så att till exempel postdoktorsanställningar finansierade av lärosäten oftast endast är tillgängliga för forskare som har disputerat på ett annat lärosäte. Samtidigt är det ofta vid det lärosäte/fakultet där man har disputerat som man har sina nätverk, som är viktiga både för utvecklande av projekt och för tillfälliga anställningar. De flesta har någon gång efter disputation arbetat vid samma lärosäte som de har disputerat vid, men en majoritet har också någon gång bytt lärosäte (Figur 24 och 25).

Har du varit anställd vid andra lärosäten än det du disputerade vid?



FIGUR 24.

Har du varit anställd vid samma lärosäte som det du disputerade vid?



FIGUR 25.

Internationalisering är en paraplybeteckning för aktiviteter som är meriterande och som drivs av starka positiva värderingar: internationella samarbeten, utbyten, publicering i internationella tidskrifter och vistelser i internationella miljöer har hög status. Begreppet används både för att beskriva hur svenskfödda forskare skapar olika kontakter vid lärosäten utomlands och rekrytering av utländska doktorander (och forskare).

Fem personer (17 procent av respondenterna) uppger att de har gjort delar av sin forskarutbildning utomlands. Av dessa fem har tre personer varit i USA och två i europeiska länder. Hela respondentgruppen fick frågan om de någon gång har sökt jobb utanför Sverige efter disputation och av dessa svarade sex personer (21 procent) "ja" och 22 personer (79 procent) "nej". Fem av de som uppger att de hade sökt tjänster utomlands fick tjänsterna de sökte. Av fritextsvaren framgår att tjänsterna som söktes främst var lektorstjänster, postdok-tjänster och internationella projekt. Länder de har sökt till är främst europeiska; endast en person har sökt en tjänst i ett utomeuropeiskt land. Den internationella mobiliteten mellan genusforskare i Sverige och resten av världen är begränsad, geografiskt främst till Europa.

Internationell rekrytering av doktorander bland genusforskarna är liten sett till vårt urval: endast två personer uppger att de flyttade till Sverige för att gå forskarutbildning. Dessa personer kommer båda från utomeuropeiska länder.<sup>3</sup> Av de två som kom till Sverige för att gå forskarutbildning har en stannat i Sverige och en har flyttat efter att ha blivit erbjuden en anställning i ett annat nordiskt land.

## Diskussion

Mobiliteten i svensk högskolesektor är som vi tidigare skrivit om generellt låg. Medianåldern för disputation är 35 år i respondentgruppen så det är rimligt att anta att många är etablerade på en plats och inte villiga att flytta permanent. Det internationella utbytet för genusforskare är också ganska begränsat, både den utflyttande och den inflyttande. Få har erfarenheter av internationellt utbyte från forskarutbildningen och få har sökt utomlands efter disputation, men av de som har gjort det så är det många som har fått de tjänsterna. Återigen är det svårt att tolka resultaten eftersom vi inte kan känna till de specifika disciplinära kontexterna, vi kan anta att normer om mobilitet är olika starka i olika sammanhang och även explicit motstånd mot mobilitetsnormer. Det som vi kan se är att internationalisering i den begränsade mening vi undersöker här är starkt orienterad mot anglosaxiska länder.

## Genusforskning, ämnesdiscipliner och vetenskaplig orientering

Det är 22 personer (76 procent) som har svarat ”ja” på frågan om de identifierar sig själva som genusforskare. Resterande 24 procent svarar ”nej”. Vi kommer ändå att fortsätta att kalla gruppen för genusforskare med utgångspunkt i att begreppet är kopplat till GENA:s urval, baserat på titel och nyckelord i respektive avhandling.

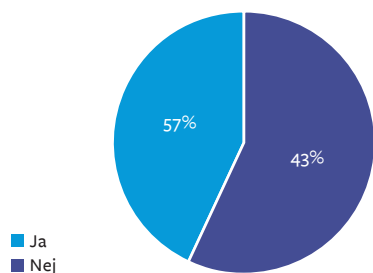
Att en så pass stor andel inte identifierar sig som genusforskare kan ha många förklaringar. Forskning med genusperspektiv kan utföras utan identifikation med ett bredare fält. Begreppet genusforskare kan upplevas som för generellt, att det inte säger något om ens forskningsinriktning, eller för snävt, om man har många olika inriktningar. Vi tänker oss också att det beror mycket på hur det talas (eller inte talas) om genusforskning i den specifika miljö där respondenten befann sig under sin forskarutbildning, eller i det sammanhang där den nu befinner sig i. Forskare utvecklar och förändrar sin ämnesmässiga inriktning över tid och kanske identifierade sig med genusforskningsfältet som doktorand, men ser sig inte som detta idag.

Gruppens disciplinära bakgrund är mångfaldig men av anonymitetsskäl redogör vi inte för alla huvudområden. Generellt – och inte överraskande – återfinns alla inom samhällsvetenskapliga eller humanistiska vetenskapsområden, med en liten övervikt mot de samhällsvetenskapliga. Även om det finns genusforskning inom alla vetenskapsområden är det generellt inom hum-sam-området som dessa perspektiv har utvecklats och det därmed finns vetenskapliga traditioner att bygga vidare på.

De flesta som har fortsatt arbeta i högskolesektorn, 16 personer (57 procent) är anställda vid en institution för det ämne de är disputerade i men många är det inte: Tolv personer (43 procent) arbetar i ett annat ämne än i det som de har disputerat i.

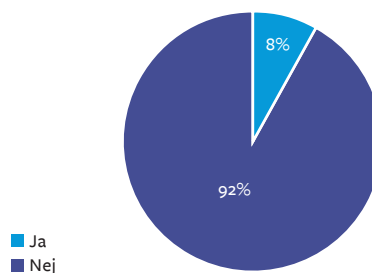
<sup>3</sup> Däremot visar respondentpresentationen att ytterligare två i gruppen genusforskare är födda i andra länder än Sverige.

Är du anställd vid en institution/centrum för det ämne du är disputerad i?



FIGUR 26.

Är du anställd vid en genusvetenskaplig institution/centrum?



FIGUR 27.

Den näst största gruppen är alltså den som har anställning i ett annat ämne, men inte i genusvetenskap (Figur 26 och 27).

Endast två personer (8 procent) av respondenterna arbetar i dagsläget på en genusvetenskaplig institution/centrumbildning idag, medan 92 procent svarar "nej" på den frågan. På frågan om respondenterna vid något tillfälle från disputation och fram till idag har haft anställning eller placerat externa medel vid en genusvetenskaplig institution/centrumbildning så svarar nio personer (32 procent) "ja", medan 19 personer (68 procent) svarar nej. Motsvarande fördelning för frågan om de har haft anställning eller projekt på institution/centrum för sitt disputationsämne är 19 personer (89 procent) som svarar "ja" och 8 personer (11 procent) som svarar "nej".

Att gå vidare till anställning inom ett annat ämne är alltså inte ovanligt för gruppen genusforskare. Däremot är det ovanligt att de går vidare just till en anställning i genusvetenskap. Detta kan givetvis bero på många olika saker, till exempel finns det ju inte institutionaliserade genusmiljöer vid alla lärosäten och de som finns har få anställda.

Eftersom urvalet är baserat på avhandlingar är det viktigt med frågor som handlar om respondenternas forskarutbildning och villkoren för att bedriva genusforskning inom ramarna för dessa. Det är 21 personer (72 procent) som uppger att de hade en handledare eller bihandledare med genusforskningskompetens och åtta personer (28 procent) som har svarat nej på den frågan. Något fler, 22 personer (76 procent) uppger att de deltog i seminarieverksamhet med genusforskningsinriktning under sin doktorandtid, medan sju personer (24 procent) uppger att de inte deltog eller hade tillgång till sådana seminarier. Uppgifterna ligger i linje med frågan om att självidentifiera sig som genusforskare eller inte.

En mer fördjupad bild får vi om vi analyserar respondenternas fritextssvar om hur de "upplevde att genusperspektivet värderades i den forskningsmiljö där du gjorde din forskarutbildning". De flesta som har svarat berättar att genusforskningen var omstridd på deras institutioner när de gjorde sin forskarutbildning. Delar av miljön kunde vara positiv och andra negativt inställda. Fyra respondenter uppger att miljön var entydigt negativt inställd eller värderade genusperspektiv lågt, motarbetade det, såg det som ett hot eller som ett problematiskt inslag. Fyra andra vittnar om enbart högt värderande av genusperspektiv och beskrev sina forskarutbildningsmiljöer som öppna, att det fanns genusforskande grupper och sammanhang inom miljön. En person beskriver genusforskning som grundläggande för ämnet. Övriga utsagor beskriver ambivalenta situationer, där osynliggörande kunde vara ett inslag medan andra beskriver hur enskilda kollegor



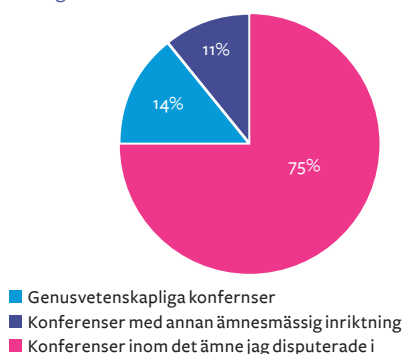
eller forskargrupper kunde vara stöttande och intresserade. Ibland beskrivs en progression under forskarutbildningens gång eller att perspektivet stötte på en backlash. I vissa miljöer beskrivs att genusforskning sågs som nytt och spännande, eller som giltigt men inte centralt.

Trots de ambivalenta berättelserna så framhärdar alltså en majoritet i att kalla sig genusforskare och vi kan också se att många har haft institutionell stöttning i att bedriva genusforskning inom sina ämnen under tiden som forskarstuderande. Men för karriärutveckling efter disputation behöver en forskare förhålla sig till både egna intressen och institutionell och fältmässig bekräftelse. Vi återvänder till Sara Ahmeds fenomenologiskt influerade förståelse av begreppet orientering (2006). Orientering handlar om riktning och intention: att organisera sina egna ansträngningar och insatser för att accepteras och integreras i ett visst sammanhang. Alla orienteringar är dock inte möjliga. Kontexten sätter på olika sätt gränser för individens rörelse. Som vi tidigare varit inne på är karriärvägar ett normativt begrepp för ett system med tydliga mål. För att nå de olika stegen i progression behöver individen meritera sig, men meriternas värden bedöms av sakkunniga inom den disciplin där man befinner sig. Genusforskning är, när vi tänker på det i termer av orientering, en plats där individen kan behöva förhandla sin intention och sina forskningsintressen i förhållande till en miljö som ska avgöra om ens arbete är "meriterande" eller inte.

Vi ringar in respondenternas orientering mot det ämne där de har disputerat respektive mot genusvetenskap och mot andra ämnen på områden som är meriterande: publicering och konferensbidrag. Andra områden för meritering till exempel uppdrag som granskare och bedömare handlar snarare om hur omgivningen tolkar ens kompetens och skapar orientering genom att efterfråga den individuella forskarens specifika kompetens.

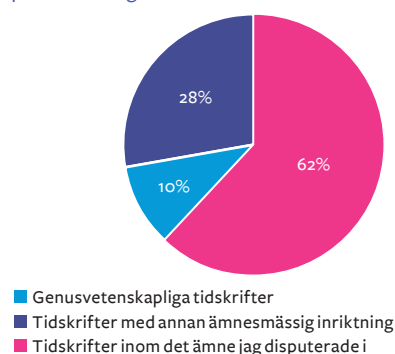
När det gäller publicering uppger 18 personer (62 procent) att de efter disputation huvudsakligen har publicerat sig i tidskrifter med sitt disputationsämnes inriktning, medan tre personer (10 procent) huvudsakligen har publicerat sig i genusvetenskapliga tidskrifter och åtta personer (28 procent) i tidskrifter med andra ämnesinriktningar. För konferenspresentationer ser siffrorna liknande ut: 21 personer (75 procent) svarar att de huvudsakligen har presenterat på konferenser inom det egna disputationsämnet, fyra personer (14 procent) har presenterat på genusvetenskapliga konferenser och tre personer (11 procent) på andra ämnens konferenser (Figur 28 och 29).

Vilken typ av konferenser har du huvudsakligen deltagit vid?



FIGUR 28.

Vilken typ av tidskrifter har du huvudsakligen publicerat dig i?



FIGUR 29.

Frågan om uppdrag inom akademien handlar om hur en forskares kompetens efterfrågas och interPELLERAS av det omgivande forskarsamhället. Detta är ju en följd av inriktning på ens forskning, men inte lika starkt påverkat av intention och intressen. Snarare kan det ses som ett institutionellt svar på de individuella ansträngningarna inom ett ämne. 22 personer (82 procent) har haft olika former av uppdrag – sakkunnig i tjänsteärende, opponent eller peer review inom sitt disputationssämne sedan de disputerade. En person har haft ett sakkunniguppdrag för en tjänst i genusvetenskap och tio personer svarar att de har fungerat som granskare av manus för genusvetenskapliga tidskrifter. Ingen har haft uppdrag som opponent vid disputation i genusvetenskap.

Också när vi frågar var respondenterna har gjort huvuddelen av sin undervisning visar svaren att det främst är inom det ämne som de har disputerat i. Tre personer (11 procent) har främst undervisat i genusvetenskap. 16 personer (59 procent) har främst undervisat i det ämne som de har disputerat i och åtta personer (30 procent) i något annat ämne.

Det är tydligt att de flesta i respondentgruppen orienterar sig mot det ämne som de disputerade i antingen genom anställning, aktiviteter i disputationssämnets egen infrastruktur eller genom undervisning. Forskaridentiteten kan orienteras mot genusvetenskap, som för några få, eller mot andra discipliner. En tredjedel har någon gång haft en anställning eller projektmedel placerade vid en genusvetenskaplig institution men väldigt få har anställning på en sådan institution i dagsläget. Genusforskarens kompetens efterfrågas för granskningsuppdrag för genusvetenskapliga tidskrifter, vilket visar att när det gäller tillvaratagandet av kompetenser och arbetskraft söker tidskrifter brett. Men det utförs ju betydligt fler artikelgranskningar än vad det till exempel utlyses tjänster, eller sker disputationer i genusvetenskap, så engagemang behöver ju inte nödvändigtvis leda till anställning i genusvetenskap. Tendensen tycks ändå vara att (vissa) genusforskare har täta band till genusvetenskap och relativt många har kompetens som är efterfrågad i det nya ämnet genusvetenskap. Trots visst motstånd verkar det generellt fungera väl att identifiera sig som genusforskare inom dessa ämnen även efter slutförd forskarutbildning. En person berättar i frisvaren att hen har bidragit till att dennes disputationssämne har utvecklats och har därmed påverkat ämnets inriktning, ungefär så som förhoppningarna var när genusforskningen konsoliderades under denna paraplybeteckning.

Andra fritextsvar handlar om hur genusforskningen värderas eller undervärderas, någon kallar det till och med för "stigma". I fritextsvaren berättas det om motstånd mot genusperspektiv och det uttrycks oro för isolering i miljöer där genusperspektiv ses som ointressant och utan viktiga företrädare. Samtidigt noterar en person att hans kompetens efterfrågas mycket, kanske just på grund av att hen är en av få inom sitt fält med genusforskningskompetens. Men med tillägget att hans kompetens efterfrågas "aldrig vid min egen institution".

Det finns också oro som inte är riktad mot disputationssämnet utan mot att ens forskning inte heller ses som "riktig" genusvetenskap. Här nämns misstankar om att tjänsterna i genusvetenskap inte utlyses öppet och att de som finns utlysta har en för smal profil. En annan orosskapande effekt är synen på genus som "politiskt" och att det ska förvägras vetenskaplig legitimitet.

En stor andel av respondenterna svarar ja på frågan om de ser sin forskning som tvärvetenskaplig. De som svarade ja får följdfrågor om de känt oro för huruvida den-

na tvärvetenskapliga kompetens ska tas tillvara inom det akademiska systemet. Här svarar nio personer (40 procent) "ja" och hela den gruppen graderar sin oro till mellan 3 och 5, på en skala där 5 står för "i mycket hög grad". I fritextsvar utvecklar åtta av dessa vad de känner oro för och här visar det sig att tvärvetenskap ofta just tolkas som genusperspektiv. En respondent berättar om ointresset för genusperspektiv inom det ämne denne är disputerad i. Att det finns svårigheter att etablera sig i genusvetenskapliga miljöer skapar oro. Det kan också handla om att uppleva att ens forskningsintresse är smalt och passar bra i en tvärvetenskaplig miljö, men att dessa miljöer också är mer diversifierade och därför lämnar den enskilda forskaren mer ensam och utsatt. En annan problematik handlar om genusforskningens tvärande mellan humaniora och samhällsvetenskap, som att det är lättare att få externa medel för samhällsvetenskapligt inriktade projekt men att detta skulle innebära att avstå från intressanta aspekter av ens forskningsintresse. Forskningsrådets definition av tvärvetenskap ses som "fyrkantig" och begränsande. Svårigheter att hitta lämpliga tidskrifter att publicera sig i lyfts också som ett problem. Några nämner också att utlysta lektorat sätter upp beskrivningar som blir för snäva i förhållande till den tvärande, genusforskningens inriktningar.

## Diskussion

För de som betraktar sig som genusforskare tycks detta innebära en ganska tydlig tvärvetenskaplig position som öppnar för rörelser mellan disputationens ämne och anställningar och engagemang i många andra, näraliggande ämnen. Det är inte ovanligt för de som har stannat i högskolesektorn att de har bytt ämnestillhörighet efter disputation. Däremot tycks det inte som att rörelsen för denna grupp går mot genusvetenskap. Förutom som granskare för manus för genusvetenskapliga tidskrifter – samt för några få individer med en starkare relation – är kontaktytorna begränsade. Orienteringen går dels mot det egna disputationens ämne, dels mot andra ämnen, vilket kan tolkas som att den tvärvetenskaplighet som genusforskning i sig för med sig gör forskarna mer benägna att röra sig mellan discipliner.

Misstro, avståndstagande och att bli ignorerad som genusforskare i de traditionella disciplinerna tycks vanligt på sina håll men vissa vittnar också om att deras genusforskning har påverkat ämnet och är integrerad som en självklar aspekt.

## Tvärvetenskapliga eller disciplinorienterade karriärvägar

Jag har inte tänkt så mycket på att det är mobilitet mellan discipliner, utan snarare som olika arbetsplatser. Jag har sökt jobb där det har funnits inom det som passar mina ämnen.

Den enda av informanterna i våra fokusgrupper som är genusforskare är ett exempel på hur meriteringsanställningar med tematiska utlysningar kan skapa mobilitet mellan ämnen. Denna informant har en meriteringsanställning på en genusvetenskaplig institution/centrum men är disputerad i ett annat samhällsvetenskapligt ämne. Hen reflekterar över vissa skillnader i arbetsplatskultur men har däremot inte tänkt på vad bytet av institution innebär för disciplintillhörigheten. Det är ämnet för forskningen som står i fokus.

Utifrån de resultat vi har som handlar om genusforskningens varierade status men också om graden av tillsvidareanställning i högskolan kan vi fråga oss om genusforskningsmeriter och orientering mot genusforskning och mot genusvetenskapliga sammanhang får genomslag i tjänstetillsättning inom ämnesdisciplinerna. Här analyserar vi en utbruten del av genusforskarna, nämligen de som idag har tillsvidareanställning inom det ämne där de disputerade. Kan vi se att deras orientering ligger i linje med att anpassa sina meriter till det ämne där de disputerade, så att de ska ha större chans att bli bedömda i enlighet med denna disciplintillhörighet?

Den här gruppen består av tolv respondenter som alla definierar sig som genusforskare men har tillsvidareanställningar i det ämne där de disputerat (antingen vid det lärosäte där de disputerade eller på andra lärosäten). Samtliga har sökt sin nuvarande anställning i konkurrens så deras meriter har bedömts av sakkunniga inom det ämne de har disputerat i.

Samtliga hade under sin doktorandtid antingen en handledare/biträdande handledare som var genusforskare och/eller ett genusforskningsseminarium där de kunde diskutera genusforskning och få synpunkter på sina egna manus. Efter disputation har dessa forskare huvudsakligen publicerar sig i disciplinära tidskrifter. Undantagsvis är det någon som huvudsakligen har presenterat sin forskning på genusvetenskapliga konferenser, men inte publicerats sig i genusvetenskapliga tidskrifter. De flesta har känt en oro för om deras kompetens som genusforskare ska komma till användning men samtidigt anger många "tre" eller "fyra" på en femgradig skala när de ombeds gradera hur mycket deras genusforskningskompetens kommer till användning i deras nuvarande tjänst.

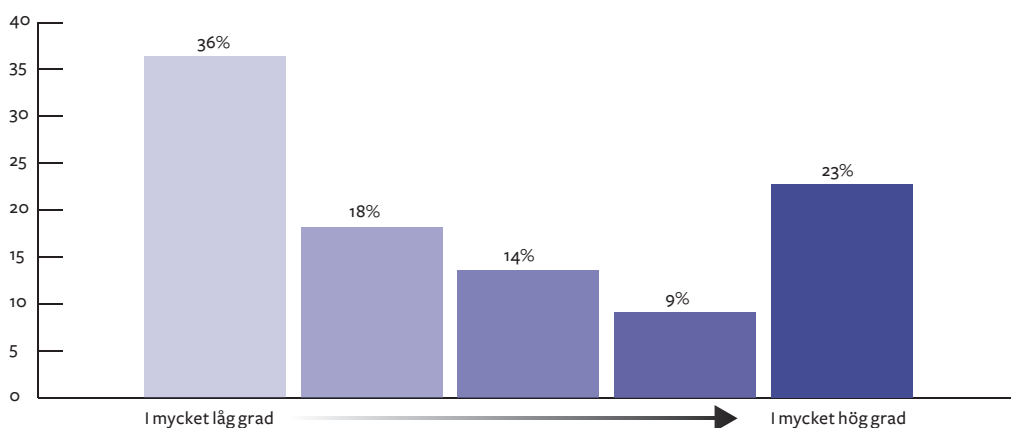
Tre personer i denna grupp har någon gång haft en anställning, till exempel tidsbegränsad tjänst eller projektmedel, förlagda på en genusvetenskaplig institution/centrum, men ingen i gruppen har undervisat i genusvetenskap. En av dessa personer har både jobbat inom genusvetenskap och haft tunga granskningsuppdrag i genusvetenskap, men upplever ändå att hen alltid identifieras med sitt disputationsämne, som "för lite genusvetare".

Att orientera sig mot disputationsämnet är en framgångsrik strategi när det gäller att få en tillsvidareanställning. Men i fritextsvar så framkommer frustration i förhållande till det ämne en är disputerad i: det är inte friktionsfritt att fortsätta verka som genusforskare i en del traditionella ämnen.

### **Formella och informella nätverk**

Det skulle kunna antas att genusforskare på grund av frustration med gränser inom sina disputationsämnen skulle söka sig till olika typer av tvärvetenskapliga nätverk eller genusforskningsnätverk för att uppleva den ämnesgemenskap som verkar finnas i liten grad inom många traditionella discipliner. Men av de 20 som svarat på frågan om de har engagerat sig i formella nätverk svarar endast fem med namn på nätverk som pekar mot genusforskningsstematik. Det är förstås fler som svarar andra typer av nätverk, kopplade till disciplin eller den specifika inriktningen som respondenten har på sin forskning. Men en mindre grupp respondenter svarar att de inte har deltagit i några nätverk alls. En person skriver att hen försöker upprätta ett nätverk men att det är svårt att få andra att engagera sig, och en fördjupar sig i frågan om att ha ett apart forskningsintresse som inte riktigt tycks riktigt höra hemma någonstans. På frågan om i vilken

Nätverk: I vilken grad har de varit till stöd för dig i din karriärutveckling?



FIGUR 30.

grad formella nätverk har varit till stöd i karriärutvecklingen är det relativt många som svarar ”i mycket låg grad” (Figur 30).

När det gäller informella nätverk är det dock uppenbart att detta är en viktig – rentav avgörande – aspekt för fortsatt arbete i akademien. På motsvarande graderande fråga svarar 36 procent ”i mycket hög grad”. Både informella vänskapsrelationer med kollegor och faktiska inbjudningar till att delta i projekt, stöd, kritisk läsning och kollegialt utvecklande av projektidéer beskrivs i fritextsvaren (Heffernan 2021). Flera menar att utan informella nätverk hade de överhuvudtaget inte orkat arbeta kvar i högskolesektorn.

## Diskussion

Mot bakgrund av att det verkar finnas en uppfattning att genusforskare inte får (tillsvidare-) tjänster i genusvetenskap är det rationellt att genusforskare fortsätter att orientera sig mot sitt disputationssämne i sina ansträngningar att meritiera sig för tillsvidareanställning – och att detta också är en lyckosam strategi om tillsvidareanställning är målet. En tolkning av resultatet att få genusforskare söker sig till genusnätverk är att de på grund av denna orientering behöver röra sig relativt nära sitt disputationssämne även i sammanhang där forskning utvecklas och delas.

## Arbetsmiljö

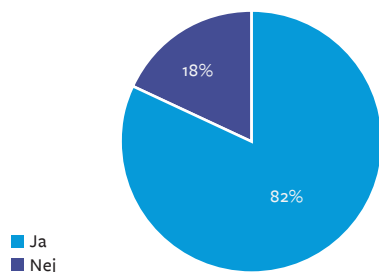
Normen om det intellektuella geniet som inte har några beroenden fanns också på min gamla institution, jättetydligt. Det tyckte jag var jättekonstigt och förvånande, att man på en sån institution reproducerade vissa konventionella akademiska normer. Men det är ju klart att sånt reproduceras även på feministiska institutioner. Många som inte hade barn, jobbade dygnet runt.

Precis som i enkäten som skickades till genusvetare så ställer vi frågor om arbetsmiljö även till denna grupp. Vi frågar om oro, stress, arbetsbelastning och arbetsrelaterad ohälsa för att samla in data om hur arbetslivet har påverkat genusforskarens arbetsmiljö och mående.

En majoritet av genusforskarna svarar att de har haft perioder som har präglats av oro (Figur 31). Frågan som följde därefter var vilka perioder som präglats av oro. Flera

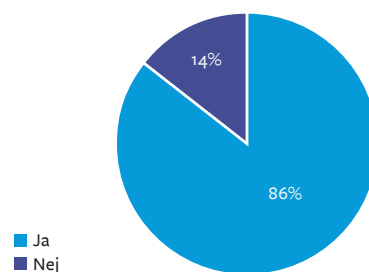
perioder, uppdelade på tvåårsperioder efter disputation, kunde anges. Det var möjligt att kryssa i flera alternativ. Över hälften uppger att den första tiden efter disputation präglades av oro (Figur 34).

Om du tar hela perioden efter disputation i beaktande, har du haft perioder som har präglats av oro?



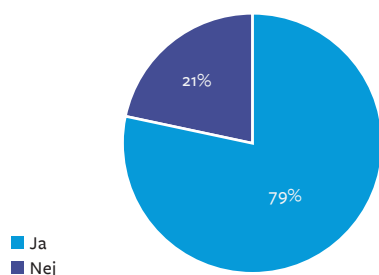
FIGUR 31.

Om du tar hela perioden efter disputation i beaktande, har du haft perioder som har präglats av stress?



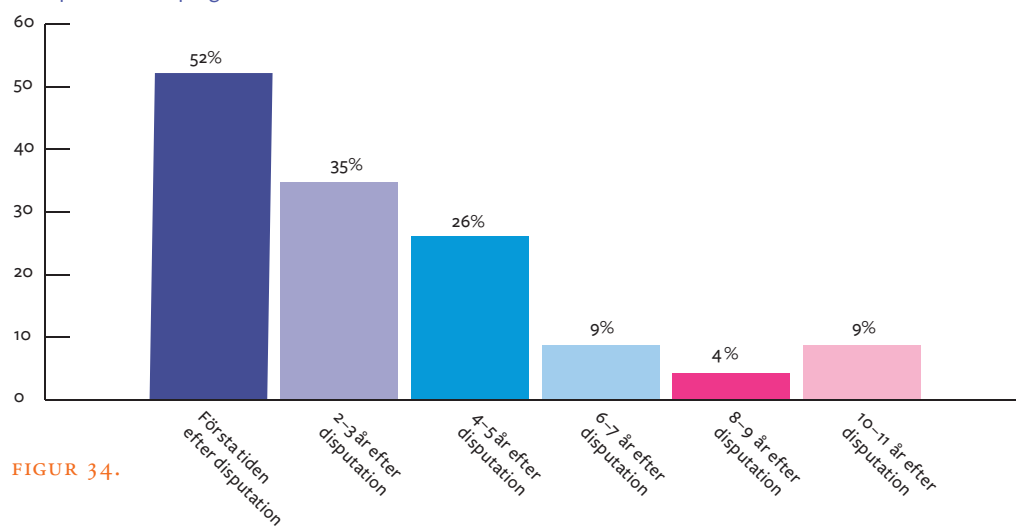
FIGUR 32.

Har du under någon eller några perioder arbetat mer än 100%?



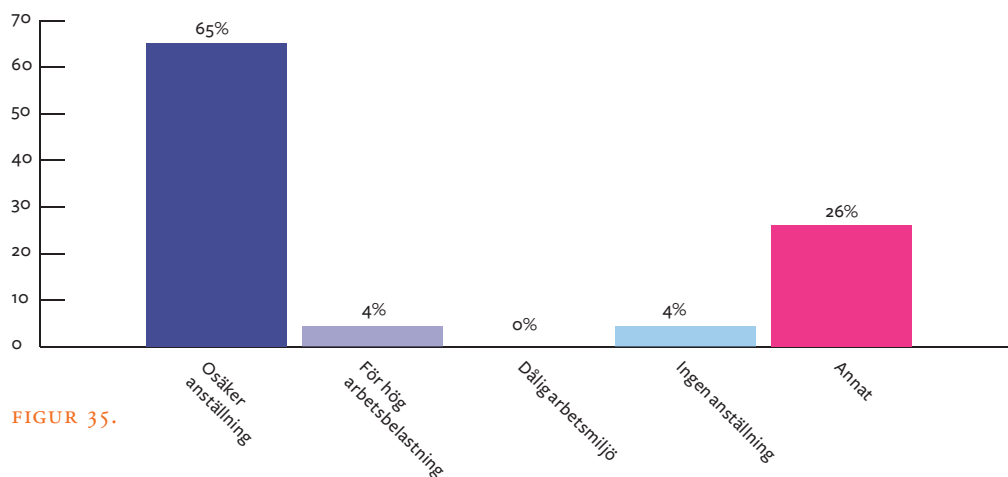
FIGUR 33.

Vilka perioder har präglats av oro?



FIGUR 34.

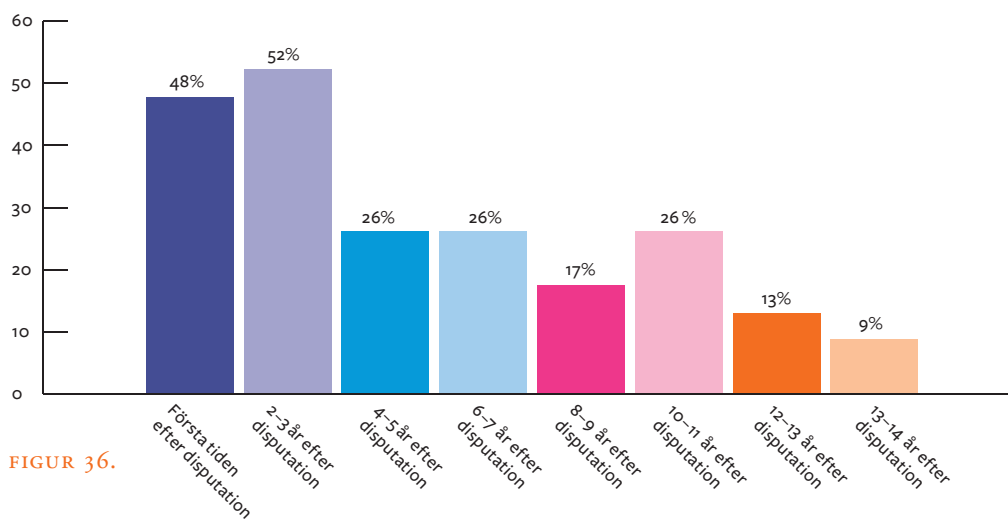
Vilken är/var den huvudsakliga anledningen till oro?



FIGUR 35.

Liksom genusvetarna så svarar en övervägande andel av respondenterna i denna grupp att osäker anställning har varit den huvudsakliga anledningen till oro (Figur 35). En liten andel har svarat att det handlar om för hög arbetsbelastning eller att de inte har haft någon anställning. Bland de som har svarat "annat" och har angett fritextsvar finns anledningar som kan sammanfattas med att de rör orsaker som osäker anställning och för hög arbetsbelastning eller dålig arbetsmiljö i kombination med personliga orsaker samt press på att publicera.

Vilka perioder har präglats av stress?

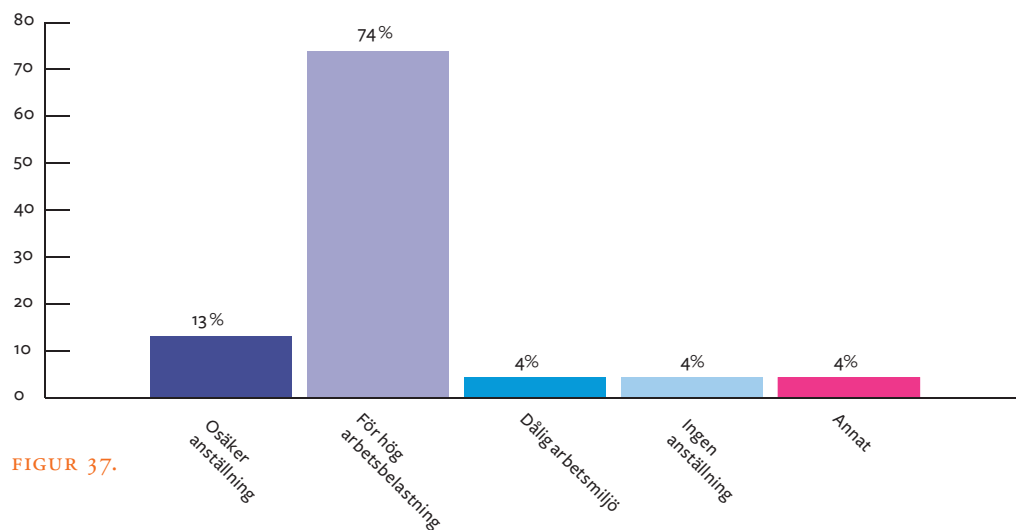


FIGUR 36.

En majoritet svarar också att de har haft perioder präglade av stress (Figur 32). Frågorna om stress är strukturerade på samma sätt. Även på denna fråga är det tydligt att det är de första åren efter disputation som präglas av stress för många (Figur 36). Färre upplever perioder präglade av stress därefter, även om det är en relativt stor grupp som har haft perioder präglade av stress även senare i karriären.

På frågan om vad som har varit eller är den huvudsakliga anledningen till stress så svarar de flesta att det handlar om för hög arbetsbelastning (Figur 37). En mindre andel har svarat att den huvudsakliga anledningen har varit osäker anställning, och några

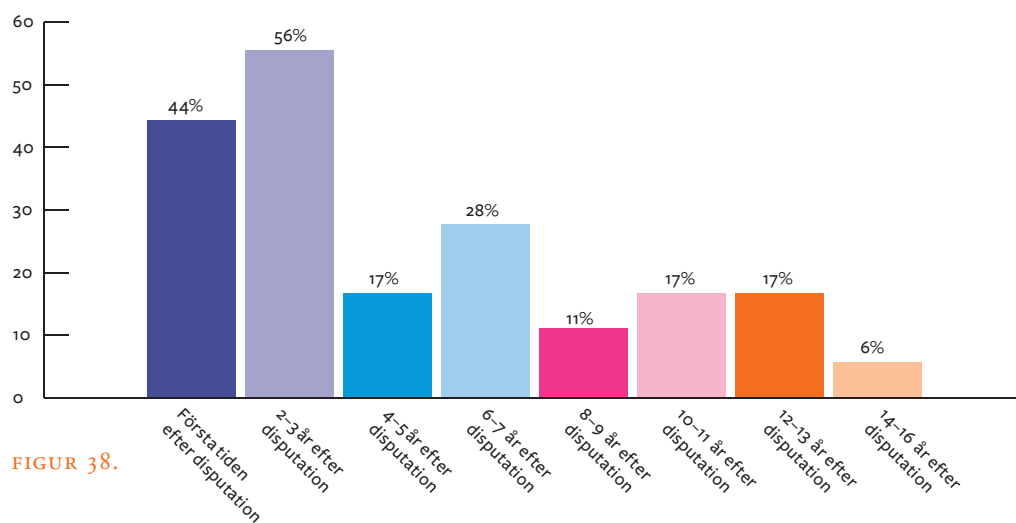
Vilken är/var den huvudsakliga anledningen till stress?



FIGUR 37.

att det har handlat om att inte ha någon anställning eller om dålig arbetsmiljö. Bland den grupp som har svarat "Annat" och specificerat i fritextsvar så kan det, liksom för genusvetarenkäten, sammanfattas med att det rör sig om en kombination mellan osäker anställning och för hög arbetsbelastning.

Under vilka perioder har du arbetat mer än 100%

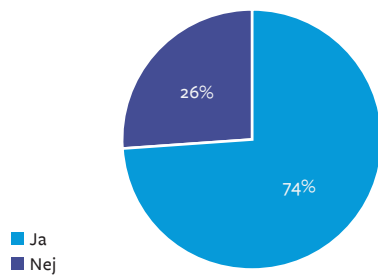


FIGUR 38.

Även på frågan "Har du under någon eller några perioder arbetat mer än 100%?" svarar en övervägande del ja (Figur 33). Även i detta avseende är det tydligt att det är under de första åren efter disputation som många har haft en så pass hög arbetsbelastning, men flera anger även att de senare i karriären har haft en arbetsbelastning som överstigit 100% (Figur 38).



Har stress, oro och/eller hög arbetsbelastning fått negativa hälsoeffekter för dig?



FIGUR 39.

En stor majoritet av genusforskarna svarar att stress, oro och/eller hög arbetsbelastning har fått negativa hälsoeffekter för dem (Figur 39).

### Diskussion

Normer om att kunna arbeta nästan obegränsat och att ge det akademiska arbetet företräde framför alla andra aspekter av livet är vanliga inom akademien. De första åren efter disputation, särskilt de tre första, är den period då flest upplever oro, stress och mycket hög arbetsbelastning. Enkäten har skickats ut till forskare i olika akademiska åldrar. Relativt få har haft över tolv aktiva år efter disputation, men generellt kan vi se att de första åren efter disputation är problematiska ur arbetsmiljöperspektiv. Överlag så har en stor majoritet upplevt oro huvudsakligen på grund av osäkra anställningar och stress på grund av för hög arbetsbelastning (Sveriges universitetslärarförbund 2021). Oron för försörjning och hur framtiden ska bli, samt stress på grund av för hög arbetsbelastning är uppenbara arbetsmiljöproblem.

## KAPITEL 4: Avslutande diskussion

I denna rapport har vi velat studera de specifika villkoren för att fortsätta arbeta i akademien efter disputation för grupperna genusvetare och genusforskare. Vi menar att det är viktigt att studera detta – som i forskningspolitiska termer kallas karriärvägar – mot bakgrund av de strukturella och generella arbetsvillkoren inom högskolesektorn.

Ett av de villkoren är hur sektorn är organiserad i discipliner. För genusvetare innebär det att orientera sig i en relativt ny institutionell situation där själva karriärgörandet också är en reproduktion av ämnet genusvetenskap eller ett orienterande mot andra, näraliggande ämnen. En majoritet av de disputerade i genusvetenskap har sin huvudsakliga inkomst från arbete i högskolan. Institutionaliserings reproduktion av sig själva tycks fungera bra, och för många är faktiskt institutionaliseringen samma sak som en struktur för karriärväg. Många genusvetare orienterar sig mot genusvetenskapliga tidskrifter och konferenser i hög grad och deras kompetenser tas till vara i ämnets granskningsstrukturer. Den största gruppen är anställda som lektorer och bidrar därmed i sin tur till att återskapa genusvetenskap genom att undervisa nya generationer studenter i genusvetenskap.

I den inom-vetenskapliga debatt som tidvis har förts om genusforskningsfältet framhålls oftast den icke-institutionaliserade genusforskningen som ett fält med vetenskapskritisk potential. Robyn Wiegman menar till exempel att den kritiska potential som feministisk forskning har i förhållande till de traditionella disciplinerna – en “counter-tradition” – inte kan återskapas inom den verksamhet som bedrivs i institutionaliserad genusvetenskap. Ämnet kan inte “återvända” till tvärvetenskap (Wiegman 2002). Men genusvetarna verkar generellt inte hålla med – många identifierar sin forskning som tvärvetenskaplig, men påpekar att det fortfarande är svårt att bli begriplig utanför ämnet genusvetenskap. Många uttrycker oro för att deras forskning blir smal eller grund. Den generellt positiva synen på tvärvetenskaplighet både i ämnet och i samhället i stort är svårt att leva upp till i en disciplinorienterad akademi.

De flesta i båda grupperna – genusvetare och genusforskare – har någon gång under perioden från disputation varit anställda vid en institution för det ämne de är disputerade i. Så på den strukturella nivån, i termer av anställningsmöjligheter ligger det disciplinära systemet intakt. Men en stor grupp genusvetare orienterar sig också mot andra ämnesområden genom publicering och konferenspresentationer. Genusvetenskap fortsätter med andra ord att verka tvärvetenskapligt och integreras i andra än de rena genusvetenskapliga miljöerna, tidskrifterna och konferenserna. Men bland genusforskare är det vanligare att faktiskt arbeta i ett annat ämne: cirka en tredjedel av genusforskarna arbetar i ett annat ämne än i det som de har disputerat i. Däremot är det ovanligt att genusforskare går vidare till en anställning i genusvetenskap.

Anställningsrörligheten verkar alltså något större för genusforskare än för genusvetare. Här är det svårt att dra några generella slutsatser om varför, det kan finnas många skäl. Genusforskare kan redan som doktorander i sitt disputationsämne ha utmanat förgivettagna utgångspunkter i en mer traditionell disciplin. Respondenterna rapporterar om olika typer av konflikter inom sina disputationsämnen. Att söka sig till andra områden kan då verka givet. Genusvetares mer begränsade disciplinära rörelser kan ha att göra med att den individuella forskningsinriktningen främst är accepterad just

inom genusvetenskap. Någon enstaka genusvetare ger uttryck för att hen inte vill söka sig till andra ämnen, att det inte är lika utvecklande, men det finns också påståenden i materialet om att genusvetare ändå inte kommer att betraktas som behöriga om de söker tjänster i andra ämnen. Detta stämmer dock inte: sex personer i materialet har tjänster i andra ämnen, de har alla sökt dessa i konkurrens och har alltså bedömts kvalificerade av bedömare inom andra ämnen.

De här processerna av inkluderingar och exkluderingar både i genusvetenskap och den ämnesintegrerade genusforskningen är väl värda att undersöka vidare, genom att till exempel studera sakkunnigbedömningar.

Bland de som arbetar utanför högskolesektorn så har en stor andel av respondenterna tjänster där de i hög utsträckning får användning för sin genusvetenskapliga kompetens. Den lilla grupp av genusforskare som arbetar utanför universitet och högskolor anger att de i viss utsträckning får använda sina kompetenser som forskare i sina nuvarande tjänster. Och just frågan var disputerade jobbar, det vill säga att också följa de karriärvägar som leder ut ur akademien, visar sig vara viktiga att ställa. Här finns både berättelser om breddade karriärvägar och kritik mot ett system som inte lyckas ge någon säkerhet inför framtiden. De första åren efter disputation är den period då flest upplever oro, stress och mycket hög arbetsbelastning. Många har upplevt oro huvudsakligen på grund av osäkra anställningar och stress på grund av för hög arbetsbelastning. Konflikten mellan undervisning och forskning och krav på att meritera sig skapar arbetsmiljöproblem. Många uppger att stress, oro och hög arbetsbelastning har lett till negativa hälsokonsekvenser.

Genom fokusgrupperna har vi kunnat fånga upp viss kritik och vissa institutionella och individuella motståndshandlingar, men också mycket anpassning, särskilt när det gäller krav på prestation. Här finns en intressant komplexitet: samtidigt som både enkäterna och fokusgrupperna vittnar om hög arbetsbelastning, stor oro för framtiden och egen arbetsrelaterad ohälsa så framhåller informanterna att det de värderar högst med att arbeta i akademien är den stora friheten. Särskilt i jämförelse med föreställningar om andra arbeten, som "byråkrat" till exempel, framstår friheten i akademien som nästan obegränsad. Ett sätt att se på denna komplexa bild är att följa de resultat som handlar om hur grupperna delas upp i de som huvudsakligen undervisar och de som huvudsakligen forskar. Genom de forskningsfinansiella systemen premieras de som redan varit framgångsrika i att säkra forskningsmedel (Sandström och Van den Besselaar 2018; Bol, de Vaan och van de Rijt 2018). De som försörjer sig genom undervisning får sällan tid att skriva lika framgångsrika ansökningar. Arbetsdelningen mellan undervisning och forskning renodlas. Nästan hälften av alla som är anställda för att undervisa, det vill säga lektorer och adjunkter, har ingen forskning i sin tjänst. Det kanske inte handlar om någon "komplex" situation utan om ett enkelt faktum: de som har möjlighet att forska jobbar mycket men har stor frihet och den uppskattas. Att undervisa väldigt mycket ger däremot inte samma upplevelse av frihet. Problemet återfinns i högskolesektorn i stort men också i genusvetenskapliga – eller som respondenten från fokusgruppsintervjun kallar det – feministiska miljöer.

Nästan hälften av alla som genomgått forskarutbildning i genusvetenskap uppger att de inte har genomgått någon karriärförberedande verksamhet alls inom ramen för forskarutbildningen, vare sig strukturerad och obligatorisk eller informell och frivillig. Uppenbart har många ändå klarat att utforma karriärvägar som i de flesta fall leder till

tillfredställande anställningar. De allra flesta är också nöjda med den forskarutbildning de genomgått men den kritik som finns från några få före detta doktorander tyder på att det behövs en diskussion om strukturer och förutsägbarhet. Det är ett tungt ansvar för individen att på egen hand orientera sig i ett komplexa akademiskt system, som trots strävan efter transparens bygger på till exempel förmågan att orientera sig på lärosäten som har olika typer av organisationsstrukturer eller att informella kontaktnät hjälper en framåt.

När det gäller arbetsvillkor ser det för dessa två grupper ut på samma sätt som för resten av högskolesektorn. Det är normaliserat att arbeta mer än 100% trots att väldigt många får negativa hälsoeffekter av det. De skarpa skillnaderna mellan de som huvudsakligen ägnar sig åt undervisning respektive forskning går igen i båda grupperna. Att ”hamna” i undervisning och vara så belastad att det inte finns någon tid att formulera tillräckligt framgångsrika forskningsansökningar gör att undervisning blir det enda sättet att försörja sig i akademien. De som däremot är framgångsrika i att söka medel, som har fått en postdok-anställning eller har blivit inbjudna av mer seniora kollegor att delta i deras projekt, kan genast meritera sig på sätt som gör dem mer framgångsrika även i nästa ansökning. Men oavsett undervisning eller forskning så är en övervägande del stressade och oroliga för sin försörjning, särskilt de två första åren efter disputation. Sen blir det – som de nyliberala framtidsnarrativen utlovar – bättre.

# Referenser

- Ah-King, Malin. 2012. *Genusperspektiv på biologi*. Stockholm: Högskoleverket.
- Ahmed, Sara. 2006. *Queer Phenomenology: Orientations, Objects, Others*. Durham, N.C. Duke University Press.
- Alnebratt, Kerstin. 2009. *Meningen med genusforskning så som den framträder i forskningspolitiska texter 1970-2000*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Angervall, Petra, and Jan Gustafsson. 2014. 'The Making of Careers in Academia: Split Career Movements in Education Science'. *European Educational Research Journal*, 13 (6): 601–15.
- Boberg, Johan, and Shirin Ahlbäck Öberg. 2022. 'Avkollegialiseringen av svenska lärosäten: En analys av statliga universitet och högskolor'. *Statsvetenskaplig tidskrift*, no. 1: 157–209.
- Bol, Thijs, Mathijs de Vaan, and Arnout van de Rijt. 2018. 'The Matthew Effect in Science Funding'. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 115 (19): 4887–90. <https://doi.org/10.1073/pnas.1719557115>.
- Boschini, Anne D. 2005. *Genusperspektiv på nationalekonomi*. Stockholm: Högskoleverket i samarbete med Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Braidotti, Rosi, Esther Vonk, and Sonja van Wichelen. 2000. *The Making of European Women's Studies: A Work in Progress Report on Curriculum Development and Related Issues in Gender Education and Research*. Utrecht: Athena, University of Utrecht.
- Clabough, Raven. 2018. 'Hungary Bans Gender-Studies Programs'. *The New American (Belmont, Mass.)* 34 (17): 7–7.
- Ericson, Mathias. 2019. 'Dags att skära halsen av genusforskning?' *Tidskrift för genusvetenskap* 40 (1): 113–14. <https://doi.org/10.55870/tgv.v40i1.2740>.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla. 2012. *Genusperspektiv på företagsekonomi*. Stockholm: Högskoleverket.
- Fridlund, Mats, Ulf Sandström, and Mats Benner. 2000. *Universitetets värden: bidrag till den forskningspolitiska debatten*. Stockholm: SNS Studieförb. Näringsliv och samhälle.
- Griffin, Gabriele. 2004. *Doing Women's Studies: Employment Opportunities, Personal Impacts and Social Consequences*. London: Zed.
- Hammarström, Anne. 2004. *Genusperspektiv på medicinen: två decenniers utveckling av medvetenheten om kön och genus inom medicinsk forskning och praktik*. Stockholm: Högskoleverket.
- Heffernan, Troy. 2021. 'Academic Networks and Career Trajectory: "There's No Career in Academia without Networks"'. *Higher Education Research & Development* 40 (5): 981–94. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1799948>.

- Hoffart, Amund Rake, Johanna Jers, and Anna Olovsson. 2020. 'Den postdoktorala situationen för genusdoktorer: Vad händer efter festen?' *Tidskrift för genusvetenskap* 41 (3): 91.
- Högskoleverket. 2007. 'Utvärdering av ämnet genusvetenskap vid svenska universitet och högskolor'. 2007:17, Stockholm: Högskoleverket.
- Institutionen för kulturvetenskaper. 2014. 'Genusvetenskap ett ämne vid Göteborgs universitet | Göteborgs universitet'. 2014. <https://www.gu.se/nyheter/genusvetenskap-ett-amne-vid-goteborgs-universitet>.
- Liinason, Mia. 2010. 'Genusforskningens läge och institutionella situation våren 2010 - en nulägesöversikt'. Nationella sekretariatet för genusforskning Göteborg.
- . 2011. *Feminism and the Academy: Exploring the Politics of Institutionalization in Gender Studies in Sweden*. Lund: Centre for Gender Studies, Lund university.
- Lundberg, Anna, and Ann Werner. 2012. *Genusvetenskapens pedagogik och didaktik*. En skriftserie om genusvetenskap 1. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning. <https://www.genus.se/wp-content/uploads/Genusvetenskapens-pedagogik-och-didaktik.pdf>.
- . 2013. 'Genusvetarnas framtid: en nationell alumniundersökning av genusvetenskaplig utbildning och arbete'. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.
- . 2014a. *Genusvetenskap, politik och samhällsengagemang*. En skriftserie om genusvetenskap 3. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.
- . 2014b. *Kreativt skrivande och kritiskt tänkande i genusvetenskap*. En skriftserie om genusvetenskap 4. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.
- . 2016. *En introduktion till genusvetenskapliga begrepp*. En skriftserie om genusvetenskap 5. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Lykke, Nina. 2004. 'Women's/Gender/Feminist Studies - a Post-Disciplinary Discipline?: Key-Note-Adress at Conference "TRUTH or DARE? Celebrating 15 Years of Women's Studies" in Utrecht'.
- . 2009. *Genusforskning: en guide till feministisk teori, metodologi och skrift*. Stockholm: Liber.
- Manns, Ulla. 2006. 'På två ben i akademien. Om den tidiga kvinnoforskningens projekt'. In *Blad till Bladh: en vänbok till Christine våren 2006*, edited by Christine Bladh. Södertörn studies in history, Huddinge: Södertörns högskola.
- Mobjörk, Malin, Camilla Berglund, Mikael Granberg, and Magnus Johansson. 2020. 'Sustainable Development and Cross-Disciplinary Research Education: Challenges and Opportunities for Learning'. *Högre Utbildning* 10 (1): 76–89. <https://doi.org/10.23865/hu.v10.1942>.
- Mulinari, Diana, and Lena Martinsson. 2018. 'Ett försvar för genusforskning är ett försvar för demokratin'. *Tidskrift för genusvetenskap* 39 (2–3): 155–57. <https://doi.org/10.55870/tgv.v39i2-3.2830>.
- Nordenstam, Kerstin. 2003. *Genusperspektiv på språk*. Stockholm: Högskoleverket.

- Öhman, Ann. 2009. *Genusperspektiv på vårdvetenskap*. Stockholm: Höskoleverket.
- Olsson, Annika. 2007. *Genusforskning pågår: en kartläggning av i vilka institutionella miljöer forskning inom genusfältet bedrivs i Sverige*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Pereira, Maria do Mar. 2012. “Feminist Theory Is Proper Knowledge, but...”: The Status of Feminist Scholarship in the Academy’.
- Pereira, Maria do Mar. 2017. *Power, Knowledge and Feminist Scholarship : An Ethnography of Academia*. Taylor & Francis. <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/25888>.
- Puar, Jasbir K. 2012. ‘Coda: The Cost of Getting Better’. *GLQ* 18 (1): 149–58. <https://doi.org/10.1215/10642684-1422179>.
- Pulkkinen, Tuija. 2015. ‘Identity and Intervention: Disciplinarity as Transdisciplinarity in Gender Studies’. *Theory, Culture & Society* 32 (5–6): 183–205. <https://doi.org/10.1177/0263276415592683>.
- Regeringskansliet. 2016. ‘Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden’. Regeringen och Regeringskansliet. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/sta-tens-offentliga-utredningar/2016/03/sou-201629/>.
- Riksdagen. 1995. *Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområde.t Proposition 1994/95:164 - Riksdagen*. <https://www.riksdagen.se/>
- Sandström, Ulf, and Peter Van den Besselaar. 2018. ‘Funding, Evaluation, and the Performance of National Research Systems’. *Journal of Informetrics* 12 (1): 365–84. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2018.01.007>.
- Sandström, Ulf, Agnes Wold, Birgitta Jordansson, Björn Ohlsson, and Åsa Smedberg. 2010. *Hans Excellens: Om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer*. Delegationen för jämställdhet i högskolan.
- Santiago, Rui, and Teresa Carvalho. 2008. ‘Academics in a New Work Environment: The Impact of New Public Management on Work Conditions’. *Higher Education Quarterly* 62 (3): 204–23. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2273.2008.00390.x>.
- Smirthwaite, Goldina. 2005. ‘Genusvetenskap - vad är det för typ av ämne egentligen?’ I *och likväl rör det sig: genusrelationer i förändring*, red. Gunnel Forsberg and Cristina Grenholm. Karlstad: University Press.
- SOU 1994/95:110. *Viljan att veta och viljan att förstå : Kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning : Slutbetänkande*. Stockholm: Fritze.
- Statistiska centralbyrån. 2021. ‘Personal vid universitet och högskolor’. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/hogskolevasende/personal-vid-universitet-och-hogskolor/>.
- Sullivan, Nikki, and Jane Simon. 2014. ‘Academic Work Cultures: Somatic Crisis in the Enterprise University’. *Somatechnics* 4 (2): 205–18. <https://doi.org/10.3366/soma.2014.0128>.

- Sveriges universitetslärarförbund. 2018. 'Ett spel för galleriet?' Stockholm. <https://sulf.se/rapport/rapport-ett-spel-for-galleriet/>.
- . 2021. 'I skuggan av osäkerheten: Om externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljön i akademien'. <https://sulf.se/nyhet/rapport-i-skuggan-av-osakerheten/>.
- Thurén, Britt-Marie. 2004. 'Genusforskning – Frågor, villkor och utmaningar'. Stockholm, Vetenskapsrådet. <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2004-01-12-genusforskning--fragor-villkor-och-utmaningar.html>.
- Tursunovic, Mirzet. 2002. 'Fokusgruppsintervjuer i teori och praktik'. *Sociologisk forskning*, 62–89.
- Universitetskanslerämbetet. 2018. 'Universitet och högskolor. Årsrapport 2018'.
- . 2020a. 'Forskarutbildade på en föränderlig arbetsmarknad'. <https://universitetslararen.se/2020/12/11/disputerade-blir-allt-fler-pa-arbetsmarknaden/>.
- . 2020b. 'Rörligheten mellan svenska lärosäten störst inom humaniora och konst samt samhällsvetenskap', Stockholm.
- . 2022a. 'Karriärvägar och meriteringssystem i högskolan: redovisning av ett regeringsuppdrag 2022'. Stockholm.
- . 2022b. 'Stapling av tidsbegränsade anställningar i högskolan'. Stockholm.
- Vetenskapsrådet. 2015. *Forskningens framtid!: karriärstruktur och karriärvägar i högskolan*. Vetenskapsrådets rapporter. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Wahlström Henriksson, Helena, and Annika Olsson. 2022. 'I vetenskapandets vardagsrum: Representationer av genusforskning och genusvetenskap i KVT/TGV 1980–2017'. *Tidskrift för genusvetenskap* 39 (1). <https://doi.org/10.55870/tgv.v39i1.2839>.
- Wernersson, Inga. 2006. *Genusperspektiv på pedagogik*. Stockholm: Högskoleverket. [https://www.uka.se/download/18.12f25798156a345894e28b5/1487841897279/isbn\\_91-85027-44-8.pdf](https://www.uka.se/download/18.12f25798156a345894e28b5/1487841897279/isbn_91-85027-44-8.pdf).
- Wibeck, Victoria. 2010. *Fokusgrupper: om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- Wiegman, Robyn. 2002. 'Academic Feminism Against Itself'. *NWSA Journal* 14 (2): 1. <https://doi.org/10.2979/NWS.2002.14.2.18>.
- Woodward, Kath, and Sophie Woodward. 2015. 'Gender Studies and Interdisciplinarity'. *Palgrave Communications* 1 (1). <https://doi.org/10.1057/palcomms.2015.18>.





GÖTEBORGS  
UNIVERSITET



NATIONELLA  
SEKRETARIATET FÖR  
GENUSFORSKNING

Nationella sekretariatet för genusforskning  
Göteborgs universitet  
[www.gu.se/nsfg](http://www.gu.se/nsfg)

25 Jubileum  
1998–2023