

Utvärdering av forskarskola för kvinnor omgång 1-4

Luleå tekniska universitet
Januari 2013

Anna Berg Jansson

Sammanfattning

Luleå tekniska universitet (LTU) har under perioden 1995-2011 genomfört fyra omgångar av forskarskola för kvinnor. Det gemensamma och övergripande syftet med dessa forskarskolor har varit att "stödja kvinnor att bli framtida akademiska ledare" (se utvärderingens uppdragsbeskrivning, dnr 3012-07). Forskarskola för kvinnor utgör därmed en långvarig strategisk satsning från universitets sida för ökad jämställdhet och kompetens. Den första omgången, "Kvinnliga forskarskolan vid Luleå tekniska universitet" genomfördes 1995-1998 och var då den första forskarskolan för kvinnor i Sverige. Den finansierades av Länsstyrelsen i Norrbotten, LTU och Forskningsrådsnämnden och föregicks av ett omfattande förberedelsearbete vilket innefattade en förstudie och olika typer av förankringsprocesser. Denna första omgång, och det arbete som föranledde denna, utgör därmed en viktig bakgrund till efterföljande omgångar.

Syftet med utvärderingen är att bedöma huruvida LTUs satsning på forskarskola för kvinnor under fyra treårsperioder (1995-2011) bidragit till att fler kvinnor antagits till utbildning på forskarnivå och därmed förstärkt/förväntas förstärka handledar- och professorskompetensen vid LTU samt att skapa underlag för framtida strategiska satsningar. Det handlar alltså om att göra en övergripande bedömning av samtliga fyra omgångar och inte en specifik utvärdering av de respektive omgångarna.

Utvärderingen bygger på inläsning av tidigare utvärderingar och dokument med koppling till de respektive omgångarna samt på intervjuer med föreståndare och deltagare. Totalt så har intervjuer med samtliga fem föreståndare samt med 27 deltagare genomförts. De upplevelser och erfarenheter som fångats via dessa intervjuer bedöms som värdefulla i syfte att skapa underlag för framtida strategiska satsningar vid LTU.

Utvärderingen visar att totalt 55 personer antagits till forskarskola för kvinnor vid LTU under perioden 1995-2011. Av dessa har 44 personer fullföljt sitt deltagande dvs. följt forskarskolan under samtliga tre år. Av dessa finns idag 24¹ personer kvar vid universitetet och majoriteten har också fullföljt sin forskarutbildning. Deltagarna är i huvudsak är positiva till forskarskolan och dess innehåll och menar att den på olika sätt erbjudit ett stöd under forskarutbildningen och även bidragit till vissa mer långsiktiga effekter i form av t ex tillgång till nätverk och kunskap om universitetet/organisationen. Att den utgjort en slags början men att andra kompletterande insatser är viktiga.

Långsiktiga effekter i form av vad organisationen/LTU som helhet "lärt" sig av forskarskolan är dock svårare att bedöma inom ramen för denna utvärdering. Det finns uttryck för att de rörelser som startade med den första omgången har fått vissa effekter i organisationen men även uttryck för behov av fortsatt arbete för ökad jämställdhet.

¹ Det bör dock noteras att 8 av dessa fortfarande är inskrivna i forskarutbildningen.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Innehållsförteckning	3
1. Inledning.....	4
2. Utvärderingens syfte och genomförande.....	7
3. Forskarskola för kvinnor vid LTU	8
3.1 Omgång 1.....	8
3.2 Omgång 2.....	10
3.3 Omgång 3.....	11
3.4 Omgång 4.....	11
3.5 Likheter och skillnader	12
4. Resultat.....	14
4.1 I siffror.....	14
4.2 Deltagare	15
4.2.1 Information och ansökan.....	15
4.2.2 Forskarskolans innehåll och genomförande	15
4.2.3Handledare.....	17
4.2.4 Forskarskolans bidrag	18
4.2.5 Styrkor och svagheter.....	22
4.2.6 Framtida satsningar?	22
4.3 Organisationen	24
5. Avslutande diskussion och slutsatser – behov av fortsatta rörelser	27

1. Inledning

De motiv och processer som föranledde den första omgången av forskarskola för kvinnor vid Luleå tekniska universitet² (LTU) utgör en viktig bakgrund till de efterföljande omgångarna. Syftet med detta inledande kapitel är därför att ge en kort bakgrund till genomförandet av forskarskolor för kvinnor genom att beskriva dessa motiv och processer. Denna beskrivning baseras huvudsakligen på de två böcker som skrevs i samband med genomförandet av den första omgången, nämligen; "Gränsöverskridare och normbärare – kvinnliga doktorander på teknisk fakultet" (Trojer och Gulbrandsen, 1996)³ och "Kompetens för ledarskap inom forskningsorganisationer – en kvinnlig forskarskola för förändring inom teknisk fakultet" (Trojer, 1999)⁴.

Redan när forskarskola för kvinnor⁵ (omgång 1) startade vid LTU år 1995 hade de nordiska länderna i 15-20 års tid strävat efter att öka antalet kvinnor i forskning och vetenskap. Mellan perioden 1985-1994 var 946 jämställdhetsprojekt registrerade vid svenska universitet och högskolor. Även vid LTU hade man vid denna tidpunkt i ca 15-års tid "... medvetet satsat på att öka andelen kvinnor i civilingenjörsutbildningen" (Trojer, 1999:15).

Den första omgången av LTUs forskarskola för kvinnor vid teknisk fakultet var dock den första av sitt slag i Sverige och den har också uppmärksammats både nationellt och internationellt. Forskarskolan framhålls som ett "gott exempel" på hur universitet kan arbeta med jämställdhet (Högskoleverket, 2000) och har också uppmärksammats via de studieresor som deltagarna gjort till bland annat USA och Australien (se ex. Trojer, 1999). Även under de intervjuer som genomförts i samband med denna utvärdering beskriver föreståndare och deltagare hur intresset för/kring forskarskolan varit relativt stort både inom och utanför universitetet. Flera betonar också hur de upplever att många ser/sett positivt på LTUs strategiska satsning och menar att den medfört positiv marknadsföring för universitetet. En av de deltagare som intervjuats beskriver detta på följande sätt.

"Jag tycker att forskarskolan har haft ett värde för ett tekniskt universitet, alltså ett värde för LTUs profil. Att visa att vi satsar på de här sakerna och att vi väljer att jobba med de här frågorna och inte bara jobba i 'det tysta'".

I tidigare dokumentation av forskarskolan och under denna utvärdering framkommer dock även uttryck för att forskarskolan under åren också har ifrågasatts, kritiserats och väckt debatt. Detta illustreras exempelvis i dokumentationen av den första omgången, dvs. i ovan nämna böcker.

² Den 1/1 1997 fick dåvarande Högskolan universitetsstatus och bytte då namn till Luleå tekniska universitet. I denna utvärdering kommer dock LTU genomgående att användas som förkortning för Luleå tekniska universitet dvs. även då aktuellt sammanhang är tidsmässigt före 1/1 1997.

³ I boken beskrivs den förstudie som genomfördes inför genomförandet av forskarskolan.

⁴ I boken beskrivs genomförandet av forskarskolan – från idé till utvärdering.

⁵ 1995 benämndes satsningen "Kvinnlig forskarskola". I denna utvärdering tillämpas dock genomgående benämningen "Forskerskola för kvinnor".

Motiven till LTUs satsning beskrivs ha varit flera och dåvarande chef för personal- och utvecklingsenheten (POU) vid LTU, Inger Medin-Olsson, framhålls som initiativtagare till och en stark drivkraft bakom projektet. I följande citat illustreras Medin-Olssons syn på anledningen till och argumenten för satsningen på forskarskola för kvinnor.

”Primärt för att jag tyckte det var dags att i handling göra något och för att jag genuint trodde på idén. Behoven har funnits länge. Dessutom tyckte jag att vår forskarutbildning behövde förändras, framförallt behövde handledningskvaliteten förbättras. Jag tror också att det är möjligt att bedriva forskarstudier mellan ’åtta och fem’ i normalfallet och att det är männen som hittills skapat ’myterna’ dvs definierat villkoren. Jag tyckte också att vi länge hade varit mycket duktiga på att rekrytera flickor till teknisk utbildning men att vi sedan inte gjorde så mycket för att ta hand om dem i systemet – inte ’fixade fler kvinnliga förebilder’ i form av lärare etc. Ej heller att vi ’anpassade utbildningens form och innehåll’ så att den intresserade flickor samt att vår forskarutbildning i första hand var formad av män och för män etc. Vi hade länge pratat, utrett, skrivit mm men ej konkret visat att vi faktiskt försökte göra något, om än långsiktigt” (Trojer, 1999:11).

Även dåvarande rektor och den idé-och stöd grupp som knöts till genomförandet av forskarskolan (omgång 1) samt de doktorander som antogs formulerade sin syn på behovet av/argumenten för denna satsning. Här framkommer både ett kvantitativt argument, dvs. att det behövs fler kvinnliga professorer och handledare för att det ska bli fler kvinnliga doktorander och för att maktstrukturerna ska förändras, men också kvalitativa argument såsom t ex stöd under utbildningen, tillgång till nätverk, en bredare forskarutbildning samt tvärvetenskapligt arbete och diskussion. Sammanfattningsvis identifierades under processens gång ett behov av att hitta former för förändringsarbete av forskarutbildningen generellt och kvinnliga forskarstuderandes arbets- och livssituation i synnerhet vilket i sin tur innebar ett behov av att hantera olika frågeställningar, även sådana som rör forskningsprocessen. Genomförandet av forskarskolan för kvinnor diskuterades som ett slags experiment för hur denna typ av förändringsarbete kan genomföras, dvs. genom forskarskolans verksamhet utvecklade man *en* form för detta.

Den slutgiltiga formuleringen av projektet blev följande:

”Kvinnliga forskarskolan vid Luleå tekniska universitet är den första forskarskolan för kvinnor i Sverige placerad på en teknisk fakultet. Syftet med forskarskolan är att öka antalet kvinnliga forskarhandledare, lärare och ledare inom teknisk sektor samt att främja rekryteringen av kvinnor till teknisk utbildning och forskning. Med forskarskolan vill universitetet också bidra till att utveckla en modell för en väl fungerande forskarutbildning, som ser till den enskilda doktorandens förutsättningar och behov. Det långsiktiga målet är fler kvinnliga forskarhandledare med goda

ledaregenskaper och engagemang i forskning, undervisning och ledning. Doktoranderna i Kvinnliga forskarskolan har sin ordinarie forskning på respektive institution. De samlas för gemensamma forskarkurser, seminarier, utvecklingsprojekt och erfarenhetsutbyten" (Trojer, 1999:16).

När projektet var formulerat följde förankringsprocesser och arbetet med att hitta finansiering till genomförandet. Förankringsarbetet tog cirka ett år från formulering av projekttid till man tog beslut om att starta. För att marknadsföra och förankra projektet togs tidigt kontakt med viktiga aktörer såsom doktorandsektionens ordförande, rektor, förvaltningschef och prodekanus, även andra viktiga grupper/aktörer såsom t ex rektorsrådet, fakultetsnämnd bearbetades. Under processen förekom en del ifrågasättanden/tveksamheter, exempelvis ifrågasattes det om en forskarskola för kvinnor verkligen var rätt väg att gå och om det fanns tillräckligt många kompetenta potentiella deltagare. Initiativtagaren Inger Medin-Olsson undrade istället " ... hur det var ställt med intresse och kompetens på handledarsidan" (Trojer, 1999:17).

Detta inledande förankringsarbete beskrivs som mycket viktigt för att få acceptans för projektet i organisationen, dvs. vid LTU, samt för att få fram finansiärer. Under denna process tilldelades LTU även 250 000 kr från utbildningsdepartementet för att ta fram en förstudie. Förankringsarbetet fortsatte sedan under hela genomförandeprocessen ex. via en kontinuerlig förankring i fakultetsnämnden.

När finansieringsfrågan var löst⁶ påbörjades ovan nämnda förstudie⁷ parallellt med rekrytering av doktorander till forskarskolan. Förstudien inleddes med en litteraturgenomgång via vilken ett antal centrala frågeställningar för forskarutbildning generellt identifierades. Med utgångspunkt i dessa frågeställningar genomfördes sedan en enkätundersökning bland alla kvinnliga forskarstuderande (läsåret 1994/1995) vid teknisk fakultet på LTU inkl. de som valt att avbryta sin forskarutbildning. I syfte att nå ytterligare fördjupning genomfördes därefter tematiskt strukturerade intervjuer med 8 kvinnliga doktorander och 3 manliga handledare vid LTU. Enkät och intervjuer bearbetades och analyserades sedan med utgångspunkt i fem teman; forskningsprocesser, handledarfunktion, arbetsmiljö/arbetsvillkor, högskolesystemet och evaluering/legitimering.

Förstudien resulterade i att följande utmaningar identifierades (se nedan) – dessa betraktades som viktiga men också som möjliga att åstadkomma/ta itu med via genomförandet av forskarskolan:

- fördjupa kunskaperna om forskningsprocessers olika moment och sammanhang
- medverka till att utveckla handledarfunktionen
- utveckla en väl fungerande forskarutbildning där forskningsarbete kan kombineras med familjeliv och andra för ett rikt liv viktiga intressen

⁶ För en mer detaljerad beskrivning av denna process se Trojer 1999:17.

⁷ För en utförlig beskrivning av förstudien se Trojer och Gulbrandsen 1996.

- ta kvinnliga doktoranders motiveringar och önskemål för forskning på allvar
- utveckla beredskap för långsiktigt forskningsförändrande arbete (Trojer och Gulbrandsen, 1996:68).

En närmare presentation av forskarskolan (omgång 1) följer nedan.

När det gäller forskarskolor generellt fastställde nämnderna vid LTU år 2005 att syftet med forskarskolor (oavsett inriktning) är att:

- öka genomströmningen i utbildning
- ge stöd och skapa struktur åt utbildningen
- skapa nätverk mellan doktorander, mellan doktorander och handledare och mellan handledare
- ge doktorander återkoppling från flera handledare

Nedan följer en beskrivning av utvärderingens syfte och genomförande. Därefter presenteras de fyra olika omgångar av forskarskolan som genomförts under perioden 1995-2011 med fokus på syfte, innehåll och genomförande. Efter detta presenteras utvärderingens resultat med utgångspunkt i de intervjuer och dokumentstudier som genomförts. Avslutningsvis följer en diskussion och ett antal sammanfattande slutsatser.

2. Utvärderingens syfte och genomförande

Syftet med utvärderingen är att bedöma huruvida LTUs satsning på forskarskola för kvinnor under fyra treårsperioder (1995-2011) bidragit till att fler kvinnor antagits till utbildning på forskarnivå och därmed förstärkt/förväntas förstärka handledar- och professorskompetensen vid LTU. Utvärderingen syftar alltså till att göra en övergripande bedömning av satsningen i sin helhet snarare än att titta på de respektive omgångarna var för sig.

Då utvärderingen spänner över en relativt lång tidsperiod, den första omgången genomfördes 1995-1998 och den senaste 2009-2011, valdes ett kvalitativt tillvägagångssätt, närmare bestämt att genomföra intervjuer med samtliga fem föreståndare och ett urval av deltagare. Skälet till detta är att den kvalitativa metoden skapar utrymme och möjlighet att hantera eventuella behov av anpassningar och/eller följdfrågor som skillnader gällande tidsaspekten orsakar. Med andra ord, möjlighet att hantera det faktum att vissa av intervjupersonerna lämnade forskarskolan för mer än tio år medan andra precis avslutat densamma. Utvärderingen baseras alltså på dokumentstudier och intervjuer med samtliga föreståndare och ett urval av deltagare. Totalt har 32 intervjuer genomförts.

Inledningsvis söktes och studerades tidigare utvärderingar och andra typer av dokument, såsom beslut och kursplaner, med koppling till forskarskolorna samt de två böcker som skrevs i samband med den första omgången. Även annan forskning och statistik med fokus på jämställdhet och jämställdhetsarbete vid LTU har studerats.

Därefter genomfördes intervjuer med föreståndarna i syfte att få mer detaljerad information om genomförandet av de respektive omgångarna. Med utgångspunkt i ovanstående formulerades därefter följande intervjuteman inför deltagarintervjuerna; information och ansökan, forskarskolans innehåll och genomförande, handledare, forskarskolans bidrag, styrkor och svagheter samt framtida satsningar.

När det gäller de intervjuer som genomförts med deltagare så har dessa avgränsats till de personer som fullföljt forskarskolan; av de totalt 44 personer som fullföljt sitt deltagande så har 27⁸ personer intervjuats. Urvalet har gjorts på ett sätt som säkerställt att både personer som är kvar vid universitetet och personer som lämnat detsamma omfattats. När det gäller skäl/orsaker till avhopp så har dessa följts upp och diskuterats i de tidigare utvärderingar som skett.

I den resultatredovisning som presenteras nedan görs ingen hänvisning till vilken omgång som deltagaren deltagit i. I några av de citat som presenteras har också vissa ord/uppgifter tagits bort i syfte att undvika att citatet kan kopplas ihop med den person som uttalat sig.

3. Forskarskola för kvinnor vid LTU

Syftet med detta kapitel är att presentera de fyra omgångarna med fokus på syfte, omfattning och innehåll och därmed också illustrera eventuella likheter och skillnader. Beskrivningen baseras på kursplaner, tidigare utvärderingar samt på intervjuer med respektive föreståndare.

3.1 Omgång 1

Denna omgång genomfördes 1995-1998 med professor Lena Trojer som föreståndare (projektledare). Forskarskolan omfattade 20 p och dess syfte beskrivs på följande sätt:

”Syftet med forskarskolan är att öka antalet kvinnliga forskarhandledare, lärare och ledare inom teknisk sektor samt främja rekryteringen av kvinnor till teknisk utbildning och forskning. Med forskarskolan vill universitetet också bidra till att utveckla en modell för en väl fungerande forskarutbildning, som ser till den enskilda doktorandens förutsättningar och behov. Det långsiktiga målet är fler kvinnliga forskarhandledare med goda ledaregenskaper och engagemang i forskning, undervisning och ledning” (Trojer, 1999:16).

Forskarskolan finansierades av LTU, Länsstyrelsen i Norrbottens län och Forskningsrådsnämnden. Total kostnad för genomförandet uppgick till drygt 17 miljoner varav Länsstyrelsen bidrog med drygt 5 miljoner (ibid.).

⁸ Från första omgången har 9 personer intervjuats, från den andra omgången har 6 personer intervjuats, från den tredje omgången har 6 personer intervjuats och från den fjärde omgången har 6 personer intervjuats.

Rekrytering av deltagare skedde bland kvinnliga civilingenjörer samt kvinnliga doktorander på teknisk fakultet som inte varit forskarstuderande längre än ett år. Rekryteringen inkluderade även de forskarstuderandes handledare eftersom deras positiva intresse betraktades som en tillgång i projektet. Med andra ord, handledarens positiva intresse av att dennes doktorand deltog i forskarskolan sågs som en förutsättning för deltagandet. (se Trojer och Gulbrandsen, 1996:5). 15 doktorander antogs, varav 14 fullföljde forskarskolan.

Följande enskilda kurser erbjöds inom ramen för forskarskolan;

- Kommunikation i forskarhandledningsprocessen
- Projektplanering och projektfinansiering
- Pedagogiska förhållningssätt och forskningsförmedling
- Vetenskapsteori special
- Forskning och EU-pengar
- Ledarskap i forskningsorganisationer

Förutom dessa kurser pågick även tre så kallade utvecklingsprojekt inom ramen för forskarskolan. Två av dessa, "personlig utveckling och ledarskap" samt "nätverk" löpte under samtliga tre år medan det tredje, "mentorsprogram" pågick under det sista och avslutande året.

Dessa doktorandkurser var, med ett undantag, öppna även för andra intresserade doktorander. Argumenten för detta var följande:

- 1) att stärka dialogen och kontakterna mellan deltagarna i forskarskolan och andra doktorander på universitetet. Det var ett mål i sig men bidrog dessutom till att motverka eventuella motsättningar mellan doktorander i och utanför forskarskolan samt var ett led i den kontinuerliga förankringsprocessen vad gällde forskarskolan i systemet
- 2) att bidra med kompetensområden, som ansågs viktiga i forskarutbildningen generellt och som inte täcks upp av motsvarande kursutbud någon annanstans på universitetet (Trojer, 1999:38).

I beskrivningen av genomförandet av omgång 1 betonas också hur deltagarna under hela genomförandet var delaktiga genom att diskutera och ta beslut gällande kursernas innehåll och genomförande, främst via de caféseminarier som hölls löpande. Dessa seminarier svarade mot olika typer av behov som uppstod under "resans gång" såsom ex. uppföljning av kurs eller möten med personer som gästade universitetet. Under genomförandet gavs deltagarna även möjlighet att göra två längre resor, en till MIT, Boston Cambridge, i USA och en till Sydney, Australien och den internationella konferensen "Winds of Change: Women and the Culture of Universities". Under dessa resor presenterade och diskuterade deltagarna de frågor som aktualiserats i forskarskolan samt deras egna erfarenheter av projektet.

3.2 Omgång 2

Denna omgång genomfördes 2000-2003 med professor Elisabet Kassfeldt som föreståndare. Forskarskolan omfattade 20 p och dess syfte beskrivs på följande sätt:

”Öka antalet kvinnliga forskarhandledare med goda ledaregenskaper och engagemang i forskning, undervisning och ledning”

Deltagare rekryterades via annons och doktorand/deltagare ansökte tillsammans med sin (potentiella) handledare. Personer som varit forskarstuderande i mer än 6 månader var inte aktuella för forskarskolan. 12 doktorander antogs till forskarskolan, av dessa kom 10 från tekniskt vetenskapsområde och 3 från humanistiskt-samhällsvetenskapligt område. Samtliga deltagare fullföljde forskarskolan. Forskarskolan finansierades av LTU med 360 000 kronor för projektets drift samt med 12 doktorandtjänstbidrag inklusive en prestationsersättning. Den sistnämnda innebar att handledarna fick ett visst ekonomiskt stöd för att kunna delta vid de gemensamma träffar/seminarium som forskarskolan innebar.

Kursinnehållet bestod av följande kurser och seminarier:

- **Personlig utveckling och ledarskap:** kursen pågick under samtliga tre år, med ett – två internat per termin och vid ett par tillfällen individuella samtal. Kursen fokuserade på personlig utveckling i syfte att förbereda sig för rollen som handledare.
- **Introduktion: kommunikation i forskarhandledningsprocesser:** introduktionsdelen handlade om hur universitetet fungerar - med verksamhetsplaner, budget och dialoger. Kommunikationsdelen handlade bl.a. om kvinnligt och manligt språk/kommunikation.
- **Projektplanering, projektledning och projektfinansiering:** tonvikten lades på projektfinansiering – deltagarna fick bl.a. göra en inventering av finansiärer och deras respektive krav. Inom ramen för denna kurs sökte deltagarna finansiering för en studieresa till Monash, Australien.
- **Pedagogiska förhållningssätt och forskningsförmedling**
- **Vetenskapsteori:** handledning och fördjupningsuppgifter i vetenskapsteori.
- **Kvinnligt ledarskap:** seminarier med kvinnliga ledare inom och utom universitetet samt en litteraturstudie.
- **Mentorskap:** deltagarna valde mentorer.

Till skillnad från den första omgången så erbjöds ovanstående kurser endast till forskarskolans deltagare i syfte att stärka gruppsammanhållning och nätverk. Enligt föreståndaren prioriterades interna föredragshållare/seminarieledare på grund av relativt snäva ekonomiska ramar. Detta betraktades dock samtidigt som ett sätt att stärka doktorandernas kontaktnät och kunskaper om det ”egna” universitetet.

Under genomförandet gjorde deltagarna även en studieresa till Monash, Australien.

3.3 Omgång 3

Denna omgång genomfördes 2004-2007 med professor Elisabet Kassfeldt och professor Kerstin Öhrling som föreståndare. Forskarskolan omfattade 20 p och dess syfte formulerades på följande sätt:

”Syftet är att stimulera fler kvinnor att påbörja forskarstudier för att i förlängningen öka andelen kvinnor som fortsätter sin akademiska karriär efter doktorsexamen som på sikt ska bidra till en ökning av antalet kvinnor som handleder doktorander, blir professorer och ledare vid universitetet. Via forskarskolan etableras ett nätverk som bidrar till ett gränsöverskridande kunskapsbyggande”.

11 deltagare rekryterades till forskarskolan varav 9 personer kom från tekniskt vetenskapsområde och 2 personer från humanistiskt-samhällsvetenskapligt område. Av dessa fullföljde 9 personer. Forskarskolan finansierades av LTU med 400 000 kr/år samt 12 stimulansbidrag för doktorander á 50 000 (250 000 kr per doktorand).

Innehållet beskrivs i form av följande fyra block med respektive moment;

- 1) **Personlig utveckling och kvinnligt ledarskap;** ge feedback, bidra i svåra samtal, förmåga att hantera normer, förmåga att sätta gränser samt förmåga att göra medvetna val
- 2) **Lär känna ditt universitet - regler, förordningar och forskningsämnen;** kurs i universitetets organisation, ekonomi och kultur samt en seminarieserie med fokus på forskning, teorier, metoder och tillämpning
- 3) **Kommunikation i tal och skrift;** kommunikation, retorik och presentationsteknik
- 4) **Vetenskapsteori;** allmän grund i vetenskapsteori samt vetenskapsteori utifrån ett genusperspektiv.

Under genomförandet gjorde deltagarna även en studieresa till Bryssel.

3.4 Omgång 4

Denna omgång genomfördes 2009-2011 med docent Åsa Wallström och professor Michel Cervantes som föreståndare. Tanken var att forskarskolan skulle starta 2008 men på grund av svårigheter att rekrytera deltagare tog styrgruppen för forskarskolan (nämndernas gemensamma forskarutbildningsgrupp) i september 2008 beslut om att senarelägga starten till januari 2009. Målet med forskarskolan beskrivs på följande sätt;

”Forskarskola för kvinnor, omgång 4, har haft som mål att öka antalet kvinnor som förbereder sig för en ledarbefattning och därmed på sikt bidra till att stärka handledar- och professorskompetensen”

Följande urvalskriterier tillämpades vid rekrytering av deltagare (doktorander). Deltagarna ska representera minst 3 institutioner och båda vetenskapsområden. Samtliga deltagare ska vara antagna med målet doktorsexamen samt ha en

anställning vid universitetet. Förtur ges till doktorander inom forskningsämnen där antalet kvinnliga doktorander är lågt. Deltagaren får ha varit antagen till forskarutbildning under maximalt ett års tid före anslutning till forskarskolan.

15 deltagare rekryterades, varav 7 från tekniskt vetenskapsområde och 8 från humanistiskt-samhällsvetenskapligt vetenskapsområde. Av dessa följde 7 personer forskarskolan i sin helhet, dvs. under samtliga tre år, vilket innebär att hälften av deltagarna valde att avsluta sitt deltagande.

Forskaraskolan finansierades av LTU med 400 000 kr/år, totalt avsattes drygt 1,3 miljoner för att finansiera genomförandet. De doktorander som deltog finansierades alltså av sin respektive institution och ämne vilket utgör en skillnad från övriga omgångar där samtliga haft någon typ av bidrag/ersättning kopplat till de enskilda deltagarna. Under de tidigare omgångarna, dvs. omgång 1-3, utgick alltså någon typ av ekonomisk ersättning till ämnena för att doktoranden deltog i forskarskolan.

Kursinnehållet motsvarade 30 hp och bestod av ett mentorskapsprogram samt följande kurser:

- "Universitetet - organisation, ekonomi och kultur"**: kursen innehöll gästföreläsningar där personer med olika roller inom LTU berättade om roll/befattning och arbetsuppgifter och kursuppgifter kopplat till rollen som doktorand samt till valfri roll inom universitetet.
- "Vetenskapsteori och metoder från olika perspektiv"**: kursen delades upp i två delar där den första innehöll föreläsningar och den andra en seminarieriserie med inbjudna föreläsare från olika delar av LTU.
- **"Finansiering och nätverk"**: kursen bestod av två delar där den första innehöll föreläsningar med Anders Henriksson (Grants Office), Jan Marcusson och Johan Ingri (LTU). Den andra delen bestod av seminarier till vilka personer från olika institutioner från LTU samt två externa föreläsare bjöds in för att prata om finansiering respektive nätverk. Inom ramen för denna kurs gjorde deltagarna även en studieresa till Stockholm där man genomförde studiebesök hos ett antal forskningsfinansiärer och fick ta del av föreläsningar och reflektioner kring ledarskap.
- **"Retorik och kommunikation"**: kurs med Bo Renberg
- **"Ledarskap ur ett genusperspektiv"**: kurs med Jim Berry, University of East London, UK.
- **"Personlig utveckling"**: kursen pågick 2009-2011 och i samband med dess avslutning så startade ett mentorprogram upp och en första träff mellan adepter och mentorer genomfördes i september 2011 – dessa träffar fortsatte under hela 2012.

3.5 Likheter och skillnader

Av beskrivningen ovan framgår hur den första omgången av forskarskolan utmärker sig i ett par avseenden. För det första föregicks denna av ett omfattande "förarbete" i form av förstudie och förankringsprocesser. På så vis tycks den första omgången ha lagt en slags grund till de efterföljande omgångarna i form av

identifiering av utmaningar och förankringsarbete. För det andra är den första omgången den enda av forskarskolorna där föreståndaren (projektledaren) haft genuskompetens. I övriga omgångar har genuskompetens istället kommit in via föreläsare osv. dvs. på ett mer indirekt sätt.

En annan framträdande skillnad är att budgeten för den första omgången var avsevärt mer omfattande i jämförelse med de senare. Lena Trojer, föreståndare för denna omgång, betonar också detta och menar att de goda ekonomiska förutsättningarna innebar många möjligheter. Till skillnad från detta beskriver istället några av de övriga föreståndarna hur de ekonomiska förutsättningarna varit relativt begränsade vilket gjort att man tvingats till vissa anpassningar såsom t ex att prioritera interna föreläsare/seminarieledare.

När det gäller ekonomiska förutsättningar så utmärker sig även den sista och fjärde omgången eftersom den drevs utan något ekonomiskt bidrag kopplat till de enskilda deltagarna. Den fjärde omgången tilldelades 400 000 kr/år men inget bidrag kopplat till de enskilda doktoranderna. Institutionen/ämnet fick så att säga ingen ersättning för att doktoranden deltog i forskarskolan. Här finansierades enbart själva driften av forskarskolan dvs. del av föreståndarnas lönekostnad samt de aktiviteter som genomfördes. Det är också intressant att konstatera att detta är den enda omgång då man, till en början, haft svårt att rekrytera doktorander samt den omgång där flest deltagare avbrutit. Huruvida det finns ett samband mellan dessa omständigheter har dock inte denna utvärdering kunnat klargöra.

En annan skillnad är att både doktorand och handledare ansökte (och rekryterades) till den första och andra omgången medan man i efterföljande omgångar sökt och rekryterat doktorander. I dokumentationen av den första omgången framgår tydligt hur handledarens positiva intresse sågs som en förutsättning för doktorandens deltagande och hur intervjuer därför genomfördes även med handledare. Även i den andra omgången så eftersträvade man att rekrytera "par" av handledare och doktorand. Trots detta uttalar några av föreståndarna att man inte lyckats att engagera handledare i den utsträckning man velat/hade behövt, ett faktum som diskuteras mer utförligt nedan.

När det gäller likheter så beskrivs kursinnehållet i de fyra omgångarna relativt likartat över tid, dvs. temana har i stort varit desamma trots att innehållet i realiteten givetvis varierat då kurserna utformats på olika sätt och levererats av olika personer. De intervjuer som genomförts med föreståndare tyder också på att det skett en naturlig progression under processens gång då nya föreståndare tagit del av tidigare kursplaner och utvärderingar och reviderat innehåll med utgångspunkt i dessa. Bedömningen är också att den första omgången fungerat som en slags utgångspunkt för samtliga omgångar om än dessa formulerat specifika syften och till viss del förändrat innehåll i kurser osv. Ett uttryck för detta är t ex att "personlig utveckling och ledarskap" varit ett genomgående tema under samtliga omgångar av forskarskolan.

4. Resultat

4.1 I siffror

Utvärderingen visar att totalt 55 personer antagits till forskarskola för kvinnor under perioden 1995-2011. Av dessa har 44 personer fullföljt sitt deltagande, störst antal avhopp har skett under den fjärde omgången.

Av de 44 personer som fullföljt sitt deltagande har 29 personer disputerat och 8 personer tagit en licentiatexamen, dvs. totalt 37 examen. Vidare är 3 av de personer som avslutat forskarskolan 2011 pågående dvs. planerar att disputerat inom en relativt snar framtid. Resterande 4 personer är i dagsläget utan examen (se tabell 1).

Tabell 1

	Deltagare som fullföljt forskarskola
Doktorsexamen	29
Lic.examen	8
Pågående	3
Ingen examen	4
Totalt	44

Vidare visar utvärderingen att 24 av de 44 personer som fullföljt forskarskolan idag är anställda (kvar) vid LTU. Det bör dock noteras att 8 av dessa fortfarande är inskrivna i forskarutbildningen. Detta innebär i sin tur att 20 personer lämnat LTU. Av de personer som är anställda vid LTU är 3 professorer, 4 biträdande professorer, 6 personer universitetslektorer och resterande doktorander (se tabell 2).

Tabell 2

	Kvar vid LTU	Lämnat LTU
Professor	3	
Bitr. prof.	4	
Univ. lekt.	6 ⁹	
Övrigt	3	
Kvar i fo.utb	8	
Totalt	24	20

⁹ Av dessa 6 person är en person docent.

4.2 Deltagare

Nedan beskrivs resultatet av de intervjuer som genomförts med deltagare.

4.2.1 Information och ansökan

Intervjuerna visar att majoriteten av intervjupersonerna fick information om forskarskolan av sin handledare, professor eller av andra doktorander. Ett fåtal personer beskriver istället hur de fick information om forskarskolan via annonser (media). Detta tyder i sin tur på att kännedomen om forskarskolan varit relativt hög på universitetet.

Intervjuerna visar även att de flesta av intervjupersonerna vid tidpunkten för forskarskolans start redan hade påbörjat sina forskarstudier. För de allra flesta framstår därmed inte möjligheten att delta i forskarskolan som en direkt bidragande orsak till att man började doktorera. Många framhåller istället hur intresset för ämnet och/eller den specifika forskningsfrågan var det som gjorde att man sökte sig till forskarutbildningen. Slutsatsen är alltså att forskarskola för kvinnor inte varit en direkt bidragande orsak till forskarstudier för majoriteten av de personer som intervjuats.

Flera av intervjupersonerna (från omgång 1-3) betonar dock hur forskarskolan indirekt varit mycket betydelsefull för möjligheten till forskarstudier då den möjliggjort dessa via den finansiering som var kopplad till deltagandet. Forskarskolan beskrivs av dessa personer som en slags förutsättning för att kunna doktorera, som ett viktigt ekonomiskt incitament. Följande citat illustrerar detta.

”Jag hade redan bestämt mig för att doktorera men forskarskolan påverkade mina möjligheter att göra det”

4.2.2 Forskarskolans innehåll och genomförande

När det gäller forskarskolans innehåll och genomförande så tyder intervjuerna på att majoriteten har upplevt detta som i huvudsak positivt.

Innehållsmässigt så är det framförallt den del i innehållet som under åren gått under rubriken ”personlig utveckling och ledarskap” som framhålls och därmed också framstår som mest uppskattad. I princip samtliga av de personer som intervjuats lyfter fram just denna del av innehållet. Under intervjuerna beskriver många innehållet i två ”delar” dels de specifika kurserna och dels personlig utveckling och ledarskap. Flera av intervjupersonerna beskriver hur denna kurs/utvecklingsprojekt bidragit till att man ”lärt känna sig själv” (sina styrkor och svagheter) och till en förmåga att hantera både med- och motgång. En del personer menar också att den på så vis utgjort en viktig del/förberedelse inför ett framtida ledarskap.

”Kursen i personlig utveckling fick mig att mogna väldigt mycket. Jag insåg att alla kämpade med samma saker som jag kämpade med och hur man ser på sin roll som forskare och vikten av att ta plats. Det var

väldigt, väldigt bra att känna stödet och diskutera forskarutbildning, handledare och få ett stöd för att kunna hitta sin roll i allt det här”

Temat personlig utveckling och ledarskap beskrivs också av flera som kärnan (den röda tråden) i forskarskolan, dvs. som något som genomsyrat denna i sin helhet. Under intervjuerna beskrivs också hur det var ”via” denna kurs (de träffar och internat som genomfördes) som gruppen svetsades samman och man verkligen lärde känna varandra. Följande citat illustrerar detta.

”Kärnan och det som var mest väsentligt var personlig utveckling. Personlig utveckling handlade ju om att vi blev en grupp och det är svårt att isolera den biten för vi fortsatte ju prata om det i allt annat också”.

Förutom personlig utveckling och ledarskap så framträder vetenskapsteori, kurser som fokuserat universitetet som organisation (lära om universitetet) retorik/presentationsteknik/kommunikation och kurser i forskningsfinansiering som särskilt uppskattade delar. Några av intervjupersonerna lyfter även fram de resor som genomförts som värdefulla. När det gäller innehåll och genomförande så lyfter många också fram det nätverk som blev ett resultat av deltagandet i forskarskolan som värdefullt (detta diskuteras mer utförligt nedan).

Några av intervjupersonerna anser dock att genusperspektivet inte präglat forskarskolans innehåll och genomförande i den grad man hade önskat. Under intervjuerna framkommer även uttryck för en viss besvikelse gällande handledarnas engagemang (detta diskuteras mer utförligt nedan).

På frågan om hur man upplevt det faktum att forskarskolan har samlat deltagare från båda vetenskapsområdena beskriver majoriteten detta som en fördel då det bidragit till ökad kunskap om och förståelse för rådande villkor inom respektive område. Intervjupersonerna beskriver hur man lärt mycket ”av varandra” och hur olikheterna skapat en intressant dynamik i diskussioner osv. Följande två citat illustrerar detta.

”Det var jättebra, en fantastiskt bra idé eftersom man lär sig hur det är på andra ämnen på universitetet, hur de jobbar och hur de har det. Man lär sig otroligt mkt av varandra”.

”Det var otroligt värdefullt att se bredden av vetenskapliga discipliner – hur man kan angripa saker på olika sätt, t ex metoder. Det gav mig en bred bild och en god förståelse. Man fick en helhetsbild över universitetet som jag inte hade fått om jag bara ’speglat mig’ i min egen disciplin. Nätverket var en viktig bit i detta”.

Några menar dock att man bör eftersträva en relativt jämn fördelning av doktorander från respektive vetenskapsområde och någon tycker att ”olikheten” ibland gjort det svårt att relatera till och kunna bidra till varandras processer.

Avslutningsvis ifrågasätter också några av intervjupersonerna om doktorander från kvinnodominerade miljöer (avdelningar, ämnen) "behöver" forskarskolan på samma sätt som deltagare som utgör underrepresenterat kön på sin respektive avdelning. Med andra ord, trots att man ser fördelar med att vara en blandad grupp tycker man inte per automatik att forskarskolan ska vara "för alla".

4.2.3 Handledare

Intervjuerna tyder på att handledarna inte varit särskilt aktiva under någon av omgångarna. De har till viss del engagerats genom att medverka vid en uppstartsträff, föreläsa om sitt respektive ämne osv men majoriteten av intervjupersonerna beskriver handledarens engagemang i forskarskolan som relativt lågt. En del av intervjupersonerna förklarar detta med att det främst var finansieringen som lockade med forskarskolan och inte dess innehåll. På frågan om handledaren var aktiv/engagerad under forskarskolan svarar en av intervjupersonerna följande.

"Väldigt väldigt lite, han kom och var med på någon träff men det fanns definitivt ett glapp. Jag upplevde det som att jag gick forskarskola för kvinnor för att det var ekonomiskt fördelaktigt för avdelningen men man hade inte någon tanke kring vad det skulle ge. Inget motstånd men ett slags passivt ointresse. Min handledare var en vänlig själ och ställde upp på den träff som var och uttalade sig inte negativt men det handlade om ett slags passivt ointresse".

Även följande citat illustrerar upplevelsen av att ekonomin spelade roll.

"Nej jag kan inte påstå att min handledare var engagerad. Jag tror det fanns ett ekonomiskt incitament för mitt deltagande men jag valde att tolka det som att det var för att det var bra för mig och jag fick inget liksom att 'va tramsigt att vara med i det', så var det absolut inte. Min professor var fantastiskt bra men jag uppfattade det som en blandning".

Ovanstående citat illustrerar också det faktum att majoriteten av de intervjuade personerna upplevt ett stöd från handledarens sida, dvs. att handledaren stöttat deltagandet i forskarskolan även om denne inte uppvisat något större engagemang. Under intervjuerna framkommer dock även vissa uttryck för att man mött på ett motstånd (ifrågasättande) från handledare och/eller från andra kollegor. Några av intervjupersonerna beskriver hur de personligen upplevt detta, andra menar att de personligen upplevde stöd men att andra i gruppen blev ifrågasatta av sina handledare mm. Följande citat illustrerar detta.

"Jag brukade få höra 'ska du gå på sånt där kvinnokör nu igen'"

Under intervjuerna beskrivs också hur det var väldigt värdefullt de gånger seniora forskare/handledare bidrog och deltog i diskussioner osv. Några menar också att det varit värdefullt om avdelningen och institutionen varit mer engagerade i forskarskolan, dess innehåll och genomförande.

”Det hade varit bra om de varit delaktiga. Handledarna hade kunnat skapa en dialog, de har ju gått igenom denna process och ’kommit igenom’. De kanske inte hade behövt vara med jättemycket men det hade känts bra om de i alla fall varit intresserade initialt”

4.2.4 Forskarskolans bidrag

När intervjupersonerna beskriver forskarskolans bidrag framträder följande teman; värdefull kunskap om universitetet och möjliga karriärvägar, ”bredd” i utbildningen, personlig utveckling och ledarskap, samt nätverk. Nedan följer en beskrivning av dessa teman.

4.2.4.1 Värdefull kunskap om universitetet och möjliga karriärvägar

Under intervjuerna beskrivs hur forskarskolan bidragit till att man fått en större förståelse för och kunskap om universitetet som organisation och därmed också om möjliga karriärvägar. Detta upplevs av flera som positivt. Även det faktum att man fått träffa personer på ledande positioner och kvinnliga förebilder framhålls som värdefullt. Sammantaget tycks detta har underlättat personliga val – deltagarna har så att säga fått en tydligare bild av vad de vill respektive inte vill göra i framtiden.

”Jag har fått en omvärldsbild av LTU istället för att sitta på min egen kammare. För mig har det varit jättepositivt. Det ger en kunskap om hur universitetet fungerar vilket i sin tur gett mig kunskap om vad som är positivt och negativt i min egen närmiljö som gör att jag fått en förståelse över hur saker och ting fungerar”

4.2.4.2 ”Bredd” i utbildningen

Under intervjuerna framkommer också en upplevelse av att forskarskolans innehåll bidragit till att man fått ta del av kurser som varit ämnesövergripande och generella såsom t ex vetenskapsteori. Majoriteten av intervjupersonerna framhåller detta som något positivt. I följande citat beskrivs också hur detta under den första omgången bidrog till att fler personer på universitetet fick ”tillgång” till denna typ av kurser.

”Vi blev ’bredare doktorer’, bredare i betydelsen mer rustade att förstå systemet och kunna förhålla oss till det genom kurser såsom vetenskapsteori. På grund av forskarskolan fick också fler på universitetet tillgång till det utbudet men forskarskolan var pionjären. Det var det vi startade i forskarskolan”.

En annan person beskriver detta på följande sätt.

”Syftet var ju att forskarskolan skulle ge oss bättre verktyg att verka vidare inom akademien och det var väldigt viktigt att få en bredare bild. För när man sitter på sin egen avdelning så har man blicken nere i marken – och i och med forskarskolan fick man en bild av hur

dynamiken fungerar t ex mellan handledare och doktorand och det var en viktig kunskap för att kunna vara kvar..."

4.2.4.3 Nätverk

I princip samtliga intervjupersoner beskriver hur forskarskolan bidragit till ett nätverk mellan deltagarna (doktoranderna), några av intervjupersonerna menar att nätverket till viss del omfattade även föreståndare och andra handledare. En del av intervjupersonerna beskriver också detta som levande (aktivt) än idag. Detta gäller framförallt för deltagare i någon av de två första omgångarna. Nätverket har bland annat bidragit till insyn i andra ämnen och avdelningen vilket följande citat illustrerar.

"Via de andra doktoranderna fick man bättre koll på universitetet på ett väldigt informellt och effektivt sätt"

Nätverket har också bidragit till ett stöd under forskarutbildningen och ett forum för diskussion kring forskningsprocessen – dess glädjeämnen och utmaningar.

"Man fick ju en bild av hur det kunde vara att vara doktorand, relation med handledare, hur arbetet fortskred och så vidare. Man fick ta del av varandras problem och lösningar och det var mycket givande"

En av intervjupersonerna beskriver hur tillgången till det nätverk som hon fick via sitt deltagande i forskarskolan utgjorde en skillnad gentemot andra doktorander (dvs doktorander som inte deltog i någon forskarskola) på följande sätt.

"De kan känna sig väldigt ensamma. Det är mycket funderingar och man söker svar och får det inte, man brottas med frågor mot handledare, organisationen och mot strukturerna i universitetet. Man har inte det här naturliga forumet att ventilera och diskutera och komma vidare. Man fastnar lätt i en negativ spiral, man får inte riktigt den här skjutsen framåt. Så det här forumet har blivit otroligt viktigt. I det här nätverket så blev det mer att 'varför får inte jag handledning?!'. Just den här kraften att driva saker vidare..."

Under intervjuerna framkommer även hur tillgången till ett nätverk, för en av deltagarna, även innebar tillgång till ett sammanhang och en forskningsmiljö.

"Jag tyckte det var väldigt bra för vi hade ingen forskningsmiljö, viktigt att komma i ett sammanhang och träffa andra doktorander dvs. dels det här att få komma i ett sammanhang och dels att få ta del av kursutbudet".

Även de deltagare som menar att de har/haft en fungerande och positiv "hemmamiljö" beskriver fördelar med att få prata med personer som inte var så nära i det dagliga arbetet och själva forskningen. Under intervjuerna beskrivs också

ett stort värde av att många av deltagarna var i samma fas i själva forskningsprocessen – ”alla var i början, mitten och slutet samtidigt”.

4.2.4.4 Personlig utveckling och ledarskap

Som framgått ovan beskrivs även den del av innehållet som fokuserat personlig utveckling och ledarskap av många som mycket värdefull. Flera av de personer som lämnade forskarskolan (och forskarstudierna) för relativt länge sen beskriver också hur de fortfarande har ”nytta” av lärdomarna inom dessa områden.

”Jag minns mest personlig utveckling och ledarskap. Det har satt mest spår och det kan jag komma tillbaka till än idag. Det var det som blev det allra viktigaste för mig, det var den stora behållningen, det gav mig väldigt mycket energi och snabbade på”.

”Den personliga utvecklingsdelen bidrog till att det blev tydligt för mig hur jag ville utvecklas i min forskarsprofession”.

Några av intervjupersonerna är dock tydliga med att poängtera att forskarskolans innehåll inte underlättade forskningen i sig utan snarare ”vägen fram” vilket följande citat illustrerar.

”Forskarskolan påverkade inte resultatet men resan...”.

Vidare beskriver några av intervjupersonerna hur forskarskolan förmedlade en positiv känsla av att LTU strävade efter fler kvinnor på ledande positioner och några menar också att detta innehåll (personlig utveckling och ledarskap) väckte ett intresse för att stanna vid universitetet. Följande citat beskriver detta men belyser även hur att andra satsningar från universitetets sida haft betydelse.

”Forskarskolan har bidragit till att jag valt att vara kvar i den här miljön men även att man fått stöd via andra satsningar från universitetets sida som varit i linje med forskarskolan. Jag har också med mig många av de tankar kring vikten av och värdet av det informella och mötet mellan individerna”.

Flera av de som idag har ledande positioner (antingen inom eller utanför LTU) beskriver också hur forskarskolan till viss del bidragit till detta. På frågan om forskarskolan påverkade möjligheterna att bli ledare säger en av intervjupersonerna följande.

”Absolut! Både själva innehållet, ledarskapskursen och nätverket. Vi fick ju också träffa andra kvinnliga ledare, alltså förebilder, och det fanns hela tiden en vilja från LTU att man ville ha kvinnliga ledare”.

Även följande citat illustrerar detta.

”Ja det har påverkat på ett positivt sätt – personlig utveckling och ledarskap men också nätverket och att få veta om andra delar på

universitetet. Det handlar om att man förstår strukturen och vilka olika funktioner som finns. Detta kan i sin tur väcka ett intresse”

En annan person beskriver också hur just intresset för ledarskap väcktes i samband med forskarskolan.

”Mitt intresse för ledarskap väcktes då och det var då man började bygga verktygslådan kring ledarskap. Sen är det svårt att säga exakt vad som bidrog till detta, för det är så länge sen, men det gav en bra bas att stå på”.

En del av de personer som idag fungerar som handledare beskriver också hur de tagit med sig lärdomar och erfarenheter från forskarskolan.

”Framförallt det här med vikten av att komma i ett sammanhang – det arbetar jag själv för idag som handledare”

Under intervjuerna framkommer även hur forskarskolan för några personer varit en direkt bidragande orsak till att fortsätta forskarstudierna. Här framhålls framförallt det stöd man fick av de andra deltagarna och föreståndaren/na, dvs. nätverket, samtal om handledning och möjligheterna till en personlig utveckling.

”För mig påverkade det absolut att jag tog steget och fortsatte. För mig handlade det framförallt om stödet som jag kände och som jag hade där och kanske inte så mycket de övriga kurserna. Just den personliga utvecklingen, att landa i hur det är att vara doktorand och att hitta balansen så att man får ett fungerande liv även vid sidan om. Men hade jag inte haft forskarskolan hade jag nog slutat och tagit ett annat jobb”.

”Jag kan absolut säga att mitt beslut att fortsätta var att jag var med i forskarskolan, nätverket, föreståndarna och de otroligt värdefulla delarna med personlig utveckling, alltså det skulle varenda människa få – det var helt avgörande. Den personliga utvecklingsbiten hjälpte mig igenom forskarstudierna svar ja. Jag fick verktyg för livet med mig, inte bara för forskningen utan även som människa, för det var en ledarskapsutbildning för en själv i sin egen utveckling”.

Samtidigt beskriver en del personer hur deltagandet till viss del även orsakat utmaningar och svårigheter då man inte velat och/eller av sin handledare tillåtit att ”räkna in” de kurspoäng som forskarskolan inneburit. Med andra ord, att handledaren krävt att vissa kurser i forskarskolan måste ligga utöver den studieplan som doktoranden följt.

Trots att många är positiva finns det också de som beskriver hur forskarskolan fått dem att inse att de inte vill vara kvar inom universitetet på grund av den miljö/kultur och de villkor som råder.

4.2.5 Styrkor och svagheter

När intervjupersonerna ombeds beskriva styrkor med forskarskolan lyfts återigen nätverket (att lära känna andra doktorander och dela erfarenheter med varandra), personlig utveckling och ledarskap samt en bredare utbildning fram. Någon sammanfattar detta i termer av att man i forskarskolan fick "lära för livet mer än att bli duktig i ett ämne".

Samtidigt lyfts även vissa brister och svagheter fram. En del av detta berör kurserna, närmare bestämt att man upplevt brister i de kurser som erbjudits, någon saknar också en "röd tråd" i forskarskolan som helhet. När det gäller innehållet efterlyser några personer också ett tydligare genusperspektiv, detta gäller dock inte den första omgången.

En annan svaghet/brist som lyfts fram är det faktum att handledarna inte engagerats/varit aktiva under forskarskolans genomförande. En del funderar också över i vilken grad LTU som organisation "nyttjat" och tagit tillvara det lärande som skett i samband med genomförandet. Följande citat illustrerar detta.

"En svaghet var att man inte kunde mobilisera handledare och andra seniora personer i högre grad. Jag tror att universitetet hade haft mer nytta av forskarskolan om man hade gjort det. Fördelarna låg väldigt mycket för den enskilda individen och universitetet, förutom universitetsledningen, förmådde inte att utnyttja det riktigt vilket är synd för forskarutbildningen på LTU"

Några menar också att universitetet, om man nu menar allvar med satsningen på jämställdhet och kompetens, måste jobba även med andra frågor/satsningar t ex jobba även med struktur och kulturfrågor som komplement till satsningar på enskilda individer. Med andra ord, att det inte räcker med att "bara" stärka individer. Någon nämner också att forskarskolan borde ha fokuserat finansiering t ex kunde deltagarna fått jobba med att lägga upp en plan för vidare finansiering och på så sätt stärka deltagarnas möjligheter att stanna vid universitetet även efter disputation. De personer som uppger att de gärna hade stannat på universitetet efter disputation uppger också brist på finansiering som orsak till att man tvingades lämna.

4.2.6 Framtida satsningar?

På frågan om intervjupersonerna anser att LTU bör fortsätta satsningen på forskarskola för kvinnor så menar flera att det finns både motiv och behov av liknande satsningar i framtiden. Några beskriver också hur behovet av en forskarskola för kvinnor blivit tydligare för dem med åren, dvs. att de kommit att se behoven allt mer tydligt. Åsikten att det finns behov av fortsatta satsningar illustreras i följande citat.

"Ja alltså utvecklingen går ju väldigt långsamt även om det går åt rätt håll. Jag tror att det finns ett fortsatt behov ända tills ingen lyfter på ögonbrynen då det kommer in en betygsnämnd med enbart kvinnor.

Men insatserna har varit otroligt viktiga och jag tror också att de har fått effekter men jag tror det krävs kontinuerliga satsningar”.

Däremot råder det delade meningar om huruvida framtida forskarskolor ska erbjudas enbart till kvinnor eller till både kvinnor och män. En del menar att det finns fördelar med att gruppen består av enbart kvinnor – att samtalet blir annorlunda och att man kan dela erfarenheter på ett annat sätt. Andra menar att det är dags att satsa på en mixad grupp. En person uttrycker detta i termer av att ”att vara kvinna är en för liten gemensam nämnare” dvs. att det finns så många andra faktorer/omständigheter som man bör beakta t ex om man är kvinna på ett mansdominerat ämne eller kvinna på ett kvinnodominerat ämne/avdelning osv. Flera av de intervjuade personerna betonar också att frågan om eventuella framtida satsningar och deras genomförande är en svår fråga som inte har något enkelt svar vilket illustreras i följande citat.

”Jag tycker att det var en jättebra satsning som gett mig mycket men frågan är om det också skulle ha kunnat integreras. Jag har funderat över om det inte hade kunnat vara ett nätverk av kvinnor och män? Samtidigt som jag vet att det var en fördel att det bara var kvinnor för att vi kunde spegla oss i varandra. Jag tycker att det hade varit intressant att föra samtal med dem jag jobbar med – med dem i min närmiljö; hur jobbar vi? Att engagera dem som är runt omkring och man försökte ju med handledaren men... Det vore roligare om man kunde inkludera istället och föra en dialog med, om det då är handledare eller universitetsledning, för att föra de här samtalen”.

Detta citat illustrerar dels ett potentiellt behov av att öppna upp denna typ av satsning för både kvinnor och män men också behovet av att öppna upp den för organisationen. Det senare överensstämmer med den brist/svaghet som diskuterades ovan.

Under intervjuer uttrycks också ett behov av att just män får ta del av det innehåll som forskarskolan erbjuder.

”Ja jag är kluven trots att jag gick den och är jättenöjd. Mycket av det här behöver verkligen männen ta del av – om alla de här männen också går igenom personlig utveckling och funderar på sin roll – det kanske skulle ge bättre arbetsmiljö för både män och kvinnor?”

En annan av de personer som intervjuats beskriver hur genusteori inte är/bör vara en ”kvinnofråga”.

”Varför är det bara kvinnor som ska läsa genus? Nu är det dags för en forskarskola för människor. Genusteori, det är för människor, det ska inte bara vara för kvinnor. Det är ingen kvinnofråga. Jag hade inte haft något emot att vara med i en blandad forskarskola. Jag tycker absolut att man ska fortsätta men då ska man ha en även för män eller för människor. Vetenskapsteori med genusteori likväl som personlig utveckling, det är ju allmängiltigt.

I samband med diskussionen av eventuella framtida satsningar framhålls också vikten av att forskarskolan kompletteras med andra satsningar. Forskarskolan ses så att säga "bara som en början". Intervjuerna visar också att en del av intervjupersonerna tagit del av andra satsningar (såsom t ex meriteringsstöd och "Nyfiken på ledarskap") och att dessa i huvudsak upplevs ha kompletterat forskarskolan på ett tillfredsställande sätt. Samtidigt finns det också personer som menar (har upplevt att) forskarskolan inte "följts upp" av universitetet på det sätt man önskat samt att det, trots andra (kompletterande) satsningar finns mycket kvar att göra innan det råder lika villkor mellan könen.

4.3 Organisationen

När den första omgången avslutades 1998 beskrivs hur forskarskolan satt igång ett antal rörelser i organisationen. Forskarskolan ansågs ha utgjort ett viktigt bidrag i universitetets jämställdhetsarbete genom att ha fokuserat forskarutbildningen och speciellt handledningsprocessen vid LTU. En av ovan nämnda rörelser beskrivs som ett ökat intresse för ledarutveckling och jämställdhet och personal- och utvecklingsenheten formulerade ambitioner gällande att arbeta fram en utbildning för forskarhandledare och doktorander i handledningsprocessen mm. Ett naturligt steg efter forskarskolan beskrivs vara att på olika sätt stötta disputerade kvinnor vidare mot docentur/professur och att identifiera hinder och möjligheter. Forskarskolan ansågs även ha påverkat förändringsprocesser gällande jämställdhet och kvalitetsarbete i forskarutbildningen inom handledargruppen (omgång 1) och till viss del även för övriga handledare. Forskarskolan hade även bidragit till (resulterat i) att två institutioner infört krav på två handledare (en huvudhandledare och en biträdande handledare), förbättring av introduktionen av doktorander, doktorandkursers kvalitet och bredd etc. Även fakultetsnämnden och högskoleledningen beskrivs ha "inspirerats" av forskarskolan för kvinnor t ex gällande vikten av nätverk och kontakter mellan doktorander, behovet av en doktorandkurs med fokus på organisation och ledning samt av en sk. docentkurs med fokus på ledarskap, handledning och forskningsfinansiering (se Trojer, 1999:95). Ovanstående beskriver alltså en del rörelser inom universitetet som satts igång som ett resultat av genomförandet av forskarskolan. I syfte att få en bild av vad som hänt sedan dess presenteras nedan en del statistik och en översikt av universitetets övriga jämställdhetsåtgärder.

1994, dvs. året innan den första forskarskolan startade, var 22% (75/345) av universitetets doktorander kvinnor. Av de 47 professorerna fanns ingen kvinna och endast en av forskarhandledarna med docentkompetens var kvinna (Trojer, 1996:16).

I LTUs årsredovisning för 2011 beskrivs hur 33% (196/585) av universitetets doktorander är kvinnor. Inom det tekniska området är 27% (129/481) av doktoranderna kvinnor och motsvarande siffra för det humanistiskt-samhällsvetenskapliga området är 64% (67/104). Andelen kvinnor i forskarutbildningen uppges dock variera kraftigt, närmare bestämt mellan 16% - 42% inom det tekniska området och mellan 45% - 90% inom det humanistiskt-samhällsvetenskapliga området. Vid institutionerna för System- och rymdteknik samt Teknikvetenskap och matematik är andelen kvinnor under 25%. Här framgår

också hur institutionerna, i syfte att öka jämställdheten inom forskarutbildningen, genomför olika typer av insatser såsom ex. att välja lärare och handledare från underrepresenterat kön. De institutioner som ansvarar för generell kurs på forskarnivå har också i uppdrag att integrera ett genusperspektiv i kursinnehållet.

Här presenteras också följande statistik för 2011.

- Av de 59 forskarassistenter/biträdande universitetslektorer som var anställda vid LTU vid årsskiftet 2011 var 29% (17st) kvinnor.
- Av de 21 forskarassistenter/biträdande universitetslektorer som rekryterades eller befordrades under 2011 var 38% (8st) kvinnor.
- Av de 20 personer som under 2011 uppnådde docentkompetens/blev biträdande professor var 50% (10st) kvinnor.
- Av 121 tillsvidareanställda professorer var 16% (19st) kvinnor.
- Av de 19 professorer som LTU rekryterades eller befordrades under 2011 var 32% (6st) kvinnor.

I årsredovisningen för 2011 beskrivs också hur LTU, med utgångspunkt i det faktum att kvinnor är underrepresenterade på ledande akademiska poster, arbetar för att främja kvinnors karriärutveckling på ett systematiskt sätt genom följande insatser. För det första har LTU sedan 2005 erbjudit stöd till docent- och professorsmeritering och under perioden 2009-2011 har man satsat strategiska medel för att öka andelen docenter av underrepresenterat kön med intentionen att detta på längre sikt även leder fram till ökat antal professorer. Följande citat illustrerar de förväntade effekterna.

”Inom 3-5 år förväntas en markant ökning av andelen kvinnor på akademiska poster och som ledare inom akademien då ytterligare strategiska satsningar kommer att göras för att öka andelen docenter av underrepresenterat kön liksom kompetensutveckling av kvinnliga docenter till professorer” (LTUs årsredovisning 2011:40).

Ytterligare satsningar i syfte att stimulera den långsiktiga chefs- och ledarförsörjningen och få fler kvinnor på ledande poster är möjligheten för nydisputerade kvinnor att delta i ”Nyfiken på ledarskap och lär känna ditt universitet” samt de olika aktiviteter (träffar, föreläsningar och seminarier) som erbjuds genom det lokala IDAS-nätverket vid LTU. År 2000 bildade Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) chefs- och ledarutvecklingsprogrammet IDAS. IDAS står för Identification (I)¹⁰, Development (D)¹¹, Advancement (A)¹² och Support (S)¹³ och utgör en arbetsmodell, bestående av ovan nämnda steg, som kan tillämpas för att nå en jämnare könsfördelning på ledande positioner inom akademien (beskrivning hämtad från Källhammer & Fältholm, 2009:1). Tanken är

¹⁰ Identification syftar till att identifiera kvinnor på akademiska poster och skapa sk. ”kvinnobanker”.

¹¹ Development omfattar aktiviteter för att främja utvecklingsmöjligheter, såsom ex. nätverk, ledarutvecklings- och mentorprogram samt karriärrådgivning.

¹² Advancement fokuserar på avancemang och går ut på att föra fram ledarkandidater genom rekryteringsprocesser.

¹³ Support innebär olika stödformer till individer med ledande positioner.

att via nationella och lokala aktiviteter identifiera och stödja disputerade kvinnor som strävar efter ledande positioner inom akademien. På LTU har det lokala IDAS arbetet bland annat initierat och finansierat två studier; en studie av karriärstrukturer vid LTU (Källhammer & Fältholm, 2007) och en studie av lektorers uppfattning av betydelsen av kön vid karriärutveckling vid LTU (Källhammer & Fältholm, 2009). I den sistnämnda sammanfattas det arbete som LTU bedrivit i syfte att främja jämställdhet och karriärutveckling genom beskrivningen av följande aktiviteter:

- **Olika typer av jämställdhetsmål:**
Ett av universitetets jämställdhetsmål är att fördelningen av kvinnor och män ska motsvara 40 – 60 % på alla befattningar och alla nivåer.
- **Lokalt jämställdhetsarbete inom ramen för IDAS:**
Inom det lokala IDAS-nätverket för disputerade kvinnor erbjuds aktiviteter och seminarier samt utbildning i karriärplanering och utbildning av anställningsnämnder avseende ex. intervjueteknik, personbedömning och jämställdhet.
- **Strategiska medel för underrepresenterat kön:**
Våren 2006 började LTU avsätta strategiska medel för kompetensutveckling för individer av underrepresenterat kön och på detta sätt öka andelen kvinnliga docenter och professorer genom att tilldela ett urval av individer sk. meriterings/kompetensutvecklingsmedel” och på så vis öka jämställdheten på höga akademiska poster.
- **Ledarutvecklingsprogram och nätverk:**
Sedan 2001 startade ett ledarutvecklingsprogram, bestående av bland annat utveckling i kommunikation och konflikthantering, vid LTU. Detta riktas mot prefekter, universitetsledning, professorer, avdelningschefer, administrativa chefer och framtida ledare. Efter genomförandet av programmet bildar deltagarna könsblandade nätverk.
- **”Nyfiken på ledarskap” och ”Lär känna ditt universitet”**
Sedan 2006 genomförs denna satsning i syfte att synliggöra kvinnor som framtida ledare för att på så vis främja långsiktig ledarförsörjning. Satsningen innehåller nätverksmöten, seminarier, studiebesök i olika beslutande organ samt coachning. Här diskuteras också ovan nämnda studie av karriärstrukturer vid LTU (se Källhammer & Fältholm, 2007).
- **Introduktion för nya och nuvarande chefer:**
Satsningen innebär att chefer vid LTU erbjuds en slags grundutbildning med fokus på bland annat organisation och ledarskap. Kvinnor och män som vill bli ledare eller utvecklas som ledare erbjuds även ett mentorskapsprogram.
- **Leda förändring:**
Satsningen pågick 2003-2005 och finansierades av EU:s strukturfonder, Länsstyrelsen i Norrbottens län och LTU. Projektet bestod av fem utvecklingsprogram i samverkan med näringsliv och offentlig sektor i länet och syftade till att öka andelen kvinnor i ledande positioner, utveckla ledarskapet och stärka samverkan mellan ovan nämnda sektorer.
- **Handledarutbildning:**
Vid LTU driver fakulteterna en gemensam handledarutbildning i syfte att utveckla och säkra forskarutbildning. Utbildningen består av tre olika steg. Det första steget riktas till nya licentiater och doktorer, och det andra steget

är en sk. docentkurs som är obligatorisk vid befordran till docent. Det tredje och avslutande steget erbjuds till professorer och ämnesföreträdare. Även vid denna utbildning presenteras och diskuteras ovan nämnda studie av karriärstrukturer vid LTU. (Källhammer & Fältholm, 2009:3).

5. Avslutande diskussion och slutsatser – behov av fortsatta rörelser

Som framgått ovan tyder utvärderingen på att deltagarna i huvudsak är positiva till forskarskolan, dess innehåll och genomförande. Det är framförallt nätverket och den del som fokuserat "personlig utveckling och ledarskap" som lyfts fram som positivt. Det finns också de som på ett tydligt sätt framhåller att forskarskolan varit betydelsefull för "resan fram" till disputation, om än den inte underlättat själva forskningsarbetet, och för vissa varit direkt avgörande för beslutet att fortsätta forskarstudierna och/eller vidare efter disputation.

Trots att det inte formulerats några kvantitativa mål gällande antal examen osv. så tyder utvärderingen på en god genomströmning då i princip samtliga av de som fullföljt forskarskolan också tagit examen. På frågan om forskarskolan bidragit till att fler kvinnor antagits till forskarutbildning så framgår det tydligt att den inte varit en direkt bidragande orsak till att påbörja forskarstudier. Däremot visar utvärderingen att den, under de tre första omgångarna, främjat möjligheterna att påbörja forskarstudier, då den inneburit en ekonomisk stöttning.

När det gäller målet att främja fler kvinnor på ledande akademiska poster tyder utvärderingen på att deltagarna upplever att de via forskarskolan fått med sig en del viktiga verktyg för ett framtida ledarskap. Vissa uppger också att forskarskolan väckt ett intresse och förmedlat en "positiv" känsla av att LTU eftersträvar fler kvinnor på ledande positioner. Det faktum att tillgången till ett nätverk lyfts fram av flera deltagare som en styrka med forskarskolan är intressant då kvinnor ofta uppfattas ha ett sämre nätverk än män vilket kan påverka både rekryterings- och befordringssammanhang (Källhammer & Fältholm, 2009).

Samtidigt menar majoriteten av intervjupersonerna att det finns ett fortsatt behov av satsningar såsom forskarskolan, dvs. för att främja kvinnor och kvinnors karriär vid LTU. Däremot råder delade meningar om det ska vara en riktad satsning mot enbart kvinnor eller öppnas upp även för män. Under intervjuer med föreståndare och deltagare framkommer även vikten av att jobba med struktur och kulturfrågor och med satsningar som kompletterar forskarskolan. Denna upplevelse bekräftas också i annan forskning. En studie av lektorers upplevelse av karriärmöjligheter vid LTU visar nämligen att kön, tillsammans med fakultetstillhörighet och verksamhetsområde, är en av de faktorer som påverkar karriärmöjligheterna. Studien visar även att lektorer vid LTU upplever skillnader mellan fakulteter till fördel för teknisk fakultet och skillnader mellan könen till fördel för män (Källhammer & Fältholm, 2007). Vidare att det, trots ett aktivt jämställdhetsarbete vid LTU, råder en tydlig mansdominans på högre positioner, exempelvis bland

lektorer, docenter, professorer och bland prefekter (Källhammer & Fältholm, 2009).

Trots att LTU sedan 1995 (då den första forskarskolan startade) genomfört en rad olika satsningar för ökad jämställdhet är det också intressant att konstatera att det till viss del är samma utmaningar man jobbar med nu som då.Handledarfrågan är kanske det tydligaste exemplet på detta. Som framgått ovan var frågan om ökad kvalitet i handledningen en del av bakgrunden till genomförandet av den första omgången av forskarskolan. Svårigheten att engagera handledarna har dock varit ett genomgående tema och identifieras också som en av svagheter/bristerna i forskarskolan. När den första omgången av forskarskolan hade pågått ett år menade den så kallade idé- och stödgruppen att den största utmaningen som projektet (genomförandet av forskarskolan) stod inför var att göra handledarna mer delaktiga i projektet (Trojer, 1999:34). I förhållande till detta är det intressant att konstatera att föreståndarna för den fjärde och sista omgången av forskarskolan formulerar följande rekommendation inför ev. kommande satsningar.

”Det är viktigt att deltagarna i forskarskolan har fullt stöd från handledarna för att delta i forskarskolan och den tid som det tar i anspråk. En närmare kontakt med handledare ska kanske organiseras”.

Även i universitetets årsredovisning för 2011 beskrivs under rubriken ”Kvalitet i utbildning på forskarnivå” behovet av en utvecklad handledning samt hur relationen mellan handledare och doktorand identifieras som ett viktigt förbättringsområde på institutionsnivå. Samtidigt har LTU en stor andel handledare som deltar i handledarutbildning och en handledargrupp som är mycket positiv till den handledarutbildning som erbjuds vid universitetet (Källhammer och Fältholm, 2009). Utvecklandet av den handledarutbildning som genomförs vid LTU kan också ses som en långsiktig effekt av den rörelse som påbörjades i samband med forskarskolan 1995. Slutsatsen är dock att det krävs ett fortsatt arbete i dessa frågor.

Avslutningsvis visar alltså denna utvärdering att deltagarna i stort är positiva till forskarskolans innehåll samt att forskarskolan kompletterats med andra viktiga satsningar för att främja jämställdhet och karriär på ”lika villkor” vid LTU. Samtidigt går det att konstatera att det finns fortsatt behov av att jobba med de frågor som forskarskolan fokuserat vid universitetet. Vidare är det intressant att fundera över i vilken grad universitetet tagit vara på de erfarenheter och lärdomar som forskarskolan resulterat i. När deltagarna (doktoranderna) i den första omgången tolkade universitetets argument för forskarskolan gjorde de detta på följande sätt.

”Kvinnliga forskarskolan är till för universitetets skull och inte för de enskilda deltagarnas individuella forskarutbildning och karriär” (Trojer, 1999:12)

Inom ramen för denna utvärdering är det dock svårt att bedöma i vilken omfattning organisationen ”lärt” av forskarskolan, dvs. av de processer den givit upphov till.

Inför eventuella framtida satsningar framträder dock vikten av att i ökad grad integrera denna typ av satsningar t ex genom att i ökad grad involvera handledare.

REFERENSLISTA

Högskoleverket (2000). Goda exempel – hur universitet och högskolor kan arbeta med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald. Högskoleverkets rapportserie 2000:9

Källhammer, E. & Y. Fältholm. (2007). Att vara män väger tyngre. En studie om karriärstrukturer vid Luleå tekniska universitet.

Källhammer, E. & Y. Fältholm. (2009). Karriär och kön. En uppföljningsstudie av lektors karriärutveckling vid Luleå tekniska universitet.

Trojer, L. & E. Gulbrandsen (1996) Gränsöverskridare och normbärare – kvinnliga doktorander på teknisk fakultet. Centrum för kvinnoforskning. Tekniska högskolan i Luleå.

Trojer, L. (1999) Kompetens för ledarskap inom forskningsorganisationer – en kvinnlig forskarskola för förändring inom teknisk fakultet. Luleå tekniska universitet.