

# Akademiskt systemskap

## – vikten av att någon går före

MARIA ZACKARIASSON

Under min tid i högskolevärlden har jag gång efter annan slagits av hur viktiga alla de kvinnor som gått före mig är. Alla de akademiska systrar som har visat vägen, trampat upp stigar och ibland med en imaginär machete skurit sin väg fram genom den akademiska djungeln och därmed underlättat passagen för oss som kom bakom. En del av dem befinner sig längre bak i historien, och bidrog genom sitt mod och sina handlingar till att det idag ses som en självklarhet att kvinnor kan och får studera vid universitet (jfr Carls 2004; Meurling 2006b). Andra befinner sig tidsmässigt nära och ligger precis strax före, eller snett bredvid. Det är dem jag vill lyfta fram i den här essän. De som, likt huvudpersonen för denna vänbok, genom sitt vardagliga handlande och attityd har konkret positiv påverkan på sina akademiska medsystrars tid i högskolevärlden och inte sällan på valet att förbli i den.

Det finns en rad olika studier som belyser det spektrum av utmaningar kvinnor inom den akademiska världen kan behöva tampas med. I #metoo-rörelsen aktualiserades återigen det som påvisats långt tidigare, att sexuella trakasserier är en påtaglig realitet inom högskolesfären, som drabbar inte minst kvinnliga doktorander och studenter (Bondestam & Lundqvist 2018). Olika studier och rapporter visar också på hur både strukturella ordningar och normer och värderingar bidrar till att villkoren för personer som identifieras som män och kvinnor inom högskolevärlden skiljer sig åt. Exempelvis när det gäller hur ansökningar om forskningsbidrag eller till forskartjänster bedöms och behandlas, hur publiceringsmönstren ser ut, vilka uppdrag man erbjuds, innehar eller förväntas tacka ja till, och i vilken grad man känner sig hemma och väl inorporerad i den akademiska miljö där man befinner sig till vardags (se t.ex. Brandser & Sümer 2017; Källhammer 2017; Lundgren, Öhman, Kalman & Bränström Öhman 2020; Lönnerskog Nilsson 2012; Meurling 2006a; Nielsen & Wullum 2014; Persson & Persson 2007). Återkommande i sådana diskussioner är hur dessa strukturella ordningar och normsystem kan vara ytterligt svåra att förändra och påverka, samtidigt som de har stor inverkan på individernas erfarenheter av och relation till den akademiska värld där de verkar (se även Silow Kallenberg i denna volym).

Inte sällan hamnar således fokus på de hinder och utmaningar som finns för kvinnor inom akademien. Det är givetvis viktigt att uppmärksamma och disku-

tera dessa, inte minst för att försöka åstadkomma förändring. Men i den här artikeln vill jag alltså lyfta fram de goda exemplen och hur individer och deras agerande kan ha en konkret positiv betydelse för någons syn på sig själv, sin plats i akademien och sina handlings- och framtidsmöjligheter. Jag gör det genom att ta utgångspunkt i några av mina egna erfarenheter och relatera dessa till tre begrepp som numera hör till klassikerna inom den feministiska forskningen – glastaket, det läckande röret och akademiskt hushållsarbete (Bain & Cummings 2000; Bird, Litt & Wang 2004; Jackson & O’Callaghan 2009; Kalm 2019; Morrison, White & van Velsor 1987; Silander 2010).

Så här innan vi börjar vill jag först understryka att det givetvis inte bara är kön som är signifikant i hur strukturer påverkar individen och vilka möjligheter hen har att navigera inom och överskrida dessa, utan också faktorer som ålder, etnicitet, språk, vithet och sexualitet, vilket understryks bland annat i de teoretiska diskussionerna runt intersektionalitet och hur olika sådana faktorer samspelar med varandra (se t.ex. Anthias 2011, De los Reyes 2005). Det finns också strukturer och barriärer som är kännetecknande för en viss organisatorisk miljö, vilket gör att aspekter och faktorer som är mer specifika för en bestämd sfär också spelar in för individens handlingsutrymme (jfr Bain & Cummings 2000). I den akademiska världen kan det exempelvis handla om sådant som position i anställningshierarkin, ämnestillhörighet och forskningsinriktning. Jag som vit, heterosexuell, cis-kvinnlig professor, med svenska som modersmål och fast förankrad i medelåldern, har ett annat utgångsläge och möjligheter i den svenska universitetsvärlden, än vad jag själv hade som tjugofemårig doktorand eller vad en jämnårig, kvinnlig professor med annan hudfärg, etnicitet, könsbakgrund eller språkkunskaper har.

Likaledes vill jag betona att jag under min tid i akademien har träffat på otaliga personer av olika kön som varit både inkluderande och generösa, och som är eller har varit fantastiska kollegor och goda förebilder. Även de personer jag stött samman med i akademien som jag uppfattat som ogina, maktfullkomliga småpåvar eller särdeles skickliga i att använda härskar- och offertekniker för att få sin vilja fram (jo, det finns några sådana också), har varit av olika kön. Kön är med andra ord inte den enda avgörande tillhörigheten eller kategorin varken för individernas handlingsutrymme och relation till strukturerna eller för hur jag uppfattar deras handlande, vilket ju i slutändan är vad en essäistisk text som denna landar i. Men det betyder inte att den inte är betydelsefull.

Fint, då var vi klara med förbehållen – då kastar vi oss bakåt i tiden lite knappt tjugofem år eller så.

## All vår början bliver svår (glastak och gungfly)

Jag ser mig omkring i salen. Det är många deltagare på institutionsjubiléet. Utöver kollegorna från min egen institution är det många jag känner till namnet men aldrig har träffat förut. Det är professorer och docenter i etnologi, forskare som skrivit böcker jag läst under hela grundutbildningen. Och så ska jag, som inte ens varit doktorand ett år, hålla föredrag för dem. Det var mina doktorandkollegor som föreslog att jag kunde göra ett föredrag utifrån en av mina texter som vi diskuterat på högre seminariet. Doktoranderna skulle medverka på olika sätt i institutionsjubiléet, några som moderatörer och ett par som föredragshållare. Det är förstås roligt att bli tillfrågad, men samtidigt oerhört skräckinjagande och nervöst när man är så ny.

”Ja, varsågod Maria Zackariasson, doktorand här på Uppsalainstitutionen” säger moderatören.

Jag drar ett djupt andetag, reser mig upp på darrande ben och gör mig redo att börja. Hjärtat bultar som en stånghammare. Tjugo minuter har jag på mig. Jag vilar händerna på talarbordet så det inte ska synas att de skakar och börjar mitt föredrag. Medan jag pratar kommer det in eftersläntrande åhörare som med mer eller mindre buller och bång tränger sig fram mellan bänkraderna för att hitta en plats. Jag försöker att inte låta mig störas alltför mycket utan koncentrera mig på föredraget. När jag efter en stund tittar på klockan inser jag att jag kommer att få tid över. De flesta andra har istället dragit över tiden för att de haft så mycket att säga. Jag saktar ner, dricker lite vatten, försöker dra ut på det, men blir ändå klar med flera minuter tillgodo. Artiga applåder från publiken.

Efter nästa talare är det gemensam frågestund. Hon får många frågor och diskussion, jag får knappt en enda fråga. Jaha, så intressant var det jag hade att säga. Suck. Fullkomligt misslyckat alltihop. Så efteråt, i kaffepausen. En av de kvinnliga forskarna från ett annat lärosäte, som jag aldrig har träffat förut, kommer fram och pratar med mig.

”Jag ville bara säga att jag tyckte det du sade var väldigt intressant”, säger hon. ”Det var roligt att lyssna. Det ska bli spännande att se vad du gör framöver”.

Något ljusnar inom mig. Då var det kanske inte total katastrof ändå? Det gick kanske inte så dåligt som det kändes som när jag stod där framme. Plötsligt verkar kvällens stundande festligheter riktigt trevliga.

I de feministiska och genusteoretiska analyser som gjordes på 1980- och 1990-talen, var glastak ett begrepp som användes flitigt för att diskutera de köns-  
mässiga ojämlikheter som finns inom högskolevärlden men också i andra

sektorer av samhället (se t.ex. Bain & Cummings 2000; Jackson & O’Callaghan 2009; Morrison et al. 1987). Glastaket var en metafor som skulle hjälpa till att beskriva och förstå fenomenet att kvinnor ofta kunde uppnå en viss position och en viss makt, men sedan tog det stopp. Det fanns inga synliga skäl till att kvinnorna inte kunde eller borde avancera mer, men de tenderade ändå att bli kvar på samma position, medan deras manliga kollegor gick förbi dem både när det gällde prestigefyllda uppdrag och tjänster och i löneligan. Som Åsa Silander (2010) har påpekat, finns det vissa problem med att använda metaforer av det här slaget, till exempel för att de förenklar sådant som vid en närmare granskning består av många sammanflätade processer och faktorer. Men samtidigt kan det finnas en poäng med att synliggöra komplicerade processer med en slagkraftig metafor. Begreppet glastak gav en illustrativ bild av de osynliga hinder som kvinnor kan möta i sin karriär, och ökade därmed medvetenheten om att fenomenet fanns, vilket, i den bästa av världar, borde kunna leda till att det kan arbetas bort.

Glastaket handlar som sagt om hur högt eller långt kvinnor kan nå, och de osynliga hinder som kan finnas för det. Men hur är det egentligen med golvet? Det som utgör själva grunden för en karriär – vare sig det är inom akademien eller i andra samhällssektorer. För att individen ska kunna ta sig framåt och uppåt i karriären, krävs ett stadigt golv att stå på, som man kan utgå ifrån i sin vidare klättring. Men för många kan nog golvet i den akademiska karriären uppfattas mer som ett gungfly. Eller kanske som ett av de där näten i cirkustält, som ska ta emot trapetsartisterna om de faller. Det går att svinga sig upp på det, men det kräver en viss teknik och det kan gunga rätt rejält när du väl är där. Högt där ovan, under cirkustältduken, skymtar trapetserna, som man måste klättra uppför långa, branta, smala stegar för att ta sig till och så småningom kunna svinga sig graciöst mellan olika teoretiska infallsvinklar och analytiska poänger på hög akademisk höjd.

Som nybliven doktorand har man precis tagit sig upp och står på nätet, på skakiga och ostadiga ben. Om någon eller något rör sig en bit bort är det lätt att tappa balansen. Det krävs inte så mycket. Att få många frågor, tuffa frågor, eller inga frågor alls efter ett konferensföredrag, kan räcka för att man ska svaja till, som jag i exemplet ovan, även om intentionerna på intet sätt är illvilliga utan bottnar i intresse, diskussionslust eller kanske en vilja att skydda den stackars nya doktoranden genom att just låta bli att ställa besvärliga frågor. Hur stadigt man tycker sig stå på det där gungande nätet, hur välkommen och bekväm man känner sig som ny i akademien, är förstås väldigt individuellt. Det kan påverkas av hur välbekant svensk högre utbildning på de nivåerna framstår, vilket i sin tur kan bero på sådant som ens klassmässiga, nationella eller kulturella bak-

grund, liksom i vilken grad man blivit inbjuden och välkommen i de akademiska finrummen redan som student. Men även könstillhörighet spelar roll för hur stabilt golvet kan te sig, såtillvida att det generellt uppfattas som mindre stabilt och säkert för kvinnliga doktorander jämfört med för manliga, vilket Lisa Husu tagit upp i en studie av könsdiskriminering på akademiska arenor (Husu 2005a). Som ny doktorand mötte jag också en osäkerhet hos flera av mina kvinnliga doktorandkollegor från olika ämnen, som bland annat yttrade sig i att de inte ville kalla sig doktorander utan hellre forskarstuderande, för att det uppfattades som lite mindre stort och intimiderande. Identifikationen med den nya rollen som doktorand var med andra ord långt ifrån självklar.

Här kan det akademiska systemskapet spela en viktig roll. Ibland krävs det så lite för att den okända akademiska världen, med högtflygande trapetsartister som övat i många år för att få till snygga teoretiska krumbukter och analytiska volter, ska bli lite mer hanterlig. Någon som ser en, ger en lite uppmuntran, och utgår från att man faktiskt tänker stanna kvar i denna märkvärdiga, förunderliga och till en början ofta skrämmande akademiska värld, som doktorandtiden är en ingång till. Någon som stabiliserar det gungande nätet och gör att den väntande klättringen upp till trapetserna framstår som lite mer realistisk. En akademisk storasyster helt enkelt.

## Att få bli vid sin läst (det läckande röret)

Postdoktjänsten har precis tagit slut. Jag går på arbetslöshetsersättning. På institutionen finns ytterst få chanser att få tillsvidareanställning eller ens undervisningsvikariat inom en överskådlig framtid. Jag söker de enstaka lektorat och forskartjänster som lysas ut både i det land jag befinner mig och vid lärosäten hemma i Sverige. Men tillsättningarna tar tid och det är hård konkurrens med många sökande som har varit docenter i flera år. På nätterna drömmer jag om att jag åker nerför branta backar i bilar där bromsarna slutat fungera. Vi far genom rödljusen utan möjlighet att stanna. Ingen kontroll, ingen aning om vart jag är på väg. Att det ska gå att stanna kvar inom universitetsvärlden känns minst sagt ovisst.

Så hör en av mina tidigare kollegor på institutionen av sig. Hon ska vara forskningsledig en termin och de behöver en vikarie för den mångvetenskapliga projekttermin hon är ansvarig för, där jag handlett några studentgrupper som skrivit rapporter. Är jag intresserad? Självklart är jag det. Fattas bara annat! Ett halvtidsvikariat i sex månader – vilken ynnest! Men det är en speciell termin det handlar om. Mångvetenskapliga studentgrupper, externa organisationer och företag som beställer och betalar för att studenterna gör undersökningar och skriver rapporter om ett problem de har. Avtal ska skrivas, intressenter för kommande terminer ska letas upp, studenterna har

heldagar med undervisning som nästan blir som skoldagar, med föreläsningar, grupparbeten, redovisningar och diskussioner blandat med varandra. Jag förväntas sköta det allra mesta, om än med hjälp från administratören för programmet. Hur ska jag klara detta?

”Här, ta min pärm” säger min kvinnliga kollega när jag träffar henne för att prata om vikariatet.

Det är en tjock, tjock pärm hon räcker fram.

”Där finns alla mina föreläsningssanteckningar, studentuppgifter och diskussionsfrågor, planer för undervisningsdagarna, för mottagandet av studenterna, för ventileringen av rapporterna och dessutom kontaktuppgifter till några potentiella beställare till framtida terminer. Du använder den som du vill – gör din egen grej av det, men den kan kanske vara bra att ha som utgångspunkt i din planering.”

Ja, verkligen. En livräddare i ett stormigt hav. Plötsligt framstår vikariatet som genomförbart. På köpet får jag ett lass undervisningserfarenhet, en terminsansvarigmerit att stoppa in i CV:t och en fantastisk inblick i någon annans pedagogiska tänkande och planering.

Det är förstås inte bara nyblivna doktorander som kan känna sig osäkra på om de hör hemma i den akademiska världen, även om det ur deras perspektiv kan förefalla som att alla andra är oerhört väletablerade och säkra i sin roll. Gry Brandser och Sevil Sümer, som studerat könsbalans i akademiska topptjänster vid tre norska högskolemiljöer, påpekar att en av de saker som överraskade dem i deras studie var hur många tillsvidareanställda och till synes väletablerade kvinnliga professorer som uppgav att de kände sig marginaliserade i sin egen ämnesmiljö (Brandser & Sümer 2017:32; jfr Husu 2005b). Deras undersökning visar också att en av de perioder som upplevdes som svårast, var postdoktiden. Brandser och Sümer beskriver hur det i Norge sedan ett antal år finns god könsbalans bland både doktorander och postdoktorer, men att det framför allt är kvinnor som försvinner i steget mellan dessa meriteringstjänster och de fasta tjänsterna på lärosätena (Brandser & Sümer 2017:24f).

Det här fenomenet, att fler kvinnor än män försvinner på vägen genom karriärsystemet i en organisation, har beskrivits med annan metafor: the leaky pipeline, eller det läckande röret (Silander 2010). Tanken här är att det i en organisation eller ett yrke finns en förmodad eller förväntad karriärväg, som i den akademiska världen sträcker sig från doktorand till professor, men att det också finns ”hål” i det metaforiska rör som denna karriärväg utgör, där en del försvinner och andra stannar kvar. Om vi kastar ett öga på den svenska statistiken ser vi att sedan ett antal år är en majoritet av studenterna kvinnor.

Men redan i övergången till forskarutbildning sker en snedrekrytering, så tillvida att en större andel av de manliga masterstudenterna går vidare till forskarstudier (UKÄ 2016:61). Även i de följande stegen finns liknande mönster som i Norge, till exempel att en lägre andel kvinnor än män får meriteringsanställningar och tillsvidareanställning, även om det efter en uppgång av andelen kvinnor under det senaste decenniet (47% år 2019) är mer eller mindre könsbalans bland lektorer (UKÄ, 2016:96, 87, 2020:81, 82, 85). I det sista steget på karriärvägen blir läckan markant i båda länderna, med runt 30% kvinnliga professorer i snitt, även om också denna andel har ökat de senaste tio åren, från 20% år 2009, och det finns stora variationer mellan olika ämnen och forskningsfält (Brandser & Sümer 2017:24f; UKÄ 2016:87f, 2020:81, 82).

Men varför försvinner då fortfarande så många kvinnor? Några av de möjliga faktorer Brandser och Sümer (2017) tar upp i sin studie, som kvinnors upplevelse att de befinner sig i marginalen inom det egna forskningsfältet eller att de möts av ett större motstånd när de går från att vara unga och lovande till att på allvar börja konkurrera om tillsvidareanställningar och forskningsmedel, har framkommit även i andra studier av kvinnors erfarenheter inom den akademiska världen i de skandinaviska länderna (Haake 2011; Lönnerskog Nilsson 2012; Seierstad & Healy 2012). Brandser och Sümer (2017) påpekar att det också finns andra potentiella faktorer, som att undersökningar har påvisat en systematisk snedvridning i hur akademiska meriter bedöms beroende på om de innehas av en man eller en kvinna, och att exempelvis sakkunnigvärderingar därmed inte nödvändigtvis är könsneutrala.

Om en viktig faktor för att kvinnor ska stanna kvar inom akademien är att de känner sig välkomna och självklara i den akademiska miljön, oavsett vilken nivå de befinner sig på karriärmässigt, är således andra viktiga faktorer att de bedöms på ett likvärdigt sätt, så att de får möjlighet att konkurrera på samma villkor som de män som befinner sig på samma nivå, och, inte minst, att de rent konkret får möjlighet att försörja sig. Visst går det utmärkt att arbeta utanför universitetsvärlden ett tag, om möjligheterna till visstidsanställning tar slut, och sedan komma tillbaka och söka tjänst som lektor. Men det kan också leda till att man väljer en annan väg, som kan framstå som betydligt enklare att navigera på än i de snåriga akademiska hierarkierna. Plötsligt kanske inte den kvarvarande delen av stegen upp till trapetserna under cirkustältets tak känns särskilt lockande längre. Eller så känns inte själva trapetskonsterna så lockande. Varför ska man slänga sig runt där, när man kan hålla på med lejonämning,

eller vara cirkusdirektör eller jonglör istället? Alldeles utmärkta karriärval som kan skänka glädje och tillfredsställelse i yrkeslivet och klirr i kassan.<sup>1</sup>

Men om nu målet är att med uppammat mod i steget och tillkämpat lugn i blicken fortsätta klättra mot trapetserna där uppe, behöver individen också få möjlighet att meritera sig för de tjänster och positioner som trots allt finns. Brandser och Sümer (2017:27) skriver om vikten av nätverk och socialt kapital inom den akademiska världen, och att kvinnors relativa avsaknad av detta är en av de faktorer som kan påverka deras karriärmöjligheter negativt. När min kvinnliga kollega tänkte på just mig som vikarie under hennes forskningsledning, mitt i stressdrömmarna efter min postdoktortjänst, kan man se det som en effekt av att jag i just detta fall hade ett tillräckligt nätverk, och att detta ledde till både en chans till försörjning och en chans till meritering. Mer etablerade kvinnliga kollegor som ser, tänker på och tillfrågar yngre sådana, kan med andra ord ses som en oerhört central del i det akademiska systerskapet. Att dessutom försöka ge så bra förutsättningar som möjligt för den yngre kollegan att faktiskt lyckas genomföra uppdrag som med deras erfarenheter inte nödvändigtvis ter sig helt lätt, skulle jag vilja hävda personifierar det akademiska systerskapets absolut bästa sidor. En sådan liten handling kan mycket väl tappa till ett håll i pipelinen precis när det behövs som mest.

## Sin egen lyckas smed? (akademiskt hushållsarbete)

Tillsvidadareanställd som lektor! Fantastiskt roligt förstås, men det är nytt lärosäte, nya program, nya kurser, ny kurswebb, ja nya system för allt praktiskt, ny litteratur att läsa och nya föreläsningar att förbereda. På grund av personaländringar blir jag delkursansvarig på fler kurser än det var bestämt, varav ett par är helt nya och går för första gången. Eftersom barnen fortfarande är rätt små jobbar jag sjuttiofem procent, men i praktiken blir det mer än hundra. Faktiskt även på papperet eftersom jag fått ta på mig fler saker än jag egentligen skulle. Jag jobbar. Och jobbar. Och jobbar. Och jobbar. För att åtminstone hålla näsan över vattnet. Jag lär mig snabbt att om man måste, kan man skriva ihop en föreläsning på mycket, ja mycket, kort tid. När jag kommer hem efter dagar fyllda med seminarier där jag sprungit från rum till rum, försöker jag öppna ytterdörren med jobbnyckeln, och jag kollapsar i

<sup>1</sup> Här vill jag påpeka att jag givetvis på intet sätt vill främja lejonämning som lämpligt karriärval, varken för lejonets eller människans skull. Vem kan glömma det grymma öde som både lejonet och Selma, djurtämjarens dotter, går till mötes i det klassiska skillingtrycket *Lejonbruden* (von Chamisso, 1838)? Det är således rent imaginär lejonämning jag tänker på – kanske som chef på något forskningsråd eller varför inte som minister för högre utbildning?

soffan efter middagen medan min man står för det allra mesta av markservicen.

Det är nya kollegor också och en dag när jag står i lunchrummet och otåligt väntar på att de tre minuter det tar för mikron att värma min lunch ska ta slut, kommer en av de kvinnliga docenterna in.

”Men hej Maria! Hur går det? Är det stressigt?”

Jo, ja, det kan man ju lugnt säga. Docenten börjar rengöra och fylla på kaffemaskinen, samtidigt som hon fortsätter prata med mig.

”Jag tänkte bara berätta att jag hörde från programsamordnaren på den utbildningen där du undervisar att de är så nöjda med dig. Hon hade bara gott att säga om dig. Det är verkligen roligt att du har börjat hos oss!”

Hon ler uppskattande mot mig. Plötsligt sänks mina axlar en bit och jag andas lite djupare. Det ska nog gå det här trots allt. Det jag gör verkar i alla fall uppskattas, även om det är mycket jobb.

Några veckor senare tittar den relativt nytillsatta kvinnliga prefekten in på mitt kontor.

”Jag tänkte bara lite snabbt säga att jag upptäckte att du har alldeles för låg lön. Du sitter i tydlig snedsits. Det ska jag se till att vi gör något åt i nästa löneförhandling!”

Hon hastar vidare. Hade jag för låg lön? Jaha. Och det ska hon försöka rätta till? Fantastiskt.

Som de flesta som tagit sig fram i den akademiska karriärhierarkin har erfarenhet av, minskar inte nödvändigtvis mängden arbete bara för att det viktiga steget från den osäkra postdoktortiden till den hägrande tillsvidareanställningen har tagits. För den som haft mycket undervisning i mellanperioden finns undervisningsvanan på plats, men byter man lärosäte är det ändå som regel kolossalt mycket nytt att sätta sig in i. Det är lätt att halka i trapetsen när man ska kasta sig mellan nya lokalbokningsrutiner, fakturahanteringssystem, reserapporteringsverktyg och förväntningar på hur studiematerial ska skrivas och kompletteringsuppgifter hanteras. Även om den som är kvar på samma arbetsplats slipper hantera riktigt lika många nyheter, följer ofta nya ansvarsområden och förväntningar med när man går över till tillsvidareanställning. Kanske blir du studierektor eller ämnessamordnare, kanske måste du sitta med i olika råd och utskott i högre utsträckning än tidigare och kanske förväntas du nu verkligen komma på alla högre seminarier, disputationer och personalmöten. Dessutom ska du ju meritera dig för nästa steg, forska, nätverka och,

förstås, gärna bidra positivt till arbetsmiljön och det vetenskapliga och högskolepedagogiska samtalet med kollegorna. Vad sägs om att ordna en panel på den där stora internationella konferensen nästa år? Hur går det med artikeln du höll på med? Kan du handla vin och tilltugg till postseminariet på torsdag tror du? Vi behöver någon i programrådet för JFK-programmet – det kan väl du göra, du sitter väl inte i några andra råd än?

I början av 2000-talet dök begreppet akademiskt hushållsarbete upp i analyserna av könsbalans och kvinnors karriärmöjligheter inom akademien (Bird et al. 2004; Kalm 2019). Ytterligare en metafor alltså, som användes för att synliggöra det mer eller mindre osynliga arbete inom högskolevärlden som har låg status och inte är särskilt meriterande. För att de akademiska cirkuskonsterna ska kunna fortgå måste någon putsa stegpinnarna, sy fast tappade paljetter på dräkterna och se till att det inte finns några bristningar i säkerhetsnätets maskor. Det finns med andra ord en hel rad arbetsuppgifter som både manliga och kvinnliga lektorer, docenter och professorer ägnar en mängd tid åt, utan att det nödvändigtvis är särdeles meriterande för individen. Ibland ingår det i det där vi bara förväntas göra, som att vara kommentator på doktorandseminarier eller delta på institutionshalvdagen, eller i det vi alla bör göra som goda kollegor och medmänniskor, som att lyssna på och ge goda råd till den som just kommit tillbaka från ett misslyckat seminarium med studenterna.

I andra fall rör det sig om officiella arbetsuppgifter eller uppdrag, som att vara studierektor eller terminsansvarig eller att bedöma forskningsansökningar och skriva utbildningsutvärderingar. Hur meriterande sådana uppgifter är beror delvis på var individen befinner sig på sin egen karriärväg. Administrativa meriter, kursansvar och kursutveckling, att vara referee på artiklar i någon tidskrift, ledamotsuppdrag i olika råd och kommittéer och så vidare, kan vara värdefulla för den som ska skriva sin ansökan om docentur eller att bli befordrad till professor. Men det finns samtidigt gradskillnader i hur meriterande olika typer av uppdrag och arbetsuppgifter är och olika studier visar på könsmissiga skillnader i vilka personer som tar på sig, eller tilldelas dessa, såtillvida att kvinnor generellt tenderar att utföra en större mängd av det akademiska hushållsarbetet, medan män lägger större andel av sin tid på arbetsuppgifter och uppdrag som är mer individuellt meriterande (Bird et al. 2004; Kalm 2019). Även detta har lyfts fram som en bidragande orsak till att

andelen kvinnor minskar ju högre upp man kommer i de akademiska hierarkierna.<sup>2</sup>

En möjlig lösning på det här problemet skulle förstås vara att kvinnor i akademien lade mer av sin tid på det som gynnar deras egen karriär och betydligt mindre på alla de där andra sakerna som mer kan ses som akademiskt hushållsarbete. Ser vi emellertid den akademiska världen mindre som en plats för trapetskonster och svåra klättringar och mer som en gemensam tummelplats, där vi alla ansvarar för hur olika aspekter av den utvecklas, vare sig det gäller forskning, att studenterna får bästa möjliga förutsättningar för sin utbildning eller vår gemensamma arbetsmiljö, framstår detta som en mindre attraktiv lösning. För en nytillträdd lektor som försöker hålla näsan över vattnet är det oerhört värdefullt att någon ser en, uppmuntrar en och tar sig tid att svara på nybörjarens alla frågor. För oss alla är det bra om någon då och då på allvar undrar hur vi mår och hur det går. De akademiska hierarkierna mår också synnerligen väl av att någon docent eller professor klättrar ner från trapetserna och rengör kaffemaskinen eller tömmer diskmaskinen i lunchrummet. Att det akademiska systemskapet också omfattar akademiskt hushållsarbete av olika slag och på olika nivåer är således både bra och nödvändigt, skulle jag vilja hävda. Men det borde självfallet vara lika naturligt att den manlige professorn, docenten eller doktoranden gör sin del av det, så att det blir en jämnare fördelning både av den typen av arbetsuppgifter, och i förlängningen förhoppningsvis också av dem som är allra mest meriterande.

### Systrar i alla ämnen, förenen eder!

Hur ska man då avsluta denna personligt färgade reflektion över det akademiska systemskapets betydelse och vikten av alla dem som gått före? Kanske med en storslagen appell om att vi måste ut på barrikaderna, fatta varandras händer och slåss för rättvisare villkor inom akademien? Kanske med en emotionellt laddad tacksamhetskavalkad till de kvinnor som funnits där för mig? Eller med en barsk uppmaning om att vi alla omedelbart bör följa deras exempel på hur man kan ta plats, ge plats, se och uppmuntra yngre kollegor, ifrågasätta och kritisera strukturer och missförhållanden, sköta sitt jobb – och ibland andras – på ett oklanderligt sätt och samtidigt ha massor av intressanta idéer och forskningsresultat?

<sup>2</sup> Det finns dock motbilder – som UKÄ:s undersökning om hur lärare, forskare och doktorander använder sin arbetstid, där de framhåller att de inte såg någon skillnad i hur mycket tid kvinnor respektive män lade på forskning och argumenterar för att detta alltså inte bör påverka meriteringsmöjligheterna (UKÄ, 2014:42f).

Nja, jag är nog mer de små gesternas kvinna och till syvende och sist synnerligen pragmatiskt lagd. Visserligen ser jag det som allas vårt ansvar att upprätthålla det akademiska systerskapet, och så gott vi kan bana väg för dem som kommer efter oss, likväl som stötta dem som går bredvid. Gärna försöka backa upp dem som går framför också – med tanke på hur ofta högt kvalificerade och kompetenta kvinnor i akademien tvivlar på sin egen förmåga till exempel när det gäller den forskning de bedriver. Men samtidigt måste vi inse att varje person inte kan göra allt hela tiden. Vi kan när allt kommer omkring bara göra vårt bästa. Komma med ett uppmuntrande ord här och var. Bjuda in och inkludera våra akademiska systrar i våra nätverk. Höja deras lön eller uppmärksamma förtjänsterna i deras forskningsbidragsansökningar om vi är i en position där vi kan göra sådant. Visa att vi ser orättvisor de utsätts för och fråga hur de mår. Hjälpa de nyss uppklätrade att stabilisera säkerhetsnätet, putsa stegpinnarna för dem som kommer efter på stegen och se till att fånga varandra i ett stadigt grepp när vi kastar oss ut i en avancerad volt från cirkustrapetsen och svingar oss vidare till nästa. Så enkelt och samtidigt så svårt.

## Referenser

- Anthias, Floya. (2011). Intersections and translocations: new paradigms for thinking about cultural diversity and social identities. *European Educational Research Journal*, 10(2), 204–217.
- Bain, Olga, & Cummings, William. (2000). Academe's Glass Ceiling: Societal, Professional-Organizational, and Institutional Barriers to the Career Advancement of Academic Women. *Comparative Education Review*, 44(4), 493–514.
- Bird, Sharon, Litt, Jacquelyn S., & Wang, Yong. (2004). Creating Status of Women Reports: Institutional Housekeeping as "Women's Work". *Feminist formations*, 16(1), 194–206.
- Bondestam, Fredrik, & Lundqvist, Maja. (2018). *Sexuella trakasserier i akademien: en internationell forskningsöversikt*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Brandser, Gry, & Sümer, Sevil. (2017). Kjønnbalanse i akademiske toppstillinger – med blikk for brytninger og nye muligheter. *Tidsskrift for kjønnforskning* (01), 22–38.
- Carls, Lina. (2004). *Våp eller nucka?: kvinnors högre studier och genusdiskursen 1930–1970*. Diss. Lund : Lunds universitet.
- Haake, Ulrika. (2011). Contradictory values in doctoral education: a study of gender composition in disciplines in Swedish academia. *Higher Education*, 62(1), 113–127.
- Husu, Liisa. (2005a). *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor: osynligt, synligt, subtilt*. Stockholm: Högskoleverket.
- Husu, Liisa. (2005b). Women's Work-Related and Family-Related Discrimination and Support in Academia. I: Marcia Texler Segal & Vasilikie Demos (red.), *Gender Realities: Local and Global* (Vol. 9, s. 161–199). Bingley: Emerald Group.

- Jackson, Jerlando, & O'Callaghan, Elizabeth. (2009). What Do We Know About Glass Ceiling Effects? A Taxonomy and Critical Review to Inform Higher Education Research. *Research in Higher Education*, 50(5), 460–482.
- Kalm, Sara. (2019). Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning. *Sociologisk Forskning*, 56(1), 5–26.
- Källhammer, Eva. (2017). *Akademins (o)föränderliga genusmönster: En analys av jämställdhetsinsatser vid Luleå tekniska universitet*. Diss. Luleå: Luleå tekniska universitet.
- Lundgren, Britta, Öhman, Ann, Kalman, Hildur, & Bränström Öhman, Annelie. (2020). *Möjligheter och mellanrum. Berättelser om genus och akademiska livslopp*. Göteborg: Makadam förlag.
- Lönnerskog Nilsson, Hanna. (2012). *Projekt storytelling: forskares berättelser om hur det är att vara kvinna i akademien och deras visioner om framtiden* (2. uppl.). Umeå: Umeå universitet.
- Meurling, Birgitta. (2006a). En utdragen balansakt. Kvinnliga forskares strategier inom akademien. I *Att se det osedda. Vänbok till Ann-Sofie Ohlander*, 159–180. Stockholm: Hjalmarsson & Högborg.
- Meurling, Birgitta. (2006b). Gränsöverskridande eller gränsbevarande? Mentorsprojekt och ledarskapsutveckling i universitetsvärlden. *Utbildning och demokrati*, 15(2), 97–110.
- Morrison, Ann M., White, Randall P., & van Velsor, Ellen. (1987). *Breaking the Glass Ceiling*. New York: Addison-Wesley.
- Nielsen, & Wullum, Mathias. (2014). *New and Persistent Gender Equality Challenges in Academia*. Aarhus: Politica.
- Persson, Marcus, & Persson, Susanna. (2007). "Universitetet är en jäkla gammal och seg organisation". *Doktoranders röster om karriärmöjligheter inom akademien*. Lund: Bokbox förlag.
- Seierstad, Cathrine, & Healy, Geraldine. (2012). Women's equality in the Scandinavian academy: a distant dream? *Work, Employment & Society*, 26(2), 296–313.
- Silander, Charlotte. (2010). *Pyramider och pipelines: om högskolesystemets påverkan på jämställdhet i högskolan*. Diss. Växjö: Linnéuniversitetet, 2010.
- UKÄ, Universitetskanslersämbetet. (2014). *Hur använder lärare, forskare och doktorander sin arbetstid? En studie baserad på årsverksdata*. Stockholm: Universitetskanslersämbetet.
- UKÄ, Universitetskanslersämbetet. (2016). *Kvinnor och män i högskolan*. Stockholm: Universitetskanslersämbetet.
- UKÄ, Universitetskanslersämbetet. (2020). *Universitet och högskolor. Årsrapport 2020* (Vol. 2020:9). Stockholm: Universitetskanslersämbetet.
- von Chamisso, Adelbert (originaldikt). (1838). Lejonbruden el. Lejontämjarens dotter (Johan Gabriel (ev.) Carlén & Wilhelmina (ev.) Stålberg, Trans.). I: Johan Gabriel Carlén (red.), *Stycken på vers*. Stockholm: Hörbergska Boktryckeriet.