

Snickare, L. (2022). Från meritokrati till
ojämställdhet – Hur synen på akademien
förändras genom att erfarenheter delas i ett
nätverk. I I.W. Ovesen & H. Aarseth (Red.),
Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?
(s. 194–210). Fagbokforlaget.
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160810>

10

Från meritokrati till ojämställdhet

*Hur synen på akademien förändras genom att
erfarenheter delas i ett nätverk*

Lotta Snickare

Inledning

Att akademien inte bara är könsbalanserad med fler män än kvinnor på de högre akademiska befattningarna och inom forskningsledningen, utan också ojämställd, dvs. att kvinnor inte har samma möjligheter som män att göra akademisk karriär, har visats i många forskningsstudier (se t.ex. Aldercotte mfl., 2017; Holter & Snickare, 2021; Husu, 2001; Nielsen, 2015; Vetenskapsrådet, 2021; Van der Brink & Benschop, 2012). Samtidigt visar forskning att tron på akademien som en fungerande meritokrati är stark (se t.ex. Brandser & Sümer, 2017; Nielsen, 2016). En vanlig definition av merito-

krati är ett socialt system där »meriter eller talang är grunden för att sortera människor i positioner och fördela belöningar« (Scully, 1997: 413; min översättning). Då en meritokrati utmärks av att det är kompetens och meriter – i motsats till kön, etnicitet, klass etc. – som avgör vilken position en individ får i samhället (se t.ex. Castilla & Benard, 2010; Scully, 1997), osynliggör en föreställning om organisationen som en meritokrati att organisationen är ojämsställd. Könsobalansen tolkas i stället som ett resultat av kvinnors lägre kompetens eller kvinnors och mäns olika val (Lawton, 2000).

Synen på akademien som en meritokrati innebär också att jämställdhetsarbete ifrågasätts. Om kvinnor och män har samma möjligheter innebär ett arbete som på olika sätt försöker stärka kvinnors möjligheter att mindre kompetenta kvinnor får positioner som egentligen borde ha gått till män (Jansson, 2010).

I det här kapitlet undersöks vilka effekter deltagande i ett nätverk för kvinnliga førsteamanuensis och professorer har för deltagarnas akademiska identitet och synen på akademien som en fungerande meritokrati. Kapitlet bygger på material från ett jämställdhetsprojekt kallat Female Researchers on Track (FRONT) vid Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet vid Universitetet i Oslo.¹

Bakgrund: Ojämsställdhet och meritokrati

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet vid universitetet i Oslo där FRONT projektet genomförs har en ungefärlig könsbalans bland studenter på kandidat- och masternivå medan de högre akademiska befattningarna och forskningsledningen domineras av män. Det finns en ökande obalans mellan könen från studentnivå, med drygt 40 procent kvinnor, till professorsnivå, med 22 procent (DBH, 2021).

I projektbeskrivningen till FRONT diskuteras olika anledningar till könsobalansen: huruvida den beror på ett för litet rekryteringsunderlag dvs. inte tillräckligt många kompetenta kvinnor; ojämsställdhet inom organisationen; ojämsställdhet i samhället i övrigt som påverkar kvinnors och mäns

1 Projektet finansierades av Norges forskningsråd som en del av programmet «Kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse» (BALANSE).

möjligheter i organisationen; eller motstånd från män. Det slås fast att de analyser som genomförts som bakgrund till projektet tyder på att ojämställdhet inom organisationen troligen är en stor del av problemet men att såväl rekryteringsunderlaget som ojämställdhet i samhället i övrigt och motstånd från män troligen har betydelse och att »flere faktorer kan virke sammen gjennom samspill« (FRONTs projektbeskrivning, 2014, s. 9). I projektbeskrivningen framträder således en syn på att det i första hand är organisationens strukturer och kultur som är diskriminerande och bör förändras för att den ökade jämställdhet som är projektets mål ska kunna uppnås. Samtidigt innehåller projektet aktiviteter som tydligt visar en syn på könsobalansen som ett problem med rekryteringsunderlaget, där lösningen är att kvinnor i organisationen blir (eller görs) lika kompetenta som män redan är. Ett exempel är det nätverk för kvinnliga førsteamanuensis och professorer som analyseras i det här kapitlet. Nätverkets aktiviteter föreslås vara *workshops med innleid ekstern kompetanse og interne resurspersoner rettet mot EU som virkemiddelsapparat, søknader om ERC Grants og om SFF-er for utvalgte kvinnelige professorer. Disse vil vidare tilbys ekskursjoner (eksempelvis til Brussel) og reisemidler beregnet til nettverksbygging*. (FRONT:s projektbeskrivning, 2014, s. 10). Det senare visar att organisationen ses som en meritokrati där kompetens mäts med objektiva mått och jämställdhet kommer att uppnås när kvinnor når männens kompetensnivå; när de t.ex. lärt sig att skriva lika bra forskningsansökningar och byggt lika stora internationella nätverk.

Även bland de anställda vid fakulteten finns en önskan om jämställdhet, såväl på arbetsplatsen som i privatlivet, samtidigt som organisationen beskrivs som en fungerande meritokrati (Snickare & Holter, 2021). Könsobalansen vid fakulteten är tydlig för alla men att orsaken till den skulle vara bristande jämställdhet, dvs. att kvinnor och män *inte* har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter, är det få som anser. I stället beskrivs hur en organisation som styrs av tydliga meritokratiska principer inte samtidigt kan diskriminera vissa av sina medlemmar. Könsobalansen förklaras ofta som en effekt av kvinnors och mäns olika intressen och därför olika val, ofta i kombination med en föreställning om att detta är något som kommer att förändras av sig självt över tid (Snickare & Holter, 2021).

De kvinnliga førsteamanuensis och professorer som deltar i det nätverk som analyseras i det här kapitlet, visar även de i intervjuerna som genom-

förs innan aktiviteten startar en stark tro på såväl akademien i stort som den egna organisationen som en meritokrati. De ser inte meritokrati som en vision som akademiska organisationer, t.ex. den egna fakulteten, försöker uppnå, utan utgår från att organisationens system och processer faktiskt fungerar meritokratiskt (Snickare & Holter, 2021; Thun, 2018, 2019). Samtidigt uttrycker de tydligt att de ser sig som lika kompetenta som sina manliga kolleger och avfärdar således orsaken till könsobalansen som kvinnors lägre kompetens.

En vilja att öka jämställdheten i en organisation som, av sina medlemmar, uppfattas som en meritokrati är den paradox som utgör bakgrunden till FRONT-projektet. I kapitlet analyseras hur deltagarna i en av FRONT-projektets aktiviteter, ett nätverk för kvinnliga toppforskare, påverkas av att befinna sig i skärningspunkten mellan två olika diskurser. De deltar i ett projekt med syftet att öka andelen kvinnor på forskningsledande positioner genom att synliggöra och förändra organisationens ojämsställda struktur och kultur – samtidigt som såväl akademien i stort, projektet och de själva präglas av en stark tro på akademien som meritokrati, dvs. som en organisation där kön inte påverkar möjligheterna att verka eller göra karriär. Påverkar deltagande i nätverket deltagarnas akademiska identitet och synen på akademien som en fungerande meritokrati?

Nätverket

De kvinnliga førsteamanuensis och professorer som deltog i nätverket var alla nominerade av sin institutledare. Kriteriet för nomineringen var förmåga att leda stora forskningsprojekt. En två dagar lång workshop, med syftet att både ge de 18 nominerade möjlighet att beskriva och diskutera sina behov och önskemål och att lära känna varandra, var starten för nätverket. Därefter utvecklades en struktur med totalt sju handledda workshopar, på mellan 5 och 8 timmar, under en tvåårsperiod. Workshoparna utformades som en mötesplats med korta föreläsningar på teman som valts av deltagarna och dialogverktyg, med fokus på temat, för ett kvalificerat erfarenhetsutbyte samt kollegial handledning. De teman som deltagarna hade valt var viktiga för dem, i deras olika uppgifter och roller, för att förstå och hantera sin vardag i akademien. Den sista och avslutande workshopen användes för gemen-

sam reflektion och utvärdering. Syftet med handledda workshopar var att, utifrån deltagarnas önskemål, skapa en plats med en återkommande och igenkännbar struktur där erfarenhetsutbyte och kollegial handledning stod i centrum. Workshoparna planerades, genomfördes och observerades av två forskare från FRONT-projektet.

Forskningen bygger på metodologiska inslag från aktionsforskning (Nielsen & Nielsen, 2006; Reason & Bradbury, 2001) och speciellt aktionsinriktad genusforskning (Amundsdotter, 2009). En viktig utgångspunkt inom aktionsforskning är att kunskap skapas i praktisk handling. I aktionsinriktad genusforskning möts deltagare som känner sin egen organisation och forskare med teoretisk kunskap om genus för att, i en gemensam kunskapsprocess, skapa möjligheter till upplevelsebaserat lärande (Andersson, 2009; Gunnarsson mfl, 2007). En viktig skillnad mellan aktionsforskning och andra former av forskning är att forskaren är delaktig i processen och därigenom blir en förändringsagent. Forskarens position och funktion kan variera och därmed de dilemman som följer med dessa (Westlander, 2006). Att vara aktionsforskare innebär, enligt Westlander (2006), dubbla roller: att både tillgodose behov eller önskemål hos deltagarna i aktionsforskargruppen och att bedriva forskning som bidrar till ny kunskap, som tillgängliggörs för en kritisk och reflekterande diskussion i vetenskapssamhället.

De fyra korta beskrivningarna av workshopar i nätverket är skrivna utifrån en metod inom aktionsforskning där forskarens möte med fältet är central. Beskrivningarna är avsiktligt subjektiva men representerar inte den enskilda forskaren utan bygger på en fenomenologisk analys och diskussion i forskargruppen. Nätverkets deltagare är olika och reagerar olika. Gruppen är sammansatt genom institutledares subjektiva tolkningar av urvalskriteriet »förmåga att leda stora forskningsgrupper«. Det fanns ingen ansats hos de deltagande forskarna att påverka urvalet så att det blev representativt utifrån kriterier som nationalitet, etnicitet, ålder, sexuell läggning etc. Forskningen genomfördes i den grupp som nominerats. Beskrivningarna av workshoparna är inte ett försök att »objektivt« beskriva ett skeende där alla agerar och uttrycker sig på samma sätt; där en förändring sker samtidigt och är likadan för alla. Det är inte heller ett försök att beskriva förändringar hos individer; t.ex. vem som förändras mest eller minst. Beskrivningarna är begränsade till vissa speciella fall, så som de faktiskt upplevdes av de deltagande forskarna.

Analysen i detta kapitel bygger på kvalitativt material i form av två individuella intervjuer², en gruppintervju samt forskarnas observationer dokumenterade i en fältdagbok. De semistrukturerade individuella intervjuerna varade i en till två timmar och spelades in och transkriberades. Alla deltagare intervjuades innan programmet startade. Efter ett år genomfördes en andra individuell intervju och i samband med den sista workshopen samlades deltagarna till en gruppintervju. Syftet med den första intervjun var att undersöka de nominerade deltagarnas önskemål och behov, medan intervju nummer två och tre genomfördes för att undersöka hur deltagarna uppfattade programmet. Forskarna antecknade också sina observationer för hand under workshoparna. I slutet av varje workshopdag gick de igenom sina individuella anteckningar och skrev en gemensam fältdagbok. Blädderblock och annat material som tagits fram av deltagarna som grupp samlades in och dokumenterades i fältdagboken.

Analysen inleddes med ett induktivt förhållningssätt till materialet, som gick igenom flera gånger för att identifiera återkommande teman i form av likheter och skillnader. Kodningen baserades på informanternas egna beskrivningar. I nästa fas analyserades materialet med hjälp av genusteori.

Fyra steg från kompetenshöjning till kollegialt nätverk

I det följande avsnittet beskrivs resultaten, dvs. hur ett jämställdhetsprojekt planerat för individuell kompetenshöjning av deltagarna omformades till ett kollegialt nätverk.

Vi är redan kompetenta

Jag har just träffat den sista av de kvinnliga försteamanuensis och professorer som nominerats till en av FRONT-projektets aktiviteter för en intervju och sitter på mitt rum och går igenom mina anteckningar. Syftet med intervjuerna är att undersöka om de av institutledarna nominerade forskarna vill

2 Intervjuerna gjordes av den ena av de deltagande forskarna tillsammans med Cecilie Thun som var postdoktor i FRONT-projektet.

delta i den planerade utvecklingsaktiviteten samt vad de i sådana fall anser att deras behov består av och vad projektet kan bidra med. Intervjun i dag var den femtonde på tre veckor och jag har fått nästan exakt samma svar av alla jag träffat. När jag beskriver att den planerade aktiviteten föreslås innehålla kompetenshöjande workshops specifikt inriktade mot att skriva forskningsansökningar samt bygga internationella nätverk är reaktionerna nästan samstämmiga. Silje säger till exempel³:

For jeg tenker det er innrettet mot de som trenger å bygge seg opp og få in forskningsprosjektet og få på plass det, at det støtter man på. Kunne skrive søknad [...] ... Det er ikke der mitt behov er, tenker jeg. Det har jeg lært meg, det er bare å gjøre det. [...] Jeg savner litt det der å prate med noen mer overordnet om forskningsinnretning eller strategi eller sånt.⁴

Intervjuerna visar att ingen av de forskare som nominerats vill delta i en aktivitet med fokus på kompetenshöjning. När jag beskrev att syftet var att få fler kvinnor som ledare av stora forskningsgrupper underströk flera att de var lika kompetenta som sina manliga kolleger. Att de deltog i en aktivitet med fokus på att lära sig sådant de redan kunde skulle inte leda till att det blev fler kvinnor på forskningsledande positioner. Alla intervjuade sa däremot ja till att träffa och dela erfarenheter med andra kvinnliga forskare vid fakulteten i ett handlett nätverk.

Ingen mer genusteori

Nätverket har samlats för första gången. Under en två dagar lång workshop ska vi gemensamt komma fram till hur nätverket ska organiseras under de två projektåren. Jag har inlett eftermiddagen den första workshoptiden med en föreläsning om kön och organisation och stämningen i rummet har gått från att vara avvaktande till att bli irriterad. Den könsobalans inom akademien som jag börjar med att beskriva är välkänd och okontroversiell. Men

3 Alla de intervjuade är anonymiserade. Silje, Agnes och Marthe är fiktiva namn.

4 Citaten är återgivna på det språk den citerade använde vid tillfället. Diskussionerna i workshoperna fördes oftast på engelska och intervjuerna genomfördes på norska eller engelska.

när jag övergår till att visa hur obalansen kan förstås utifrån teorier om hur kön är integrerat i en organisations struktur och kultur (se t.ex. Acker, 1990) väcks ett motstånd i gruppen. Agnes reagerar starkt och säger:

This isn't my reality. I do not recognize myself. [...] This may happen in other organizations, but in the academy we have systems. We must be ... fair ... we must follow rules and regulations.

Flera av de andra deltagarna håller med och säger att de inte känner igen sig när jag refererar till studier som beskriver hur kvinnliga och manliga sökande bedöms på olika sätt när de söker tjänster inom akademien (se t.ex. Nielsen, 2016; van den Brink & Benschop, 2012) eller hur arbetsuppgifter som undervisning, forskning och akademiskt hushållsarbete fördelas ojämnt mellan kvinnor och män (se t.ex. Vetenskapsrådet, 2021).

Några uttrycker också tydligt att de inte vill bli sedda som kvinnliga forskare; som någon som bemöts och bedöms på ett annat sätt än sina manliga kolleger. De ser sig – och vill bli sedda – som kompetenta individer som arbetar i en mycket konkurrensinriktad men meritokratisk organisation. *We are researchers. Not female researchers*, säger Marthe, en annan av deltagarna.

När workshopen avslutas med att deltagarna beskriver hur de vill fortsätta arbetet i nätverket är samtliga överens om att de vill fortsätta att träffas. Många understryker att de har uppskattat pedagogiken i workshopen, med olika metoder för erfarenhetsutbyte och kollegial handledning, men är samtidigt tydliga med att de inte är intresserade av någon mer genusteori. I fortsättningen vill de själva välja teman för träffarna.

Det här är användbart

Ett och ett halvt år senare, vid den näst sista workshopen, är temat akademiskt ledarskap. Vi projektledare har haft ett genusteoretiskt perspektiv i föreläsningar och gemensamma reflektioner även under de tidigare workshoparna. Vi har till exempel beskrivit hur en individs självkänsla utvecklas i samspel med omvärlden: att den som blir lyssnad på vid möten och inbjuden i samarbeten, den vars forskning diskuteras och refereras, har större möjligheter att se sig själv som en duktig forskare och agera därefter, än den som inte blir lyssnad på eller inbjuden i samarbeten, den vars forskning inte blir diskuterad

eller citerad. Men först vid den näst sista workshopen med temat akademiskt ledarskap presenterar vi genusteoretiska modeller och begrepp.

I den korta inledande föreläsningen beskriver jag hur ledarskapsforskningen har utvecklats utifrån ett genusperspektiv och går igenom minoritetssituationens villkor samt studier som visar att kvinnor och män bemöts och bedöms på olika sätt när de är i minoritet. Därefter diskuterar jag begrepp som könsmärkning (Westberg-Wohlgemuth, 1996) och homosocialitet (Holgersson, 2006). Nu är responsen i gruppen helt annorlunda än vid det första internatet. Många deltagarna är aktiva, ställer frågor och vill veta mer. Flera exemplifierar teorierna genom att beskriva händelser från sin forskarvardag. Någon säger när föreläsningen är slut att det här var verktyg de direkt kan använda i sin vardag. I den avslutande gruppintervjun beskriver Agnes förändringen i inställning till genusteori så här:

Gender theory was not something concrete that could help me in my situation then (på första seminariet, förf. anm.). The theory is interesting at a later stage ... I saw that my boss agreed with me in his own room but not when we came to meetings – he was stuck with the other men. He criticized me in front of others there. The gender theory became an eye opener for this.

Att känna gemenskap

Vid det sista mötet i nätverket frågar jag deltagarna vad de tycker är det viktigaste de fått ut av att vara med. Silje säger att akademien är så individuellt orienterad att nätverket gav henne något hon behövde, nämligen »å føle fellesskap«. Kathrine håller med:

For me, to be part of this group helped me quite a lot, because I'm in an environment where all my colleagues are male colleagues, and I never had the opportunity to kind of discuss with a female researcher at my level or even higher level in that deep way. I mean, I meet some people around conferences, but we never discuss about how it is, or which kind of obstacle or which kind of problems we can find in our work environment. So for me, this group is very encouraging, and very positive in that sense, to share things.

I nätverket går det att prata om saker som det är svårt att prata med både vänner och nära kolleger om, menar Maria. Vänner, eftersom de arbetar i andra yrken och sektorer och därför inte delar erfarenheterna, eller kan den akademiska miljön, och kolleger, eftersom där finns en konkurrenssituation. För henne har nätverket varit en plats: *»Der jeg ikke trenger å tenke på noe politisk eller sånn posisjonering eller hun kjenner han, og de har jobbet sammen, så da må man ...«.*

Nora säger: *Jeg føler jeg har blitt sett. Og det er viktig. På en annen måte enn det jeg kanskje gjør i arbeidssammenheng.* Hon fortsätter med att berätta att hon inte känner att hon kan prata om alla delar av sitt liv med sina manliga kolleger. De ser henne som en kompetent forskare. Men för att upprätthålla den bilden kan hon inte prata om sina barn eller sina utfordringar som mamma. Gör hon det synliggör hon en könsskillnad, att hon är ensam kvinna i en grupp av män. I nätverket blir hon sedd som en hel person, någon som både är kompetent forskare och kvinna.

Deltagarna beskriver att nätverket blivit en plats, ett sammanhang, där de inte har känt att de konkurrerar med varandra. De har kunnat dela med sig av såväl styrkor som svagheter; kunnat berätta hur glada de är över att ha fått forskningsmedel eller en ny tjänst, likväl som hur stressigt det är när barnen är sjuka och artikeln ändå måste skrivas eller hur tungt det känns när ansökan de lagt så mycket arbete på får avslag.

Att utmana ideologi och tankemönster kräver en kollektiv process

Arbetet med nätverket har utgått från det vetenskapliga synsättet att människor skapar och konstruerar sin verklighet i ett socialt samspel. Språket utgör både grunden och verktyget för människors kollektiva kunskap och har därför en central roll i människors meningsskapande (Berger & Luckmann, 1966; Gergen, 1994). Det är i språket som verkligheten byggs upp genom att det är i olika typer av samtal, dvs. genom användning av språket, som verkligheten konstrueras. Det är också i språket som erfarenhet lagras, överförs och objektiveras dvs. kan kategoriseras och organiseras i meningsfulla helheter (Sandberg, 1999).

Utveckling av metoder för att dela erfarenheter genom berättande har länge varit en viktig del av feministisk metodutveckling. När kvinnor delar individuella erfarenheter kan mönster och strukturer synliggöras, något som i sin tur innebär att det uppstår en förståelse för hur kön påverkar och har påverkat olika delar i kvinnors liv (se t.ex. Haug, 2008; Jansson mfl., 2008).

Vid den sista workshopen understryker många av deltagarna vikten av att ha fått dela erfarenheter med kvinnliga forskare i ungefär samma situation. Egna erfarenheter, som tidigare sågs som enstaka händelser eller individuella tillkortakommanden, har, när de lagts ihop med andras erfarenheter, bildat mönster och strukturer. Synliggörandet av mönster har skett gradvis och i ett samspel mellan deltagarna. När de får höra andras exempel och reflektioner har det blivit möjligt för dem att se något i sig själva eller i sin egen vardag som de annars inte skulle ha sett. Där den egna individuella upplevelsen ofta uppfattas som ett undantag, gör andras liknande upplevelser att ett mönster växer fram.

När de genom att dela erfarenheter efter hand såg individuella episodiska berättelser som en del av en struktur, förändrades också synen på genusteori. Vid den första workshopen upplevde flera att teorierna och modellerna placerade dem i en underordnad position med ett begränsat handlingsutrymme. En verklighet de inte kände igen sig i. När de genom att lägga ihop sina erfarenheter tillsammans byggt en ny bild av akademien var teorierna och modellerna i stället användbara. Nu satte de ord på den nya verkligheten. En verklighet som de tidigare inte kunnat prata om eftersom de inte haft ett språk för att beskriva den. Språket gav dem verktyg att både upptäcka och prata om problem och möjligheter som tidigare varit osynliga, eftersom de inte kunnat delas i ett samtal.

Att vara kvinna och toppforskare

Vid det första nätverksmötet var det inte möjligt för deltagarna att bibehålla konstruktionen av sig själva som kompetenta forskare med en självklar plats i akademien om de också skulle identifiera sig som kvinnor i en organisation där kön har betydelse. Att diskutera forskning som visar att akademien är ojämförbar, att kvinnor inte har samma möjligheter som män att få en tjänst, utvecklas och göra karriär (se t.ex. Aldercotte mfl., 2017; Holter & Snick-

are, 2021; Husu, 2001; Nielsen, 2015; Vetenskapsrådet, 2021; Van der Brink & Benschop, 2012), uppfattades av många som något som ytterligare försvårade en redan tung arbetssituation. Agnes beskriver till exempel att hon var i stort behov av hjälp med att analysera och förändra sitt arbete men inte upplevde att genusteori var »*noe konkret som kunne hjelpe meg i min situasjon da*«. I stället visade genusforskningen på ännu fler hinder än de hon redan mött.

I akademiska organisationer innebär det att vara kvinna att vara ett undantag. Lund (2012) beskriver, med ett begrepp lånat av Acker (1990), »idealarbetaren« inom akademien. Den ideala forskaren arbetar dygnet runt med att skriva forskningsansökningar och artiklar. En idealforskare prioriterar alltid arbetet och har inte några intressen eller något omsorgsansvar utanför det. Idealforskaren konstrueras i motsats till att vara kvinna genom att en kvinna förutsätts ha och prioritera ett omsorgsansvar, något som omöjliggör en total prioritering av arbetet (se t.ex. Holgersson, 2003; Höök, 1998, 2001). Då en prioritering av arbete jämföras med kompetens innebär det också att män konstrueras som mer kompetenta än kvinnor (Halford, 1997). Bilden av idealarbetaren skapas av dem som har tolkningsföreträde inom organisationen (se Wahl, 1996). Det innebär att män, eftersom de fortfarande är i majoritet på ledande positioner inom akademien, konstruerar den akademiska idealarbetaren. Kvinnor måste därför, oavsett om de är i minoritet eller majoritet inom sitt fackfält, hantera att vara kvinnor i en roll konstruerad av och för män (se t.ex. Thun, 2018; Wahl, 1992/2006).

I den sista gruppintervjun beskrivs nätverket – och workshoparna – av flera av deltagarna som en trygg plats. En plats där de kan vara, och berätta om, alla delar av sitt liv utan att vara rädda för att det ska få några konsekvenser (jfr Edmondson & Lei, 2014, *psychological safety*). I nätverket är det tillåtet att vara både kvinna och forskare; där går det att prata om såväl succéer och motgångar i arbetet, som hur svårt det är att hinna i tid till hämtningen på förskolan eller barnens förväntan inför ett utlandsupphåll. Workshoparnas organiserade struktur höll alla samtal inom ramen för den akademiska positionen, men upplevelsen av nätverket som en trygg plats tycks ha gjort att den akademiska positionen omförhandlades till att handla om hela livssituationen. Det i sin tur möjliggjorde för deltagarna att se sig själva som både kvinnor och kompetenta forskare. I nätverket är de som kvinnor inte ett undantag, någon som inte passar in i bilden av idealforskaren, utan bara forskare med ett helt liv – både inom och utanför akademien.

Från en meritokratisk konkurrensarena till en plats för samarbete och samhörighet

Att undersöka akademiska organisationer ur ett könsperspektiv har inte bara förändrat deltagarnas förhållningssätt till identitetskonstruktionen kvinna och forskare utan också deras syn på akademien som en meritokrati. Då de i nätverket delade erfarenheterna synliggjort ojämsättlda mönster och strukturer tror de inte längre att de befinner sig i en organisation där »meriter eller talang är grunden för att sortera människor i positioner och fördela belöningar« (Scully, 1997: 413; min översättning). I stället ser de hur kön påverkar såväl organisationens strukturer som dess kultur.

En diskriminerande social struktur försöker inte bara fördela kostnader nedåt i systemet och belöningar uppåt (Connell, 1995; Holter, 1997; Messerschmidt, 2015; Poulantzas, 2008) utan också osynliggöra diskrimineringen genom en kulturell och symbolisk dominans (Ellingsäter och Solheim, 2003; Solheim, 2001). Bilden av akademien som en fungerande meritokrati döljer ojämsättldhet och förklarar könsobalansen med att kvinnor och män är olika och gör olika val vilket resulterar i kvinnors lägre kompetens (Lawton, 2000).

När deltagare i nätverket såg hur representanter för deras grupp, kvinnor, inte lyckades i karriären på samma sätt som representanter för gruppen män, förklarades det utifrån idén om meritokrati; de kvinnorna var inte tillräckligt talangfulla eller meriterade (Scully, 1997). Förklaringen erbjöd ett utrymme för deltagarna som individer. De behövde bara vara duktigare, mer talangfulla och mer meriterade, för att nå sina karriärmål (se t.ex. Wahl, 1992). Om enstaka händelser som vem som får eller inte får forskningsanslag, eller vem som bjuds in eller inte bjuds in i ett forskningssamarbete, tolkas mot en bakgrund av akademien som en meritokrati är vägen att utvecklas och lyckas att konkurrera; att vara lite duktigare än alla andra som söker anslag och samarbeten.

Att upptäcka att akademiska organisationer har kön som en ordnande princip innebär att inse att organisationerna inte är meritokratier. I en meritokrati skulle inte kön ha någon betydelse. Med tron på meritokratien försvinner därför också en del av viljan till individuell tävlan. Akademien ses inte längre som en konkurrensarena där resurserna är begränsade och endast de mest excellenta forskarna får en del av dem. Nätverket utvecklas i stället till att bli en plats där samhörighet skapas och samarbete utvecklas.

Sammanfattning

Individuella intervjuer med alla deltagare innan nätverket startade visade en stark tro på akademien som en meritokrati. Den insamlade datan, två individuella intervjuer och en gruppintervju kombinerat med observationer och aktionsforskning, har använts för att undersöka vilken inverkan nätverket hade på kvinnornas akademiska identitet. Analysen visar att det krävs en kollektiv process för att utmana ideologi och invanda tankemönster. I de senare intervjuerna i projektet beskriver deltagarna inte längre akademien som en meritokrati, utan snarare hur formella och informella strukturer bildar en ojämsställd organisation. Genom att dela med sig av sina erfarenheter framträdde mönster och strukturer i stället för individuella framgångar eller misslyckanden. Deltagande i nätverket har också inneburit att deltagarna omförhandlat sin position till att innefatta en identitetskonstruktion som både kvinna och kompetent forskare. När deltagarna inte längre ser akademien som en meritokrati försvinner också en stor del av incitamentet till individuell tävlan och konkurrens. Nätverket blir i stället en plats där de som kvinnor och forskare kan samarbeta.

Referanser

- Acker, J. (1999). Gender and organizations. I J.S. Chafetz (Red.), *Handbook of the sociology of gender*. Kluwer Academic / Plenum Publisher.
- Aldercotte, A., Guyan, K., Lawson, J., Neave, S. & Altorjai, S. (2017). *ASSET 2016: Experiences of gender equality in STEMM academia and their intersections with ethnicity, sexual orientation, disability and age*. Equality Challenge Unit. <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/asset-2016>
- Amundsdotter, E. (2009). *Att framkalla och förändra ordningen – aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer* [Doktorsavhandling, Luleå tekniska universitet]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:ltu:diva-27023>
- Andersson, S. (2009). Aktionsorienterad genusforskning – i skärningspunkten mellan genusforskning och ett praktiskt jämställdhetsarbete. I S. Andersson, E. Amundsdottir & M. Svensson (Red.), *Mellanchefen en maktpotential – aktionsorienterad genusforskning* (Forskningsrapport). Fiber Optic Valley & Stockholms Universitet.
- Berger, P.L. & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality. A treatise in the sociology of knowledge*. Penguin.
- Brandser, G.C. & Sümer, S. (2017). Kjønnbalanse i akademiske toppstillinger – med blick for brytninger og nye muligheter. *Tidsskrift for kjønnforskning*, 41(1), 22–38. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-03>
- Castilla, E.J. & Benard, S. (2010). The paradox of meritocracy in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543–676. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.4.543>
- Connell, R. (1995). *Masculinities*. Polity Press.
- Database for statistikk om høgre utdanning [DBH]. (2021). *Statistikk om høyere utdanning*. <https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/>
- Edmondsson, A.C. & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 23–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>
- Ellingsæter, A.L. & Solheim, J. (2003). Makt – kjønn – arbeidsliv: Teoretiske landskapittel. I A.L. Ellingsæter & J. Solheim (Red.), *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv* (s. 13–76). Gyldendal Akademisk.
- FRONT (2014). *Prosjektbeskrivning i ansökan till Norska Forskningsrådets Balanse Program*.
- Gergen, K.J. (1994). *Realities and relationships*. Harvard University Press.
- Gunnarsson, E., Westberg, H., Andersson, S. & Balkmar, D. (2007). «*Learning by fighting?*» *Jämställdhet och genusvetenskap i Vinnovas organisation och verksamhetsområde* (Rapport Arbetsliv i omvandling 2007:14). Växjö universitet.
- Halford, S., Savage, M. & Witz, A. (1997). *Gender, careers and organisations*. MacMillan Press.

- Haug, F. (2008). *Memory work: A detailed rendering of the method for social science research*. I A.E. Hyle, M.S. Ewing, D. Montgomery, J.S. Kaufman & M.D. Lanham (Red.), *Dissecting the mundane: International perspectives on memory-work*. University Press of America.
- Holgersson, C. (2003). *Rekrytering av företagsledare. En studie i homosocialitet*. EFI.
- Holgersson, C. (2006) Homosocialitet som könsordnande process. *Norma*, 1, 25–41.
- Holter, Ø.G. (1997). *Gender, patriarchy and capitalism – a social forms analysis* [Doktorsavhandling]. Universitetet i Oslo.
- Holter, O.G. & Snickare, L. (Red.) (2021). *Likestilling i akademien – fra kunnskap til endring* Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143>
- Husu, L. (2001). *Sexism, support and survival in academia. Academic women and hidden discrimination in Finland*. University of Helsinki.
- Höök, P. (1998). Kvinnligt ledarskap – en hysterisk historia. I A. Wahl; C. Holgersson & P. Höök (Red.), *Ironi och sexualitet. Om ledarskap och kön*. Carlssons förlag.
- Höök, P. (2001). *Stridspiloter i vida kjolar. Om ledarutveckling och jämställdhet*. EFI.
- Jansson, U. (2010). *Den paradoxalt nödvändiga kvinnan: könsdiskurser i Svenskt Näringsliv- ett nyliberalt drama*, Doctoral Thesis, Karlstad University Studies, ISSN 1403-8099 2010:30.
- Jansson, M., Wendt, M. & Åse, C. (2008). Memory Work Reconsidered, *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 16(4), 228–240, <https://doi.org/10.1080/08038740802441048>
- Lawton, A. (2000). The meritocracy myth and the illusion of equal employment opportunity, *Minnesota Law Review*, 85(587), 587–662.
- Lund, R. (2012). Publishing to become an «ideal academic»: An institutional ethnography and a feminist critique. *Scandinavian Journal of Management*, 28(3), 218–228. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2012.05.003>
- Messerschmidt, J.W. (2015). *Masculinities in the making – from the local to the global*. Rowman & Littlefield.
- Mills, J.H., Thurlow, A. & Mills, A.J. (2010). Making sense of sensemaking: The critical sensemaking approach. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 5(2), 182–195. <https://doi.org/10.1108/17465641011068857>
- Nielsen, W.M. (2015). Gender consequences of a national performance-based funding model: New pieces in an old puzzle. *Studies in Higher Education*, 42(6), 1033–1055. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1075197>
- Nielsen, M.W. (2016). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy*, 43(3), 386–399. <https://doi.org/10.1093/scipol/scv052>
- Nielsen, K.A. & Nielsen, B.S. (2006). Methodologies in action research: Action research and critical theory. I K.A. Nielsen & L. Svensson (Red.), *Action research and interactive research: Beyond practice and theory* (s. 63–87). Shaker Publishing.
- Poulantzas, N. (2008). *The Poulantzas reader. Marxism, law and the state*. Edited by James Martin. Verso.

- Reason, P. & Bradbury, H. (Red.) (2001). *Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice*. Sage.
- Sandberg, J. (1999). Konstruktioner av socialkonstruktivism. I S.-E. Sjöstrand, J. Sandberg & M. Tyrstrup (Red.), *Osynlig företagsledning*. Studentlitteratur.
- Scully, M.A. (1997). Meritocracy. I P.H. Werhane & R.E. Freeman (Red.), *Encyclopedic Dictionary of Business Ethics* (s. 413–414). Blackwell.
- Solheim, J. (2001). Kjønn som analytisk nøkkel til kultur. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 43(1), 105–117.
- Snickare, L. & Holter, O.G. (2021). Likestilt ubalanse? I O.G. Holter & L. Snickare (Red.), *Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring* (s. 19–48). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143.ch1>
- Thun, C. (2018). Å «bære» sitt kjønn: Kjønnets organisasjonskultur innenfor realfag. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(1–2), 120–136. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-08>
- Thun, C. (2019). Akademisk karriere som «risikosport». Midlertidighet i et kjønnsperspektiv. *Søkelys på arbeidslivet*, 36(1–2), 4–20. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-08>
- van den Brink, M. & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507–524. <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>
- Vetenskapsrådet (Swedish Research Council) (2021). *Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning*. Vetenskapsrådets (Swedish Research Council) rapportserie, 2106.
- Wahl, A. (1996). Företagsledning som konstruktion av manlighet. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 17(1), 15–29.
- Wahl, A. (1992/2003). *Könsstrukturer i organisasjoner: Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling* [Doktorsavhandling]. Handelshögskolan i Stockholm.
- Weick, K.E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Sage.
- Weick, K.E., Sutcliffe, K.M. & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the process of sensemaking. *Organization Science*, 16(4). <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0133>
- Westberg-Wohlgemuth, H. (1996). *Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete – En dold lärandeprocess* [Doktorgradsavhandling]. Stockholms universitet.
- Westlander, G. (2006). Researcher roles in action research. I K.A. Nielsen & L. Svensson (Red.), *Action and interactive research – beyond practice and theory* (s. 45–61). Shaker Publishing.