

Universitetet som könad organisation
En kvalitativ studie om hur kvinnliga forskare upplever
och konstruerar sin yrkesidentitet

Jonna Lemström

Pro gradu - avhandling i ledarskap, strategi och organisation

Handledare: Astrid Huopalainen

Fakulteten för samhällsvetenskaper och ekonomi

Åbo Akademi

2021

ÅBO AKADEMI – FAKULTETEN FÖR SAMHÄLLSVETENSKAPER OCH EKONOMI

Abstrakt för avhandling pro gradu

Ämne: Ledarskap, strategi och organisation	
Författare: Jonna Lemström	
Arbetets titel: <i>Universitetet som könad organisation</i> . En kvalitativ studie om hur kvinnliga forskare upplever och konstruerar sin yrkesidentitet	
Handledare: Astrid Huopalainen	
<p>Runt om i världen har de senaste decenniernas utveckling mot ett nyliberalt universitet bidragit till en arbetskultur som värdesätter prestation, vinstdrivning och effektivitet. Detta är något som även påverkat universiteten i Finland. Utvecklingen står i kontrast till traditionella akademiska värderingar som frihet, autonomi och gemenskap, och har bland forskare gett upphov till en osäker och ostabil identitet. Det nyliberala universitetet har gett upphov till könade praktiker som gynnar män men är till nackdel för kvinnor. Denna avhandling undersöker hur kvinnliga forskare i den finländska universitetskontexten upplever och konstruerar sin yrkesidentitet i relation till olika könade normer och ideal.</p> <p>Genom semi-strukturerade intervjuer ställer jag frågor om personliga egenskaper, yrkets positiva och negativa sidor och upplevelser om jämställdhet för att ta reda på hur de kvinnliga forskarna upplever sitt yrke och hur de pratar om sig själva i sin yrkesroll. Utifrån de kvinnliga forskarnas berättelser och min teoretiska referensram inom yrkesidentitet och könade organisationer, urskiljer jag olika framträdande teman som påverkar deras upplevelse av yrkesidentitet. Dessa är <i>den ideala forskaren, identitet och ålder, identitet och yttre faktorer, kvinnliga forskaren som "den Andra" och att göra kön</i>.</p> <p>Studien visar på att yrkesidentitet är en kontinuerlig och pågående process. Avhandlingen bidrar även med att visa på identitet som ett komplext och dynamiskt fenomen. De kvinnliga forskarna kämpar med att leva upp till bilden av den ideala akademikern vilket leder till känslor av självkritik och en osäker yrkesidentitet. Avhandlingen visar på hur de kvinnliga forskarna utvecklar en elastisk självbild för att klara av att hantera de krav som ställs på dem både på arbetet och i hemmet. Genom att forskarna gör kön performativt förstärks även bilden av den kvinnliga forskaren som "den Andra" där den maskulina forskaren är normen.</p>	
Nyckelord: yrkesidentitet, genus, nyliberalism, universitetet, könade organisationer, akademisk identitet, intervjuer	
Datum: 27.5.2021	Sidoantal: 90

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
1.1 Den föränderliga universitetsbranschen.....	2
1.2 Avhandlingens syfte.....	4
1.3 Avhandlingens struktur	6
2 Genus, könade organisationer och identitet	7
2.1 Kön och genus.....	7
2.2 Könade organisationer	9
2.2.1 Könade yrkesroller.....	11
2.2.2 Universitetet som könad organisation.....	13
2.3 Att studera identiteter.....	15
2.3.1 Yrkesidentitet	17
2.3.2 Den akademiska identiteten	21
3 Min studie	25
3.1 Kvalitativ metod.....	25
3.2 Intervju som metod	26
3.3 Mina intervjuer.....	29
3.4 Analysmetod	32
3.5 Studiens trovärdighet och etiska aspekter	33
4 Empiri.....	36
Elin	36
Erika	41
Elisa.....	47
Essi	54
Ebba.....	59
Emilia	65
5 Analys	70

5.1 Den ideala forskaren	70
5.2 Identitet och ålder.....	74
5.3 Identitet och yttre faktorer.....	78
5.4 Kvinnliga akademikern som ”den Andra” och att göra kön	81
6 Sammanfattning och slutsatser.....	84
6.1 Teoretiska bidrag.....	84
6.2 Metodologiska bidrag.....	88
6.3 Praktiska bidrag och förslag på fortsatt forskning	89
Källor.....	91
Bilaga 1 – intervjuguide	98

1 Inledning

Detta är en avhandling om yrkesidentitet och genus, och mer specifikt om yrkesidentitet och genus inom forskarbranschen och universitetet. De flesta av oss har diverse föreställningar om hur en person som har en viss yrkesroll ska se ut och bete sig. Det här kan till exempel handla om att vi anser att en gyminstruktör ska vara vältränad, en läkare se hälsosam ut eller att en VD ska bära kostym. Många yrkesroller är också kopplade till ett visst kön, genom att i vissa yrkesroller är det ena könet mer representerat än det andra. I många fall utgår vi till exempel från att en sjukskötare är en kvinna, en polis är en man eller att en professor är en äldre man. Det här betyder att det finns vissa sociala normer och föreställningar som konstruerar yrken och yrkesroller, och som därmed formar den individuella yrkesidentiteten. Medan yrkesroller handlar om olika egenskaper och förväntningar som kan kopplas ihop med ett visst yrke, handlar yrkesidentiteten om hur individen själv identifierar sig med sitt yrke eller med organisationen hen jobbar för, och hur individen uppfattar sig själv i sin yrkesroll (Ibarra, 1999).

I min avhandling är jag intresserad av hur kvinnliga forskare i den finländska universitetskontexten upplever och konstruerar sin yrkesidentitet i relation till olika könade normer och ideal. Thunborg (1999) definierar yrkesidentitet som sammankopplingen av en persons personliga identitet och sociala position, alltså själva yrket personen är verksam inom. Förut såg man på identitet som något mer bestående och stabilt, medan man på 90-talet började se på identitet som en social konstruktion (Giddens, 1991; Willmott, 1994) och ha en mer processinriktad syn, där identiteten är något som hela tiden förändras och utvecklas (Alvesson & Willmott, 2002). I min studie ser jag på identitet och yrkesidentitet som en pågående process där flera olika faktorer påverkar utformningen och utvecklingen av en persons identitet (Alvesson & Willmott, 2002; Brown, 2015; Ashcraft, 2012).

Vissa yrken har traditionellt kopplats ihop med ett visst kön (Acker, 1990). Detta syns bland annat genom att vissa yrken är starkt kopplade till olika feminina och maskulina egenskaper. Yrken som involverar service eller vård är traditionellt kopplade till olika feminina egenskaper, medan yrken som kan kopplas till risk eller fara eller tungt

manuellt arbete ofta kopplas till maskulinitet (Simpson, Slutskaya & Hughes, 2012). Därmed finns det vissa egenskaper och beteende som förväntas av en individ i en viss yrkesroll. En viktig del av utformandet av identitet blir således att nå upp till de egenskaper som man tror förväntas av en (Ibarra & Petriglieri, 2010).

1.1 Den föränderliga universitetsbranschen

Inom universitetsbranschen har de högsta akademiska positionerna, det vill säga professorstjänsterna, traditionellt dominerats av män, och fortfarande är majoriteten av professorerna på de finländska universiteten män (Statistikcentralen, 2018). Detta har delvis gjort att universitetet präglas av vissa könade praktiker som gynnar män, men är i flera fall en nackdel för kvinnor (Lund & Tienari, 2019). Det råder ojämställdhet mellan könen inom universitetsbranschen trots årtionden av feministisk forskning inom området, och många försök i flera länder till att främja kvinnors avancemang till de högre jobbpositionerna (Coate & Howson, 2014). Inom 27 av EU-länderna är endast 15 % av de fast anställda professorerna kvinnor (Fotaki, 2013) och i Finland är ungefär 29 % av professorerna kvinnor (Statistikcentralen, 2018). Enligt en rapport utförd av undervisnings- och kulturministeriet (OKM, 2020) som granskade högskolornas jämställdhetsplaner, visade att flera planer var bristfälliga bland annat när det kom till konkreta planer för hur högskolorna ska gå till väga för att utveckla jämställd lön, och hur de ska jobba för att arbete bättre ska kunna kombineras med familjeliv.

Historiskt sett har den akademiska världen dominerats av män där olika maskulinitetspraktiker har varit närvarande (Angervall & Beach, 2020). Medan män stod för forskningen inom universitetet var det kvinnorna som hade ansvaret för undervisning och administrativa uppgifter (Angervall & Beach, 2020). Detta är någonting som fortfarande är aktuellt i och med att forskning värderas högre än undervisning (Fotaki, 2013). Bland annat på grund av detta har det utvecklats könade strukturer inom branschen, speciellt vissa föreställningar om maskulinitet, som påverkar sättet forskare utför vetenskap och förstår akademiska praktiker (Angervall & Beach, 2020). Kvinnor inom universitetsbranschen utför frivilligarbete oftare än män och accepterar också arbetsuppgifter och -uppdrag med låg möjlighet till

befordran, vilket sedan leder till att de har svårare att avancera i sin karriär (Angervall & Beach, 2020; Fotaki, 2013; Barnard, 2019). Angervall och Beach (2020) lyfter fram att kvinnor också lider oftare av stress och sjukdom på grund av stor arbetsbörda, och många kvinnor känner också en stor press på sig att högprestera både i sin karriär och i sitt familjeliv.

Det nutida finska universitet kan ses som nyliberalt där det råder en arbetskontext som är kontrollerad, standardiserad och maskulin (Huopalainen & Satama, 2018; Lund, Meriläinen & Tienari, 2019). Nyliberalism syftar på en politisk lära, och är en form av styrelsesätt som grundar sig i universaliseringen av sociala relationer baserat på den ”fria” marknaden (Nordbäck, Hakonen & Tienari, 2021). Nyliberalism inom universitetskontexten i Finland innebär att forskare under hårdare tidspress och mer konkurrerande förhållanden måste producera kunskap på ett specifikt sätt (Bousseba & Tienari, 2021). Detta innebär att det existerar krav och press på forskare att utföra betydande och inflytelserik forskning, skriva om forskningen på ett standardiserat sätt på engelska, och publicera forskningen i särskilda prestigefulla tidskrifter och journaler (Boussebaa & Tienari, 2021).

Många universitet i Norden har under de senaste decennierna anammat en entreprenörsanda där praktiker från den privata sektorn har applicerats på institutioner som hör till den publika sektorn (Lund et al. 2019). Dessa praktiker inkluderar bland annat en skiftning mot marknadsorientering och vinstorientering, ökad tävlingsinriktning och en press på att erhålla finansiering från icke-statliga organisationer (Huopalainen & Satama, 2018; Lund et al. 2019). Under de senaste årtiondena har också de finska universiteten genomgått flera förändringar vilket har bidragit till att de också gått mer mot en entreprenörsanda där universitet ska ledas som företag och där man strävar efter att bli ekonomiskt oberoende. Lund, Meriläinen och Tienari (2019) menar att det nya nyliberala universitetet står i konflikt med traditionella akademiska värderingar som frihet, autonomi och känslan av att höra till en gemenskap, vilket ofta har lett till osäkerhet och missnöje bland dem som utför akademiskt arbete.

I och med att även de finländska universiteten blivit mer inriktade på vinst och därmed börjat likna företag i större grad, har också kvinnors position inom universitetsvärlden

blivit mer sårbar än vad den har varit förut (Huopalainen & Satama, 2018; Lund et al. 2019). Lund (2012) menar också att den nya nyliberala universitetskulturen har gjort det svårare för både män och kvinnor att leva upp till de höga kraven som ställs på forskare, men på olika sätt. Enligt Lund (2012) ska den ”ideala akademikern” publicera så många artiklar som möjligt i A-listade journaler. Eftersom kvinnor inom universitetsbranschen tenderar att ha mer administrativa uppgifter och mer undervisning än män, leder de till att de kan ha svårt att hitta tillräckligt med tid för forskning (Lund, 2012). Det här leder sedan eventuellt till att kvinnor producerar färre publikationer än män, vilket har en negativ inverkan på kvinnors möjligheter att bli befordrade, trots att standarden på kvinnors publikationer är jämförbara med de som produceras av män (Fotaki, 2013).

Lund (2012) redogör för att det finns flera faktorer som inverkar på en forskares karriär och som sätter forskaren i en ogynnsam ställning. Förutom att vara kvinna spelar också faktorer som till exempel ålder, forskarposition, ifall du har barn eller inte, ifall du är ensamstående och hur mycket partner hjälper till i hemmet stor roll (Lund, 2012). Andra faktorer som kan spela roll är etnicitet, social bakgrund och vilket ämnesområde forskaren är verksam inom. Fastän jag i min avhandling tar fasta på genusperspektivet är jag medveten om att också andra faktorer än genus har en inverkan på både kvinnornas karriärer och hur de upplever och konstruerar sin yrkesidentitet.

1.2 Avhandlingens syfte

Forskare från hela världen har uppmärksammat de förändringar som skett inom universitetsbranschen det senaste decenniet (Barnard, 2019). Dessa förändringar skapar flera kontextuella spänningar vilket påverkar den akademiska identiteten (Barnard, 2019). Samtidigt visar forskning på att kvinnliga forskare överlag har svårare än män att avancera till de högre positionerna, som till exempel professorstjänsterna. Inom universitetsbranschen existerar könade praktiker som påverkar kvinnornas möjligheter att avancera i sitt jobb och även kvinnornas syn på sin självbild och sitt kunnande (Fotaki, 2013). I min avhandling är jag därför intresserad av att undersöka hur kvinnliga forskare i Finland upplever och konstruerar sin yrkesidentitet i relation till olika könade normer och ideal som existerar inom

universitetsbranschen. Genom att hävda att yrkesidentiteten både upplevs och konstrueras vill jag visa på att yrkesidentitet är en komplex och föränderlig process där både upplevda situationer och hur individen väljer att reagera på dessa situationer är med och utformar identiteten (Ashcraft, 2013; Ashcraft et al. 2012; Brown, 2015).

Det har gjorts en del studier om hur forskare förhandlar om sin identitet i relation till de krav som det nyliberala universitetet ställer på forskare (Barnard, 2019; Callagher et al. 2021; Devine et al. 2011; Knight & Clarke, 2014; Crozier & Woolnough, 2020). Min forskning väljer däremot att fokusera på den finländska universitetskontexten. Trots att Finland anses vara ett av de ledande landen då det kommer till jämställdhet mellan könen (Social- och hälsovårdsministeriet, 2021), tyder forskning ändå på att det i universitetsbranschen existerar könade praktiker som är till nackdel för kvinnor (Lund & Tienari, 2019). Tidigare har Finland klassats som ett av de länder med den mest högklassiga utbildningen där staten prioriterat forskning och utveckling (Kallio et al. 2016). I dagens läge har finansieringen för universitetet stramats åt, vilket har lett till större konkurrens om existerande finansiering (Kallio et al. 2016). Universitetsbranschen i Finland präglas även av korta arbetskontrakt och svårigheter med att få fast anställning och därav präglas många akademikers liv av osäkerhet (Kallio et al. 2016). Lund (2012) anser att denna universitetsutveckling påverkar alla negativt, men speciellt kvinnorna har hamnat i ett underläge. Trots att kvinnor uppmuntras till karriär och arbetsliv, tyder mycket på att det fortfarande verkar som om kvinnorna i Finland som förväntas ta hand om familj och hem, vilket leder till en ogynnsam ställning för många kvinnor (Lund, 2012).

Avhandlingen följer en processinriktad syn på identitet och yrkesidentitet, där identitet ses som en pågående process där individens identitet hela tiden förändras och utvecklas, och där flera olika faktorer påverkar utformandet av identiteten (Alvesson & Willmott, 2002; Brown, 2015; Ashcraft, 2012). På grund av detta vill jag argumentera för att de könade normer och ideal som existerar inom universitetsbranschen även är med och formar upplevelsen av de kvinnliga forskarnas yrkesidentitet. Syftet med avhandlingen är att bidra till en större förståelse för hur könade normer och ideal påverkar utformandet av kvinnliga forskares identitet i den finländska universitetskontexten. Det behövs kunskap och medvetenhet om könade normer och ideal eftersom dessa, som delvis blir tagna för givna i våra organisationer.

Genom detta vill jag synliggöra existerande könade normer och ideal inom universitetet och därmed bidra till en mer djupgående förståelse för hur dessa påverkar kvinnliga forskare. En ökad medvetenhet och en djupare förståelse för könade normer och ideal är en förutsättning för att förändring mot ett mer jämställt universitet ska kunna ske i framtiden.

1.3 Avhandlingens struktur

Jag har börjat denna avhandling med att introducera problemområdet, redogjort för mitt syfte och varför det är relevant att studera hur kvinnliga forskare upplever och konstruerar sin yrkesidentitet inom universitetsbranschen. Därefter kommer jag att fortsätta med att föra en teoretisk diskussion där jag behandlar bland annat könade organisationer och varför även universitetet kan ses som en könad organisation. Inom den teoretiska referensramen diskuterar jag också identitetsbegreppet och vad begreppet har för betydelse för min studie. Studieområdet som handlar om identiteter är brett, men i min avhandling har jag ansett det mest relevant att fokusera på yrkesidentitetsbegreppet och den processinriktade synen på identitet. I den teoretiska diskussionen positionerar jag även min studie i förhållande till den teori jag behandlar.

Teoriavsnittet efterföljs av metodkapitlet där jag går närmare in på mitt val av metod och argumenterar för varför jag valt att utföra semistrukturerade intervjuer för att besvara min forskningsfråga. I metodkapitlet går jag också närmare in på hur jag genomfört mina intervjuer och vem jag intervjuat. Till sist diskuterar jag min analysmetod och behandlar trovärdighet och etiska frågeställningar kopplade till min studie.

I empirikapitlet redogör jag för mitt material i form av de kvinnliga forskarnas egna berättelser. Syftet med empirikapitlet är att ge röst till de intervjuade kvinnorna genom att deras egna berättelser och upplevelser får synlighet. Empirikapitlet efterföljs av analyskapitlet där jag med hjälp av min teoretiska referensram diskuterar hur de kvinnliga forskarna i min studie upplever och konstruerar sin yrkesidentitet i relation till de könade normer och ideal som existerar i universitetsbranschen. Avhandling avslutas med en sammanfattande diskussion och slutsatser.

2 Genus, könade organisationer och identitet

I detta kapitel redogör jag för de teoretiska antaganden som jag utgår från i min avhandling. Eftersom begreppen kön och genus är tvetydiga begrepp med olika betydelser anser jag det vara relevant för mig att börja med att redogöra för hur kön och genus ska förstås i min avhandling. Därefter går jag vidare in på könade organisationer och redogör för varför jag också ser på universitetet som en könad organisation som reproducerar olika könade praktiker som tenderar att gynna maskulina och därmed kan vara en nackdel för kvinnor (Barnard, 2019). Därefter introducerar jag identitetsbegreppet och går närmare in på hur jag ser på identitet och yrkesidentitet i relation till min studie. Även identitetsbegreppet är ett begrepp med olika betydelser, men jag ser på identitet som en ständigt pågående process där både utomstående faktorer och personliga egenskaper påverkar individens identitet (Alvesson & Willmott, 2002; Brown, 2015; Ashcraft, 2012). Jag avslutar med att redogöra för tidigare studier som gjorts om den akademiska forskaridentiteten.

2.1 Kön och genus

Begreppen kön och genus är omdebatterade inom forskning, och begreppen innefattar även flera olika och tvetydiga betydelser. Eftersom det inte finns någon vedertagen definition av kön eller genus, (Acker, 1992) anser jag det vara relevant för mig att definiera och diskutera begreppen och vad dessa begrepp har för betydelse i min studie.

I det tidiga stadiet av uppkomsten av begreppet genus var det endast ett annat ord för kön eller för kvinna, eftersom genusstudier avsåg studier av kvinnor, könsroller eller både och (Acker, 1992). Först på 1970-talet spred sig ordet genus efter att man inom feministisk teori började särskilja mellan biologiskt kön och socialt konstruerat kön (Acker, 1990). I nyare användning betyder således genus det socialt konstruerade och det kulturellt konstruerade könet i motsats till det biologiska könet vi föds till (Acker, 1992). Gherardi och Poggio (2001) redogör för ett synsätt på kön där kön inte endast är en egenskap som människan har eller tilldelas, utan något som är aktivt och socialt dynamisk och något som vi konstruerar i vår vardagliga verklighet och något som vi

förklarar, rättfärdigar och tilldelar mening genom diskurser och narrativ. West och Zimmerman (1987) definierar också kön som ”the activity of managing situated conduct, in the light of normative conceptions of attitudes and activities appropriate for one’s sex category”. Att “göra” eller konstruera kön blir således en del av olika sociala aktiviteter, perspektiv och mikropolitiska aspekter av karaktär som försöker definiera vissa aspekter av vad maskulinitet och femininitet är (West & Zimmerman, 1987). På grund av det här kan kön ses som en social praktik eller som en sammanslutning av flera sociala praktiker som hjälper oss att definiera relationen mellan det kvinnliga och manliga (Gherardi & Poggio, 2001).

Gherardi och Poggio (2001) hävdar att kön är något som vi skapar och rekonstruerar i våra vardagliga interaktioner och diskurser på jobbet. Också Judith Butler (1988) anser att kön är något som vi skapar. Hon menar att verkligheten skapas diskursivt, det vill säga genom specifika sätt att tala om, konstruera och uppfatta den sociala världen. Denna diskurs skapar sedan en norm för en social praktik som sedan kommer till uttryck när till exempel en person talar om kön eller genus (Butler, 1998). Således uppfattar Butler (1988) också det biologiska könet som en samhällelig diskurs, och menar därmed att det biologiska könet ska betraktas lika kulturellt konstruerat som genus.

I och med Butlers tankar om att kön är samhälleligt konstruerat, myntade hon begreppet ”gender performativity” i hennes klassiska verk *Gender Trouble*. Butler (1988) menade därmed att kön är någonting som människor utför performativt eller gör, och inget som man är. Butler (1988) menar därmed att kön är en slags process av en uppsättning av återkommande handlingar inom ett onyanserat och reglerande ramverk. Människor utför kön performativt genom upprepade handlingar och imitationer av de dominerande konventionerna av kön (Butler, 1988). Individens identitet som man eller kvinna skapas performativt, det vill säga genom de handlingar som individen utför. Fastän Butler (1988) hävdar att kön är något som individen gör och skapar genom återkommande handlingar, poängterar hon också att det inte är en frivillig handling eller någonting som individen själv väljer att göra. Att kön görs performativt härstammar från de sociala normer som finns i samhället gällande kön, vilket gör att individen känner att hen måste vara och bete sig på ett specifikt sätt (Butler, 1988).

Den sexualiserade kroppen är även en del av skapandet och görandet av kön, och således blir även kläder en viktig del av könsidentiteten (Butler, 1994).

Genom att se på kön som en social konstruktion och inte som en naturlig egenskap människan har, kan vi till exempel få en bättre förståelse för varför så många jämställdhetsförsök i många organisationer misslyckas (Gherardi & Poggio, 2001). I min avhandling väljer jag därför också att se på kön som en social konstruktion, som både organisationer, samhället och själva individen rekonstruerar genom vardagliga praktiker.

Enligt Essers och Beschop (2007) är även identitet en central del inom genusteori. Eftersom det socialkonstruktivistiska perspektivet på könsidentitet hävdar att individer ”gör kön” (West & Zimmerman, 1987; Butler, 1988), tyder det på att det finns utrymme för olika sätt för individen att relatera till de strukturella hinder relaterade till socialisering av kön och till patriarkatet (Essers & Beschop, 2007). Kön är därmed en faktor som påverkar individers identitet och deras uppfattning om sig själva (Essers & Beschop, 2007), och därför anser jag också att kön är ett centralt och relevant begrepp i min avhandling för att förstå hur de kvinnliga forskarna upplever sin yrkesidentitet och de olika könade normerna och idealen kopplade till identiteten.

2.2 Könade organisationer

Det var först under 1990-talet som feministiska organisationsforskare började uppmärksamma att organisationer inte är könsneutrala, utan att kön eller genus ofta ligger i grund för hur en organisation är uppbyggd (Acker, 1990). Joan Acker (1990) är en av de första inom organisationsforskningen som lyfte fram konceptet om könade organisationer och artikeln *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations* anses vara en klassiker inom ämnesområdet. Enligt Acker (1990) hade man inom organisationsforskning ofta utgått ifrån ett manligt perspektiv, vilket gjorde att det maskulina sågs som det normala och neutrala, vilket också är en av orsakerna till att könade organisationer uppmärksammades så sent. Det maskulina beteendet och det manliga perspektivet sågs alltså som det könsneutrala, och därför ansåg man också att organisationer var könsneutrala (Acker, 1990).

Organisationer konstruerar och skapar kön på samma sätt som människan och samhället. Organisationer ”gör” kön, eller organisationer är könade, på grund av att organisationskulturen innefattar specifika regler, värderingar och meningar som uttrycks genom sociala situationer där olika könsrelaterade positionsprocesser är närvarande (Gherardi & Poggio, 2001). De könsrelaterade positionerna skapas i och genom konversationer där talare och åhörare konstruerar sig själva som personer, och där könsidentiteten är konstruerad genom att personen antingen positionerar sig själv som man eller kvinna och därmed känner att hen inte tillhör den ena kategorin (Gherardi & Poggio, 2001). I organisationer framkommer de könsrelaterade processerna genom interaktion och institutionellt beteende, det vill säga syn på kön som organisationer reproducerar.

Att en organisation är könad betyder att det förekommer en ojämlik maktbalans mellan könen, och att män och kvinnor behandlas olika när det kommer till fördelar och nackdelar med att jobba inom organisationen, förekomsten av utnyttjande och kontroll av det endera könet och att man skiljer åt män och kvinnor och det maskulina och det feminina (Acker, 1990). För att få en djupare förståelse för hur universitetet skapar könade praktiker som därmed påverkar kvinnliga forskares yrkesidentitet, anser jag det relevant att också förstå hur dessa könade praktiker uppstår, och varför en organisation kan klassas som könad.

Enligt Acker (1990) beror uppkomsten av könade organisationer på åtminstone fem interagerande processer. Den första processen är könsuppdelningen, till exempel uppdelningen av arbete, tillåtna beteenden och uppdelningen av makt och familjerelationer. I dessa uppdelningar är de ofta män som sitter på den högsta organisationsmakten (Acker, 1990) vilket också är fallet inom universiteten eftersom majoriteten av professorerna är män (Statistikcentralen, 2018). Den andra processen är konstruktionen av olika symboler och bilder som förstärker könsuppdelningen. Dessa symboler och bilder återfinns bland annat i språk, ideologier och i populärkultur. Den tredje processen som skapar könade sociala strukturer inom organisationer är interaktioner mellan kvinnor och män, kvinnor och kvinnor och män och män. Forskning inom samtalsanalys visar att könsskillnader i att avbryta tal, talturer och val av samtalsämne skapar ojämlikhet mellan könen. Den fjärde processen handlar om att

de tre första processerna producerar könade komponenter av ens egna individuella identitet. Det här kan handla om en medvetenhet om vilket jobb det är lämpligt att välja, språkliga val, kläder och hur man presenterar sig själv som en könad medlem av en organisation. Den sista processen handlar om att genus eller kön är ihopkopplat med pågående processer i att skapa och kontextualisera sociala strukturer. Genus är ett utgörande element i organisationer där både organisationer och forskare reproducerar könade organisationer genom vardagliga praktiker.

Gherardi och Poggio (2001) anser att man genom att studera narrativ producerade av män och kvinnor som jobbar i en specifik organisation, kan analysera hur kön konstrueras i organisationer. Genom att analysera narrativen kan man dessutom visa hur könskulturen i en organisation både är konstruerad och legitimerad på en arbetsplats. Gherardi och Poggio (2001) studerade hur könade praktiker framkommer i organisationskulturen i mansdominerade organisationer, och ville med sin studie demonstrera hur olika diskursiva praktiker positionerar kvinnor i en organisation genom att producera explicita och implicita regler som påverkar deras beteende och attityder, och som därmed reproducerar en könad organisationskultur. Forskarna studerade en mansdominerad organisation och kom fram till att kvinnor som började på organisationen ställdes in för en dubbelsidig situation där det krävdes av dem att både ta på sig manliga handlingsmönster och samtidigt bevara deras feminina sidor (Gherardi & Poggio, 2001). Detta skapar både en ambivalent och osäker situation där det uppkommer en begränsning av specifika egenskaper kopplade till en viss könsidentitet. Organisationer skapar således sociala föreställningar om könsbundna relationer och deras värde genom att aktivt reproducera och upprätthålla synen på kön (Gherardi & Poggio, 2001).

2.2.1 Könade yrkesroller

För att förstå hur yrkesidentiteten formas, är det viktigt att ha insyn i de stereotypa egenskaper som kopplas till en viss yrkesroll, eftersom hur man ser på och uppfattar sig själv i sitt yrke påverkas av de olika yttre förväntningar som finns på en yrkesroll. När det kommer till forskaridentiteten kan man tänka sig att de olika könade normer och ideal som existerar kring själva yrket forskare, har en stor inverkan i hur kvinnorna formar och upplever sin yrkesidentitet.

På samma sätt som organisationer inte är könsneutrala, är inte heller yrkesroller det. Många yrken utgår ifrån det maskulina där den manliga kroppen värderas högt, där man har kontroll över sina känslor och minimalt med ansvar för familjelivet (Acker, 1990). Den kvinnliga kroppen och dess förmåga att vara gravid, amma, menstruera och vara känslös är ofta en orsak till stigmatisering, kontroll och exkludering inom organisationer (Acker, 1990). På grund av det här är det ofta männen som har de mest välbetalda och högpositionerade jobben, medan man hittar kvinnor i yrkesroller som är mer omhändertagande. Det finns också forskning som visar att personer som arbetar inom ett mansdominerat eller kvinnodominerat yrke anser att könet har en betydelse för deras arbetsprestation. Bolton (2005) har studerat kvinnliga sjukskötare som jobbar inom gynekologin. Många av sjukskötarna ansåg att de i egenskap som kvinnor hade bättre förutsättningar att utföra arbetet än män, bland annat på grund av att de ansåg sig själva vara mer empatiska än män (Bolton, 2005).

I många fall finns det en historisk förklaring till varför vissa yrken och yrkesroller är kopplade till till exempel ett visst kön. Inom pilotbranschen som är kraftigt mansdominerad ”skapades” den manliga vita piloten i samma veva som kommersiell flygning uppkom (Ashcraft, 2005). Man ville att piloten skulle utstråla professionalitet och denna yrkesidentitet kretsade kring en form av vit maskulinitet förkroppsligad i den befälhavande piloten (Ashcraft, 2005). Denna syn på den maskulina piloten har fortfarande levt kvar eftersom ungefär 95 % av de kommersiella piloterna är män.

Enligt Alvesson och Billing (1997) är det vanligt att kvinnor möts av negativ respons på mansdominerade arbetsplatser. Till exempel kan de bli utsatta för osmakliga sexuella skämt eller direkta indikationer på att arbetsplatsen inte är lämpad för kvinnor. En orsak till det här tycks vara att männen känner att kvinnorna är ett hot mot jobbets prestige eller att kvinnor försvagar jobbets status som ett jobb för ”riktiga män”. Kvinnor ses också ofta som ett hot mot jobbets maskulina kultur. Fastän dessa reaktioner troligtvis uppkommer i många typer av organisationer där män är i majoritet, visar forskning att de är vanligast på arbetsplatser som har en stark maskulin kultur, som till exempel polisyrket, det militära och vissa typer av industriarbete (Alvesson & Billing, 1997).

2.2.2 Universitetet som könad organisation

Inom könade organisationer skapas och konstrueras olika föreställningar om kön, så även inom universitetsorganisationen. Den rådande nyliberala ideologin gör också att det skapas en maskulinitetsnorm som i sin del skapar och producerar nackdelar för kvinnor (Lund & Tienari, 2019). Könade praktiker reproduceras hela tiden inom universitetet och dessa praktiker påverkar till största delen kvinnor (Lund & Tienari, 2019). Man brukar tala om att det råder en hegemonisk maskulinitetsnorm inom den akademiska världen. Med maskulinitet menas praktiker eller egenskaper som förknippas med män inom ett system där det existerar olika könsrelationer som ger dessa egenskaper meningen ”könad maskulinitet” (Lund m.fl. 2019). Hegemonisk maskulinitet innebär sedan olika mönster av praktiker och diskurser som är dominanta inom en given kontext och tid, och som tillåter mäns dominans över kvinnor och andra män (Lund m.fl. 2019). Fokuset ligger alltså i att kvinnor anses vara underordnade män. Inom universitetet syns detta bland annat genom att kvinnor inte har samma möjligheter som män att avancera i sina karriärer, bland annat på grund att kvinnor ofta har större andel undervisning än män vilket gör att de har mindre tid för den viktiga forskningen som krävs ifall man som forskare vill avancera i sin karriär (Lund m.fl. 2019).

Forskning visar att olika praktiker kopplade till kön orsakar ojämställdhet inom universitetsbranschen. Könade praktiker refererar till både medvetna, omedvetna och ofta icke-reflekterande sätt att skilja på kvinnor och män och femininitet och maskulinitet i vardagliga arbetssituationer (Herschberg, Benschop & van den Brink, 2019). Dessa könade praktiker involverar bland annat den maskulina universitetsorganisationen, akademiskt nätverkande, bristen på förebilder och informella stödsystem för kvinnor och också sättet som den akademiska kompetensen är strukturerad (Herschberg et al. 2019). Herschberg, Benschop och van den Brink (2019) menar att dessa könade praktiker också är synliga i rekryteringssituationer. Forskarna undersökte rekryteringssituationen vid flera europeiska universitet, där universitetet skulle anställa forskardoktorer. Herschberg et al. (2019) hittade speciellt två framträdande könade praktiker, var av den första innefattade att ”välkomna kvinnor”. Det här framkom bland annat genom att många universitet var medvetna om den obalans och ojämställdhet som råder mellan manliga och kvinnliga forskare, och

därför ansåg att bland annat kön var en avgörande roll i valet av forskardoktor. Kommittémedlemmarna som intervjuades för studien ansåg att de ville anställa fler kvinnor bland annat på grund av deras utmärkta kommunikationsfärdigheter och förmåga att samarbeta med andra. Det här är ändå inte en lösning på de genusproblem som råder inom universitetsbranschen utan snarare förstärker detta det stereotypa synsättet som råder på kvinnor och kvinnliga forskare som (Herschberg et al. 2019).

Den andra könade praktiken som Herschberg et al. (2019) identifierade var ”fastställandet av potentialen för framgång eller utmärkthet” vilket innebär att kommittémedlemmarna, som skulle anställa forskarna, till exempel tittade på i hur stor utsträckning kandidaterna bedrivit forskning och i hur betydande journaler forskningen har publicerats. Inom ramen för detta framkom det också att de som anställs för rollen som forskardoktor ska ha högt självförtroende. Detta resulterade ofta i en nackdel för kvinnor, eftersom kommittémedlemmarna ansåg att kvinnor är mer anspråkslösa och ödmjuka med sin kunskap i jämförelse med många män. Kommittémedlemmarna krävde även att forskarna att vara hängivna till sitt jobb, vilket de ansåg att män är i större grad än kvinnor, bland annat genom att påstå att män är mer benägna att hänge sig helt och hållet till sitt arbete (Herschberg et al. 2019). Många ansåg att kvinnorna inte kan leva upp till den stora arbetsbördan på 70 till 80 timmar per vecka eftersom de har andra förpliktelser utanför jobbet som tar av deras tid. Kommittémedlemmarna reproducerar därmed en bild av den ideala akademikern som någon med traditionella maskulina egenskaper och reproducerar därmed också en bild av kvinnliga forskare som någon som saknar väsentliga överlevnadskunskaper för att klara sig i den tävlingsinriktade akademiska världen. Det här framkom genom att kommittémedlemmarna ansåg att kvinnliga forskare saknar självförtroende och tillgivenhet till sitt arbete, och inte har samma förutsättningar som män att åka på arbetsresor (Herschberg et al. 2019).

Maskulinitetsnormen som existerar inom universitetet påverkar även kvinnliga forskares självbild (Fotaki, 2013). Fotaki (2013) intervjuade kvinnor som var i olika karriärpositioner inom universitetet, och kom fram till att många av kvinnorna ansåg att de kände sig utanför i arbetsmiljön bland annat på grund av en orättvis arbetsfördelning, avsaknaden av utveckling eller framsteg i karriären, exkludering från arbetsnätverk eller för att de kände sig ovälkomna eller objektifierade inom branschen.

Det här ledde sedan till att kvinnorna också började se ner på sig själva och undervärdera sin kunskap och förmåga, vilket även påverkade synen på deras forskaridentitet (Fotaki, 2013).

2.3 Att studera identiteter

Identitet är ett mångtydigt begrepp och forskare definierar och ser på begreppet identitet på olika sätt. Medan vissa forskare ser på begreppet identitet som något relativt bestående, väljer andra att ha ett mer processinriktat synsätt på identitet och hävdar istället att identitet är något föränderligt och obeständigt. Brown (2015) hävdar att kunskapen om identiteter inom organisationer bidrar till att förstå organisatoriska processer. Ordet identitet syftar på olika betydelser och innebörder individer tillskriver sig själva (Brown, 2015). Dessa betydelser och innebörder upprätthålls genom processer av social interaktion och försöker söka svar på frågan ”vem är jag?” (Brown, 2015). Således kan identitet förstås som en persons subjektiva och socialt konstruerade förståelser om vem hen var, är och vill bli (Brown, 2015).

En persons identitet är ofta kopplad till de sociala roller hen har och olika samhällliga grupper hen tillhör (Ibarra & Petriglieri, 2010). Inom identitetsforskning brukar man skilja på social identitet som kön och nationalitet, personlig identitet som längd och intelligens och identitetsroller som mor eller professor (Ibarra & Petriglieri, 2010). Förut sågs ofta identitet som något bestående, men under de senaste decennierna har det blivit mer populärt att se på identitet som en social konstruktion där en persons identitet hela tiden förändras och utvecklas (Alvesson & Willmott, 2002; Bange, Järventie-Thesleff & Tienari, 2020). Sådan typ av identitetsarbete är en relationell process där individer konstruerar sin självuppfattning genom interaktion med andra personer och i relation till sociala normer som upp bärs av den kollektiva identiteten (Bange et al. 2020). I min avhandling väljer jag därmed också att se på identitet som en pågående process där flera olika faktorer påverkar utvecklingen av en persons identitet.

I samband med intresset för identiteter har också ett intresse vaknat för att studera hur identiteter formas, och särskilt den verksamhet individer utövar för att bedriva

identitetsarbete (Brown, 2015). Identitetsarbete kan definieras som en rad av aktiviteter som personer engagerar sig i för att skapa, presentera och upprätthålla personliga identiteter som överensstämmer med ens självuppfattning (Bange et al. 2020). Sveningsson och Alvesson (2003) redogör för en bild av identitetsarbete som handlar om att människor är engagerade i att forma, reparera, upprätthålla och stärka de konstruktioner som ger en mening av sammanhang och individualitet. Identitetsarbete syftar således till det försök att konstruera en mer eller mindre sammanhängande självbild i relation till andra (Kenny, Whittle & Willmott, 2011).

Både identiteter och identitetsarbete har en individuell och kollektiv påverkan på organisationer, bland annat på vardagligt beslutsfattande i organisationer och individers karriärer (Brown, 2015). Identitetsarbete är också en central aspekt av flera socialiseringsprocesser där en viktig del är att förstå organisationer samt hur och varför personerna i organisationen beter sig eller agerar på ett särskilt sätt (Brown, 2015). Brown och Toyoki (2013) menar att identitetsarbete resulterar i att personer i en organisation drar till sig de diskurser som existerar i en organisation genom att de experimenterar med möjliga, potentiella, tillfälliga och önskade självbilder. De här processerna sker för att individen försöker förstå vem hen vill bli eller vara. Därmed kan identitetsarbete beskrivas som en pågående process där individer är kontinuerligt engagerade i att forma, reparera, upprätthålla, stärka och omvärdera konstruktionen av deras självbild, för att skapa en sammanhållande och betydelsefull identitet (Callagher et al. 2021).

Callagher et al. (2021) hävdar att resultatet av identitetsarbete kan vara mer eller mindre sammanhängande identiteter som kan vara både elastiska eller osäkra. Denna osäkerhet drabbar vanligen personer som är verksamma inom komplexa yrkesområden där det råder oklara riktlinjer och övergångar. Dessa riktlinjer och övergångar konstrueras av relationer mellan individen och de andra som är verksamma inom yrkesområde. Identitetsarbete kan också inkludera undvikande av icke-önskvärda identiteter, men även skapandet av en önskvärd självbild (Callagher et al. 2021). Därmed är identitetsarbete en pågående och komplex process som också kan innebära att individen utvecklar, försvarar eller distanserar sig själv från olika motiv och mål (Callagher et al. 2021).

Identitetsarbete kan påverkas eller störas av olika identitetshot eller hot mot identiteten. Callagher et al. (2021) beskriver identitetshot som en upplevelse som bidrar till potentiell skada på identitetens värderingar, betydelse och beteende. Identitetshot kan upplevas på olika sätt i relation till olika personliga karaktärsdrag eller kännetecken som etnicitet, kön och ålder (Callagher et al. 2021). Därmed kan diskriminering vara en aspekt av, eller en grund för, upplevelsen av identitetshot. Inom det akademiska arbetet kan reaktioner på kontextuella begränsningar och arbetets osäkerhet inkludera identitetsarbete för att upprätthålla motstridiga självbilder, och förändring av dem beroende på situation (Shams, 2019).

Petriglieri (2011) hävdar att individen kan reagera på hot och spänningar kopplade till identitet på två olika sätt. Endera reagerar individen genom att försöka skydda sin identitet genom att därmed till exempel försöka neutralisera, sprida ut, avleda eller försvara identiteten mot hoten (Petriglieri, 2011). Den andra reaktionen handlar om att individen försöker omstrukturera sin identitet genom att försöka modifiera, rationalisera eller försonas med sin identitet (Petriglieri, 2011). Identitetshot kan bland annat bidra till minskar självförtroende, minskad individuell prestation, identitetskonflikter och stigmatisering och trakassering (Petriglieri, 2011).

2.3.1 Yrkesidentitet

Ashcraft (2012) beskriver yrkesidentitet som en process av social konstruktion och som svarar på de sammanflätade frågorna ”vad är riktningen eller kursen i detta jobb?” och ”vem är det som utför jobbet?”. Ett svar på dessa frågor skulle kunna vara att ingenjörbranschen involverar ett arbete som är komplext, tekniskt och maskulint, och som kräver stor specialiseringskunskap. Brown och Toyoki (2013) ser också på yrkesidentitet som en kombination av både sociala identiteter och personliga identiteter och som ett resultat av processer i identitetsarbetet uppbyggt på båda aspekterna. I min avhandling fokuserar jag på kvinnor inom universitetsbranschen, där forskaridentiteten således kan ses som en yrkesidentitet.

Den kollektiva yrkesidentiteten har också en stor inverkar på den individuella yrkesidentiteten och hur de som jobbar inom en viss yrkesroll själva konstruerar sin yrkesidentitet. Enligt Ashcraft (2012) är konstruerandet av den kollektiva

yrkesidentiteten ett resultat av människor, både de som jobbar inom organisationer och de på utsidan, samt olika yrkesartefakter som uniformer och maskiner. Ashcraft (2012) beskriver också arbetet med den kollektiva yrkesidentiteten som en sammanflätning av människor, institutioner, objekt och praktiker.

Det finns vissa egenskaper och beteenden som förväntas av en i en viss yrkesroll. En viktig del av identitetsskapandeprocessen är att man når upp till de egenskaperna som man tror förväntas av en (Ibarra & Petriglieri, 2010). Individer strävar alltså efter att uppnå de sociala bilder och förväntningar som existerar för den rådande yrkesrollen. Genom att nå upp till de egenskaper och beteenden som anknyter till en viss yrkesroll, uppnår individen även legitimitet i yrkesrollen (Ibarra & Petriglieri, 2010). Individen vill alltså leva upp till de förväntningar som finns i yrkesrollen för att erkännas som en medlem i yrkesgruppen. Det kan också uppstå konflikter i yrkesrollen. Bland annat ledarskapsrollen är en yrkesroll som starkt kopplas till maskulinitet och män, men under de senaste decennierna har det blivit mer vanligt med kvinnliga ledare (Alvesson & Willmott, 2002). Konflikten i yrkesidentiteten uppstår då mellan de egenskaper som man antar att yrkesrollen har, i detta fall manliga ledare, och den identitet man egentligen har, till exempel könsidentiteten kvinna.

Ashcraft (2005) har studerat manliga piloter och med fokus på hur privilegierade professionella män tar emot och reagerar på hot mot deras könade identitet och maskulinitet. Ashcraft (2005) intervjuade både kvinnliga och manliga piloter om bland annat deras arbetslivshistoria, relationer med kollegor och deras syn på professionens utveckling. Studien visade att kön spelade en stor roll i piloternas upplevelse av sin professionella identitet bland annat genom att piloterna beskrev befordringar i jobbet, till exempel att bli kapten, som en skiftning från en omogen son till en auktoritär, allvetande far (Ashcraft, 2005). Kön spelar således en stor roll i konstruerandet av den egna yrkesidentiteten och den allmänna yrkesrollen.

Organisationer spelar också en stor roll i konstruerandet av yrkesidentiteten. Under de senaste decennierna har diskurserna kvalitetsledning, serviceledning, innovation och kunskapsarbete lett till ett större intresse för ämnen som passion, själsliv och karisma (Alvesson & Willmott, 2002). Samtidigt har det lett till att organisationer har ett större intresse av att påverka sina arbetare – deras självbild, identitet och känslor. Alvesson

och Willmott (2002) menar att organisationer påverkar arbetarnas förhoppningar, rädslor och ambitioner och formar således deras yrkesidentitet. Det här gör organisationerna bland annat genom inskolning i företaget och försöker därmed genom detta få arbetarna att börja använda sig av ordet *vi* istället för *dem, företaget* eller *det* (Alvesson & Willmott, 2002). Företag har således ett stort ansvar för hur arbetarna konstruerar sin yrkesidentitet och hur de uppfattar sig själva i en viss yrkesroll.

Ashcraft (2012) lyfter också upp begreppet yrkesbranding i samband med yrkesidentitet och kollektiv yrkesidentitet. Yrkesbranding kan ses som ett objekt av kunskap som är flyttbart och temporärt, och som reproduceras genom olika handlingar av intressenter och som därmed tillskriver ett visst yrke eller jobb meningar (Ashcraft, 2012). Yrkesbranding är därmed det strategiska arbete organisationer utför för att ett yrke ska uppfattas på ett visst sätt. Bland annat handlar det om de omedvetna associationerna människor har om ett visst jobb och vad jobbet innefattar (Ashcraft, 2012). Syftet med yrkesbranding och arbetet kring det är att ge förenklade bilder och uppfattningar av komplexa yrkesidentiteter. Som ett exempel på detta är uniformen som piloter bär. Uniformen var utformad för att snabbt förmedla en bild av piloten som tekniskt kunniga med hög status och som förtjänar vår respekt och tillit (Ashcraft, 2012). Detta betyder alltså att de flesta yrken utåt utstrålar en viss bild eller uppfattning om dem som människor sedan väljer att reagera på.

Hur yrkesidentiteten formas beror på flera olika faktorer, både hur själva arbetet är utformat och hurdan personen som utför arbetet är. Ashcraft (2013) anser att forskarna länge separerat studier om arbete och studier om diversitet, eftersom man ansett att ett yrke i sig själv inte är påverkat av till exempel ras eller kön. Ofta ger detta en väldigt ensidig bild av existerande problem, eftersom yrken och diversitetsfrågor ofta tangerar och integrerar med varandra. En stor del av organisationsforskningen hävdar också att personer erhåller identitet från sitt arbete men inte tvärtom. Ett bättre synsätt på relationen mellan arbete och den som utför arbete skulle vara ett bilateralt eller tvåsidigt synsätt där personer både erhåller identitet från arbetet, och arbetet erhåller identitet från personerna som associeras med jobbet (Ashcraft, 2013). Yrken utmärks av kollektiva identiteter på samma sätt som organisationer, genom att yrken behandlas som att de har vissa typiska centrala, bestående och unika egenskaper. Yrken och aktiviteter kan också anses ha könade identiteter, till exempel genom att yrket

sjuuskötare associeras med kvinnor. Förutom att yrken associeras med vissa typiska egenskaper, associeras yrken också med vissa personer, en så kallad symbolisk yrkesutövare (Ashcraft, 2013). Till exempel kan man tänka sig att en person som jobbar inom yrket X ska utstråla ungdomlig, attraktiv, heterosexuell, vit femininitet. Föreställningar om symboliska yrkesutövare kan också leda till förändringar i hur yrket utförs.

Eftersom en yrkesutövare erhåller identitet från sitt arbete, och arbetet erhåller identitet från yrkesutövarna, väljer Ashcraft (2013) därför att mynta ett nytt begrepp inom organisationsstudier som hon kallar "the glass slipper" eller "glassko", som är en metafor för att yrkesidentiteter är associerade med förkroppsligade sociala identiteter. Det här betyder att yrken således kommer att präglas av vissa fördelar och nackdelar som kommer att gynna vissa personer, medan det för andra personer kommer bli en omöjlighet att jobba inom ett visst yrke. För det första visar metaforen "the glass slipper" hur identiteten av ett yrke är ett naturligt påhitt för att försäkra sig om att ett yrke ska behålla en viss status. Det här synliggörs genom att vissa yrken kopplas till olika egenskaper, som att till exempel redovisning är ett komplext datorbaserat arbete i jämförelse med enkel bokföring. För det andra visar metaforen de centrala följderna av att olika sociala identiteter konstruerar identiteten av ett jobb. Metaforen summerar både de förväntade kategorierna inom ett yrke som kön och ras, och intersektionaliteten mellan dem som ålder, sexualitet och fysisk prestationsförmåga (Ashcraft, 2013). För det tredje synliggör begreppet hur identiteten av ett yrke kopplas till egenskaper som gynnar vissa yrkesutövare, men som har väldigt lite och göra med jobbet i sig. Till exempel har ingenjörsidentiteten kommit att bli mer könad än jobbet i sig, vilket har lett till att män kan associera till ingenjörsidentiteten medan kvinnor inte kan det fastän själva arbetsuppgifterna inte är könade på något vis (Ashcraft, 2013). Till sist visar "the glass slipper"-metaforen svårigheten med att passa in i ett yrke där själva identiteten med yrket inte passar en viss person. Som ett exempel kan ges redovisning som formade en professionell status gentemot feminiserade bokförare och sekreterare (Ashcraft, 2013).

Metaforen "the glass slipper" försöker således visa på att yrken är associerade med olika sociala identiteter som gynnar vissa personer men gör det omöjligt för andra personer att utöva ett visst yrke (Ashcraft, 2013). Det här kan bland annat vara en

förklaring till problemet där man försöker integrera marginaliserade personer till ett yrke där de blivit exkluderade men sedan misslyckats. Genom att till exempel försöka öka på kvinnliga representanter i mansdominerade branscher bortser man ofta från de sociala identiteter som associeras med det specifika jobbet, vilket sedan gör att försöket att integrera kvinnorna misslyckas (Ashcraft, 2013).

2.3.2 Den akademiska identiteten

Sedan millenniumskiftet har ojämställdhet mellan män och kvinnor i universitetsvärlden blivit uppmärksammat och kopplat till nyliberalt styre som till exempel resultatstyrning (De Coster & Zanoni, 2018; Nikunen, 2014; Parsons & Priola, 2013). Nyliberalismen har lett till att de finska universiteten numera präglas av ett synsätt som är inriktat på tävlingsinriktning och det akademiska arbetet är kontrollerat och utvärderat på snäva sätt (Kallio et al. 2016; Sousa et al. 2010). De nyliberala praktikerna befrämjar mäns avancemang och överlägsenhet genom att gynna en ny ideal akademiker som är dominerande maskulin och fokuserad på individualism, företagsamhet, tävlingsinriktning och prestation (De Coster & Zanoni, 2018; Willmott, 1995). I konflikt med de kvinnliga forskarnas förståelse för dem själva, kräver det akademiska idealet att kvinnorna utvecklar en ”elastisk” självbild för att hantera de flerfaldiga krav som ställs på dem både innanför och utanför det akademiska samfundet (Parsons & Priola, 2013).

På grund av den föränderliga universitetsvärlden uppstår det ett flertal spänningar som kan påverka forskarnas akademiska identitet (Barnard, 2019). Den akademiska yrkesidentiteten utmanas genom att forskarna måste leva upp till flera olika roller som inkluderar undervisning, forskning, ledarskap, kunskapsutbyte genom akademiskt medborgarskap och samhällsengagemang (Barnard, 2019). Den akademiska identiteten konstrueras av dessa olika roller, men undervisning och forskning brukar vara de mest framträdande. Forskare måste därmed hantera de spänningar som uppstår mellan forskning och undervisning genom att till exempel undergräva forskaridentiteten i fördel för läraridentiteten (Barnard, 2019). Trots att undervisning är i en allt större roll i forskarnas vardag fortsätter universitetsbranschen att se på forskning som den huvudsakliga faktorn för att kunna lyckas med en framgångsrik akademisk karriär. Den traditionella forskarrollen har också fått ge vika för flera

byråkratiska och administrativa procedurer som är ett resultat av den stora konkurrens som råder för forskningsfinansieringsbidrag (Barnard, 2019).

Acker (1990) redogör för att varje yrke har en så kallad "ideal arbetare" som är okroppslig och abstrakt. De personer som jobbar inom ett visst yrke försöker således leva upp till denna ideala arbetare, vilket gör att både själva arbetet och de som utför arbetet kommer att påverkas av detta ideal (Acker, 1990). Lund (2012) redogör därmed för att det inom universitetsbranschen också existerar en så kallad "ideal akademiker" som präglas av värderingar som uppkommit genom förändringen till det så kallade nya nyliberala universitetet. Till dessa centrala värderingar hör effektivitet, tävlingsinriktning mellan universitet och akademiker och mätande av prestation och vinst (Lund, 2012). De som har möjlighet att tillägna en så stor del av sitt liv till arbete som möjligt, det vill säga de som inte har så mycket ansvar utanför arbetet, kommer närmare den ideala arbetaren.

Lund (2012) redogör för hur hon själv kom i kontakt med den ideala akademiker när hon började sina doktorandstudier vid Aalto universitet. Under en orienteringsföreläsning poängterades det att man bland annat måste investera i sin doktorsutbildning och investera i att utveckla forskningsmetoder och teorier och att detta inte var möjligt ifall man också ville vara en närvarande förälder (Lund, 2012). Det här innebär bland annat att man kommer längre ifrån den ideala akademikern ifall man till exempel har en familj hemma som man måste ta ansvar för. Alla personer har i någon mån ansvar och intressen utanför jobbet, men de personer som har mera ansvar har inte möjlighet att leva upp till kraven som ställs. Fastän Finland klarar sig relativt bra i frågor om jämställdhet i jämförelse med många andra länder, finns det fortfarande en stark vertikal och horisontell könssegregering på den finländska arbetsmarknaden, också inom universitetsbranschen (Lund, 2012). Eftersom det också fortfarande är kvinnan som bär det största ansvaret i hemmen och för familjen, påverkar det här kvinnliga forskare i större grad än manliga.

I Finland har nyliberalismens framfart lett till upplevelser av osäkerhet hos akademiker (Nordbäck, Hakonen & Tienari, 2021). Som de andra nordiska länderna är även Finland stolt över att kunna erbjuda högklassig utbildning åt alla medborgare oberoende förmögenhet eller familjebakgrund (Nordbäck et al. 2021). På grund av

nyliberalismen som har lett till en fri marknadspolitik, utmanas det finländska välfärdssamhället och dess demokratiska förhållningssätt till högre utbildning (Aarrevaara et al. 2009). Det här har sedan effekter på hur akademiker ser på sig själva, eftersom de nuförtiden är tvungna att hantera en stor mängd osäkerhet, ett ökat krav på prestation och en strävan efter utmärkthet och att vara bäst (Nordbäck et al. 2021). Det här leder till att akademiker måste förhålla sig till osäkerhet och hantera sina identiteter för att nå upp till de krav som den nyliberala regimen ställer på dem (Nordbäck et al. 2021).

För att uppnå statusen som den ”ideala” akademikern måste man också publicera artiklar i kvalitetsjournaler (Lund, 2012). Ifall man som forskare har en stor del administrativa uppgifter och undervisning som ska skötas minskar kan det vara svårt att hitta tillräckligt mycket tid för forskning. Det här leder till att man som forskare kommer längre ifrån den ideala akademikern eftersom forskning värderas i mycket högre grad än undervisning (Lund, 2012).

Förutom att de krav som ställs på forskare som försöker leva upp till bilden av den ideala akademikern, finns det också andra faktorer som påverkar den akademiska yrkesidentiteten. Barnard (2019) har studerat kvinnliga forskare i Sydafrika, deras forskaridentitet och de spänningar som kan uppstå i forskaridentiteten. Spänningarna i forskaridentiteten är ett resultat av de förändringar som skett inom universitetsbranschen inom det senaste decenniet, som jag även behandlat tidigare i denna avhandling. Dessa spänningar är mer framträdande för kvinnliga forskare, eftersom manliga forskare fortsättningsvis publicerar mera forskningsrapporter och forskningsartiklar än vad kvinnor gör (Barnard, 2019).

Som ett resultat av sin forskning redogör Barnard (2019) för tre teman som belyser spänningar i de studerade kvinnornas forskaridentitet. Den första handlar om att kvinnorna hade en inre konflikt som ett resultat av stereotypa förväntningar på manlig och kvinnlig framgång i yrket. Kvinnorna associerade framgång med olika maskulina egenskaper och kände att de till exempel måste ”ge upp” sin kvinnlighet ifall de vill bli framgångsrika forskare. Många av kvinnorna undervärderade således också sin kunskap och ansåg att de inte var tillräckligt kompetenta. Det andra temat Barnard (2019) redogör för är att kvinnorna upplevde starka motstridiga känslor kopplade till

sin forskaridentitet. Känslorna varierade från att känna iver och inspiration till att känna rädsla, osäkerhet och ilska. Dessa känslor var ett resultat av de stora krav som ställs på forskare, bland annat att forskare måste utföra mycket forskning för att lyckas i sin karriär. Det tredje temat som Barnard (2019) identifierade var spänningen mellan den personliga identiteten och forskaridentiteten. Detta framkom bland annat genom att vissa av kvinnorna var så involverade i sina jobb att de kände att de tappat en del av sig själva. Samtidigt ansåg flera att forskning var givande och en viktig aktivitet för dem. Både den kollektiva akademiska yrkesidentiteten och den personliga yrkesidentiteten har således påverkats av de förändringar som skett i universitetsbranschen i och med övergången till det nyliberala universitetet.

3 Min studie

I detta kapitel redogör jag för de metoder jag valt att använda mig av i min studie och det material jag samlat in genom kvalitativa intervjuer. Svensson och Ahrne (2015) hävdar att metoder är en nödvändighet för att kunna genomföra en studie eller ett forskningsprojekt. Metodens uppgift är att vägleda forskaren i hur han eller hon ska genomföra en studie, och fungerar samtidigt som ett hjälpmedel för forskaren att hitta lösningen på ett specifikt problem (Svensson & Ahrne, 2015). Svensson & Ahrne (2015) anser att det är viktigt med en beskrivning av de metoder forskaren använt sig av i sin undersökning och en genomgång av de material studien baserar sig på för att få en förståelse av studiens struktur. På grund av det här är det även relevant för min del att redogöra för den metod och det material min studie utgår ifrån. Jag börjar med att introducera den kvalitativa metoden för att sedan gå närmare in på intervju som metod och varför jag valt att utföra intervjuer. I samband med min metoddiskussion lyfter jag också fram för- och nackdelar med intervjun som metod. Därefter går jag närmare in på de intervjuer jag själv utfört och redogör för hur jag gått tillväga då jag utfört intervjuerna. Till slut diskuterar jag också min studies styrkor och svagheter och lyfter fram etiska frågeställningar som uppkom i samband med själva undersökningen.

3.1 Kvalitativ metod

En kvalitativ metod betonar intresset för sammanhang, meningar och innebörd istället för sådant som går att mäta med siffror (Alvehus, 2013). Inom samhällsvetenskaper är kvalitativa metoder den vanligaste metoden att använda sig av inom forskning. Enligt Ahrne & Svensson (2015) är samhällsvetare intresserade av att studera hur olika fenomen formar relationer mellan människor, och också vilka roller och positioner människan har i samhället. På grund av det här lämpar sig kvalitativa metoder för när man är intresserad av olika samhälleliga fenomen, hur de fungerar och deras samband med varandra. Enligt Alvehus (2013) kan man genom kvalitativ metod visa upp världens komplexitet och nyansrikedom som inte kommer fram genom att endast titta på kvantitativa data eller statistik. Eftersom jag är intresserad av personliga upplevelser och hur kvinnliga forskare själva ser på sin yrkesidentitet och karriär, anser jag att en kvalitativ metod är lämplig för min studie.

Ahrne & Svensson (2015) anser att då man undersöker något med en kvalitativ metod kan det göras på tre olika sätt. Det kan göras genom intervjuer, vilket innebär att forskare frågar människor varför det gör saker och på hurdant sätt, och hur människor tycker och tänker om vissa fenomen. Man kan också utföra observationsstudier eller etnografier, vilket innebär att forskaren iakttar vad människor gör och säger. Det tredje sättet att utföra en kvalitativ studie är genom att studera olika dokument, texter och bilder och på så sätt analysera människor via dem. Beroende på vad man vill studera, lämpar sig de olika kvalitativa metoderna för olika slags studier.

Kvalitativ forskning handlar som sagt om att tolka och beskriva olika fenomen och därför anser jag att det är lämplig för min studie om yrkesidentiteter. Eftersom jag är intresserad av kvinnliga forskares upplevda erfarenheter och tankar kring sin yrkesidentitet anser jag också att den kvalitativa intervjun är lämplig för min studie. Jag går närmare in på den kvalitativa intervjun i nästa avsnitt.

3.2 Intervju som metod

Eftersom jag är intresserad av att studera hur kvinnliga forskare upplever sin yrkesidentitet i relation till könade normer och ideal, och även deras tankar och erfarenheter kring sin karriär, blir intervjun den mest lämpade forskningsmetoden för min studie. Överlag är intervjuer också en vanligt förekommande forskningsmetod då det kommer till att undersöka identiteter, till exempel Brown och Toyoki (2013) anser att eftersom man eftersträvar tillgång till de intervjuades personliga åsikter är intervjuer en passande metod i identitetsstudier. Genom intervjuer kan vi till exempel få insikter om hurdana förhållanden som råder i en viss social miljö som organisationer och företag (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Intervjuer ger också kunskap i personers känslor, tankar och personliga erfarenheter (Alvehus, 2013). På grund av att intervjun är en väldigt personlig metod betyder det att man som forskare kommer att få väldigt olika svar på sina frågor beroende på vem man intervjuar. Genom intervjun får man således kunskap i vad den enskilda individen tycker och tänker om något visst fenomen.

Historiskt sätt har standardiserade enkätintervjuer varit en allmänt etablerad metod för intervjusituationer (Ahrne & Svensson, 2015). Intervjuaren är den som ställer frågor och den intervjuade svarar på frågorna som ställs. Den som utför intervjun ska försöka vara så neutral och objektiv som möjligt och inte försöka påverka svaren på något sätt. Den kvalitativa intervjun, som i dagens läge har blivit allmännare än den standardiserade enkätintervjun, är mer öppen och möjliggör mer flexibilitet, då den som intervjuar har möjlighet att ställa nya frågor och ta upp andra ämnen under intervjuns gång beroende på vad den intervjuade svarar (Ahrne & Svensson, 2015). Det här gör att samtalen och intervjuerna inom ett forskningsprojekt kan se väldigt olika ut beroende på åt vilken riktning intervjun tar under samtalets gång. Trots att forskaren i form av intervjuare försöker vara så neutral som möjligt och inte medvetet försöker påverka informanternas svar, är det ändå forskaren genom de frågor hen ställer som till stor omfattning påverkar intervjusituationen. Intervjun är ändå ett samtal mellan två parter vilket gör att både forskaren och informanten påverkar vilken riktning samtalet kommer ta. Det finns således alltid ett situationsbundet maktförhållande mellan forskare och informant som förhandlas i själva intervjusituationen, vilket det som forskare är viktigt att vara medveten om.

Det finns olika typer av intervjumetoder beroende på hur de är uppbyggda. Det vanligaste brukar vara att man talar om strukturerade, semistrukturerade och ostrukturerade intervjuer. För min forskning har jag valt att genomföra semistrukturerade intervjuer, som enligt Alvehus (2013) är den vanligaste formen av intervju. I en semistrukturerad intervju gör forskaren en intervjuguide med ett antal öppna frågor eller bredare teman som samtalet ska handla om (Alvehus, 2013). På det här sättet kan den intervjuade mera själv styra samtalet åt en viss riktning (Alvehus, 2013). Det betyder också att den som intervjuar måste lyssna aktivt och vara beredd på att ställa följdfrågor och uppmuntra respondenten till att fortsätta berätta (Alvehus, 2013). Bryman och Bell (2013) anser att semistrukturerade intervjuer lämpar sig bra då forskaren har ett tydligt fokus i sin studie istället för bara allmänt intresse att utforska ett studieområde, eftersom semistrukturerade intervjuer möjliggör specifika frågeställningar i motsats till till exempel ostrukturerade intervjuer. Eftersom jag är intresserad av att studera hur kvinnliga forskare upplever sin yrkesidentitet och sin karriär anser jag därmed att min studie har ett tydligt fokus, och därför är också semistrukturerade intervjuer en lämplig metod för utförandet av min studie.

Då man ska utföra en intervju är det många saker och aspekter som intervjuaren måste ta i beaktande. Enligt Alvehus (2013) är det inte bara de färdigt förberedda frågorna i en semistrukturerad intervju som är viktiga, utan den som intervjuar ska också kunna ställa följdfrågor och uppmuntra den som intervjuas att fortsätta berätta. En viktig egenskap som intervjuare blir således att försöka få den som intervjuas att tala och öppna upp sig. Genom att ställa följdfrågor kan intervjuaren uppmuntra den intervjuade personen att fortsätta prata. Dessa följdfrågor kan till exempel vara att få den intervjuade att utveckla sitt svar ("Kan du berätta mer om den situationen?") eller få den intervjuade att ge ett djupare svar ("Hur kände du då?") (Alvehus, 2013). Det är alltså viktigt att den som intervjuar är uppmärksam och lyhörd under intervjusituationen både genom att vara en bra lyssnare och kunna ställa relevanta följdfrågor.

Fördelen med intervjuer är att man får ett större djup i sitt material än i till exempel frågelistor eller enkäter. I och med att man som forskare har möjlighet att ställa följdfrågor får man också ett tydligare och mer uttömmande svar (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Genom intervjuer är det också enklare, än till exempel via observationer, att få svar på de frågor och funderingar man har eftersom man har direkt kontakt med den man intervjuar. En öppen diskussion gör också att den intervjuade har en större möjlighet att reflektera över sig själv och sina handlingar. Eriksson-Zetterquist & Ahrne (2015) lyfter också fram intervjuens styrka genom att belysa att behovet av standardiserade frågor inte är så stort, utan man kan beroende på vad de intervjuade svarat på tidigare frågor sedan utveckla följdfrågor för att styra informationen i den riktning som man önskar, och till de områden man önskar få mera information om. Genom intervjuer kan man förutom att analysera det som personen säger, också plocka upp gester och kroppsspråk vilket gör att man får en mer mångsidigare bild av det man undersöker (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015).

Nackdelen med att använda intervju som metod är att den är tidskrävande då man måste transkribera sitt material (Alvehus, 2013). Det kan också vara svårt att hitta informanter som frivilligt ställer upp på intervjuerna. När man intervjuar någon är det viktigt att forskaren också är medveten om att försöka hålla frågorna så öppna som möjligt och inte leda den intervjuade in på ett visst önskat svar. När man intervjuar finns det risken att man som forskare önskar att informanten skulle svara på ett visst

sätt och därför försöker leda in den intervjuade på ett visst spår. Detta är viktigt att tänka på när man utför intervjuer. En nackdel med intervjuer enligt Eriksson-Zetterquist & Ahrne (2015) är också ifall informanten menar det som forskaren antar att hen menar. Det här kan ändå delvis åtgärdas genom att den intervjuade får läsa det som intervjuaren skrivit och ge sina synpunkter på ifall forskaren har tolkat det sagda på rätt sätt.

3.3 Mina intervjuer

Till min studie genomförde jag totalt 15 intervjuer med kvinnliga forskare vid ett finländskt universitet. Eftersom intervjuerna även samlades in till ett forskningsprojekt, utfördes fler intervjuer än vad jag planerade ha med i själva avhandlingen. Efter att jag utfört intervjuerna valde jag ut sex av dem som jag fördjupar mig i och fokuserar närmare på i denna avhandling. Sex intervjuer valdes ut då jag ansåg att informationsmängden var mättad och mängden empiriskt material lämplig för en avhandling pro gradu. Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2017) diskuterar hur många informanter som forskaren lämpligen ska intervjuas för en kvalitativ studie, och konstaterar att en lämplig mängd empiriskt material är då forskaren känner att representativiteten uppnått en viss mättnad. Eftersom min studie är begränsad och mitt material väldigt stort, hade jag inte möjlighet att ha med alla 15 intervjuer. Jag upplevde därför med tanke på det omfattande material jag samlat in att sex intervjuer var en lämplig mängd empiri för denna typ av studie. Majoriteten av intervjuerna lyfte fram liknande upplevelser, och de flesta kvinnor upplevde att kön hade en betydelse för deras arbete. Endast en liten andel hade erfarenhet av att deras kön inte spelade någon roll i deras forskararbete. De kvinnliga forskarna som valdes till denna studie arbetar i olika arbetspositioner och har olika mängd arbetserfarenhet. På grund av detta har de ganska olika erfarenheter av sitt arbete som forskare, och vissa informanters anställning är säkrare än andras då en del har fastanställning och en del endast arbetar projektbaserat. Detta kan därför ses som en svaghet i min studie då de kvinnliga forskarna jag valde för denna studie inte är på samma arbetsposition. Jag vill ändå inkludera forskare från olika arbetspositioner för att få en bredare förståelse för hur könade normer och ideal påverkar kvinnliga forskare i olika skeden av sina karriärer.

Syftet med intervjuerna var att de kvinnliga forskarna själva skulle få dela med sig av sina upplevelser och åsikter om sin yrkesidentitet, och sina erfarenheter och tankar kring sin karriär inom den föränderliga universitetsbranschen. Som stöd för att underlätta forskarnas berättande om sina upplevelser och för att jag ville se till att få de svar jag behöver för att besvara mina forskningsfrågor, valde jag att göra upp en intervjuguide (se bilaga 1). Intervjuguiden fungerade även som stöd för mig under intervjutillfället. Intervjuguiden utgick bland annat från relevant litteratur kopplad till min studie och tog upp frågor som jag ansåg var intressanta och relevanta att diskutera. Jag valde att strukturera upp min intervjuguide enligt sju olika teman: bakgrund, att jobba som forskare/lärare, relationer och arbetsmiljö, arbete och fritid, identitet, utseende och till sist framtid/övrigt. Genom de olika temana hoppades jag få en så bred och nyanserad förståelse som möjligt av forskarnas syn på sin yrkesidentitet och deras upplevelser av att arbeta som kvinnlig forskare. Den semi-strukturerade intervjumetoden gjorde det också möjligt för mig att till exempel frångå intervjuguiden och röra mig fritt mellan de olika teman jag hade ställt upp. Metoden möjliggjorde också för mig att ställa ytterligare följdfrågor för att få en djupare förståelse vad informanterna menade i sina intervjusvar. Intervjuguiden justerades även under studiens gång. Efter de första intervjutillfällena märkte jag att flera av informanterna lyfte fram finansiering som en viktig aspekt och något som påverkar forskares karriärupplevelser, så därför valde jag att lägga till en fråga kopplad till finansiering.

Första kontakten med de kvinnliga forskarna togs via e-post där jag redogjorde för studiens syfte och frågade om de ville ställa upp på en intervju på ungefär en till två timmar. Majoriteten av forskarna jag kontaktade ställde sig positiva till undersökningen och jag upplevde det inte som svårt att hitta informanter som ville ställa upp på min studie. Samtliga kvinnor jobbar vid ett universitet i Finland och representerar olika ämnesområden och forskningsdiscipliner. Eftersom de kvinnliga forskarna som intervjuades representerar olika ämnesområden anser jag att det ger ett bredare och mer nyanserat material. Kvinnorna som jag intervjuade har även varit verksamma inom forskarbranschen olika länge vilket också bidrar till ett mer mångfacetterat material, eftersom informanterna har olika mycket erfarenhet av forskaryrket. Många av de intervjuade forskarna har även jobbat vid flera olika universitet, både i Finland och utomlands trots att de vid intervjutillfället var

verksamma inom ett finskt universitet. Intervjuerna ägde rum mellan december 2020 och februari 2021 och var ungefär mellan en och två timmar långa.

På grund av den rådande coronapandemin utfördes majoriteten av intervjuerna via videokonferensverktyget Zoom. Hallin och Helin (2018) menar att fördelen med att använda sig av digital teknik i en intervjusituation som möjliggör både bild och ljud, är att man får en bättre uppfattning om hur de intervjuade personerna reagerar på det som sägs eftersom man har möjlighet att se den som intervjuas. Intervjuer via till exempel Skype eller telefon är också tidseffektiva och flexibla eftersom varken intervjuaren eller den som blir intervjuad behöver färdas någonstans för intervjuens skull (Eriksson-Zetterqvist & Ahrne, 2015). Detta gjorde det också möjligt för mig att intervjua personer som befann sig på andra orter än jag själv. Nackdelen med intervjuer som genomförs via till exempel Skype och andra liknande program är att nätkopplingen kan vara instabil vilket kan leda till att ljud och bild inte är synkroniserade eller att samtalet avbryts (Hallin & Helin, 2018). Eriksson-Zetterqvist och Ahrne (2015) anser att Skypeintervjuer kan tendera att bli ganska formella och stela, medan det också finns studier (Mindell, 2015) som visar på att digitala tekniker kan skapa samma typ av känsla av närvaro som om man skulle vara fysiskt närvarande i samma rum. Skillnaden kan eventuellt tänkas bero på hur van och bekväm den intervjuade personen är med digital teknik (Hallin & Helin, 2018). Trots att mina intervjuer genomfördes via Zoom anser jag att diskussionerna löpte på bra, vilket bland annat kan bero på den rådande coronapandemin och övergången till distansjobb vilket har gjort att forskarna jag intervjuade var vana vid att använda digitala tekniker för att kommunicera. Eftersom forskare och lärare till sitt yrke är vana att prata och uttrycka sig både verbalt och skriftligt på grund av att det ingår i deras yrkesbild, fick jag även väldigt utförliga och rika svar på mina intervjufrågor, och därför blev även intervjusituationen väldigt naturlig. Under intervjuerna uppstod inte heller några problem med svag nätförbindelse vilket också bidrog till att samtalen förlöpte bra.

För att säkerställa de intervjuade personernas anonymitet namnges forskarna i min avhandling med fiktiva namn. Jag har valt att namnge forskarna i min studie till Elin, Erika, Emilia, Elisa, Essi och Ebba. För inspelningen av intervjuerna användes en Mac Book dator och en iPhone. Samtliga intervjuer spelades in med informantens samtycke. Intervjuerna spelades in på datorn med programmet Zoom och på telefonen

med programmet Röstmemon. Intervjuerna spelades in både via telefon och dator för att säkerställa att intervjufilerna sparas i någon form ifall nätuppkopplingen skulle vara instabil eller tekniken strula. Ljud- och videofilerna fördes över och lagrades på Google Drive för att minska risken för bortkomna filer. Samtliga intervjuer transkriberades och är skrivna med fonten Calibri, storlek 11 och radavstånd 1. Det totala sidantalet för det transkriberade materialet uppgår till 94 Word-sidor.

3.4 Analysmetod

Syftet med avhandlingen är att undersöka hur kvinnliga forskare upplever och formar sin yrkesidentitet i relation till olika könade normer och ideal som existerar i universitetsbranschen. Tanken var att de kvinnliga forskarna själv skulle få berätta om sina upplevelser och hur de ser på sig själva som forskare, och därför valdes intervjun som forskningsmetod.

Rennstam och Wästerfors (2011) redogör för tre grundläggande arbetssätt för att analysera kvalitativt material. Dessa grundläggande arbetssätt är att sortera, att reducera och att argumentera (Rennstam & Wästerfors, 2011). Genom att sortera materialet skapar forskaren ordning på sitt material och därmed en grund för analysen. Eftersom ett kvalitativt material ofta är rikt och omfattande är det viktigt med sortering för att få en mer överskådlig bild av materialet. Efter sorteringen måste forskaren reducera sitt material. Eftersom material ofta är så stort är det omöjligt att visa upp allt, och därför måste materialet reduceras för att få fram det väsentliga, det vill säga sådant som kan hjälpa forskaren att få svar på sin frågeställning. Till sist menar Rennstam och Wästerfors (2011) att forskaren måste argumentera för sin tes med hjälp av sin empiri och studiens teori.

Efter att intervjuerna hade genomförts transkriberades materialet i sin helhet. Samtidigt påbörjades analysprocessen eftersom jag som forskare fick en överskådlig bild av materialet. Efter att transkriberingarna var klara läste jag noggrant igenom materialet flera gånger för att urskilja större helheter och teman. Eftersom materialet är stort och allt som sagts i intervjuerna inte är relevant för min studie, måste materialet därmed också reduceras för att kunna besvara avhandlingens frågeställning. Det reducerade materialet presenteras i kapitel fyra där jag utifrån det förkortade materialet

ger röst åt de kvinnliga forskarna jag studerat. Eftersom jag vill kunna jämföra de kvinnliga forskares upplevelser med varandra väljer jag att lyfta fram liknande teman i allas berättelser. Jag lyfter även upp teman och händelser som jag anser relevanta för studien för att sedan i analyskapitlet diskutera hur de kvinnliga forskarna upplever och formar sin yrkesidentitet.

Utifrån kvinnornas berättelser skapar jag sedan teman utifrån vissa återkommande faktorer som uppkommer i berättelserna i kombination med det teoretiska ramverk jag presenterar tidigare i avhandlingen. Dessa teman är *den ideala forskaren, identitet och ålder, identitet och yttre faktorer* och *kvinnliga akademikern som "den Andra" och att göra kön*. I analyskapitlet diskuterar och reflekterar jag sedan mina empiriska fynd i relation till min teoretiska referensram.

3.5 Studiens trovärdighet och etiska aspekter

Genom att studera samhället kommer man som forskare oundvikligen i kontakt med människor på något sätt, genom att möta personer i intervjusituationer eller observationssituationer, eller mer indirekt då man studerar bilder och texter skapade av och om människor (Ahrne & Svensson, 2015). Det här gör att man som forskare kommer att ställas inför etiska frågor och moraliska dilemman som man måste ta ställning till på olika vis. Inom samhällsvetenskaplig forskning kan de etiska frågeställningarna handla om bland annat relationen mellan forskaren och de personers som studeras, men också frågor som tangerar förfalskning, fusk och plagiat (Ahrne & Svensson, 2015). Diskussion om trovärdighet och etiska aspekter blir därför nödvändig i kvalitativa studier.

Enligt Ahrne & Svensson (2015) har debatten om forskningsetiska frågor vuxit i takt med att forskningen har ökat. En vanlig forskningsetisk fråga inom kvalitativ forskning är den om människors integritet och hur man kan skydda den enskilda människans grundläggande rättigheter om hen har varit objektet för forskning. Ett vanligt sätt att ta denna aspekt i hänsyn är ta i beaktande principen om informerat samtycke. Detta innebär att man som forskare informerar de personer som deltar i studien om vad studien innebär och att personerna utifrån det själva kan ta ställning

till ifall de vill delta i studien eller inte (Ahrne & Svensson, 2015). Informanterna som deltog i mina intervjuer fick därför information om studiens syfte i det inledande mejlet där de tillfrågades att delta i studien. Vid själva intervjutillfället berättade jag om studiens syfte på nytt och informanten meddelades att hon när som helst har möjlighet att avbryta sitt deltagande i studien, både under själva intervjun men också efter att intervjun har genomförts. Informanterna har därmed själva fått ta ställning till om de vill delta i studien eller inte utgående från den information de fått om studiens syfte.

Annat att tänka på är att man måste kunna garantera att informationen om den forskade personen behandlas konfidentiellt, vilket betyder att de uppgifter man får fram i forskningssyfte ska framföras på ett sådant sätt att enskilda människor inte kan identifieras av utomstående (Ahrne & Svensson, 2015). Det här kan man till exempel göra genom att ge intervjupersonerna fiktiva namn som gör att det inte kan kännas igen via namnet (Hallin & Helin, 2018). Annat man som forskare kan göra för att de intervjuade personerna inte ska kännas igen är också att anonymisera informantens bostadsort, organisationen hen jobbar för eller andra personnamn den intervjuade tar upp under intervjun (Hallin & Helin, 2018). På grund av det här har jag därför också valt att ge fiktiva namn till personerna som deltagit i min studie för att säkerställa deras anonymitet. Redan då jag kontaktade mina informanter garanterade jag anonymitet, och därför nämns heller inte universitetet de jobbar på vid namn i min avhandling.

Enligt Fontana och Frey (2000) kan en rapporters trovärdighet vara etiskt ifrågasättbar. Detta kan till exempel handla om att de intervjuade i en studie reflekteras på ett riktigt och trovärdigt sätt (Fontana & Frey, 2000). Hallin och Helin (2018) anser också att studiens trovärdighet ökar om forskaren i sin empiriska redogörelse innehåller citat och konkreta empiriska beskrivningar. För att göra mina intervjusubjekt rättvisa ger jag en omfattande beskrivning av deras berättelser. Genom att berättelserna genomgående innehåller flera långa citat i kombination med beskrivningar av materialet vill jag att de intervjuade forskarna ska få sin röst hörd, och därmed också att deras berättelse ska framställas på ett så riktigt och trovärdigt sätt som möjligt.

När det kommer till trovärdighet i en kvalitativ studie är det enligt Svensson och Ahrne (2015) viktigt med transparens, det vill säga forskaren ska tydligt förklara hur hen gått till väga för att utföra studien genom att redogöra för metod och material och hur

forskaren har gjort för att komma fram till sitt resultat. Det här är viktigt för trovärdigheten för att det möjliggör att forskningen kan kritiserars och ifrågasättas (Svensson & Ahrne, 2015). Texter som inte redogör tillräckligt mycket för själva forskningsprocessen är svåra att kritisera eftersom läsaren inte har tillräckligt med information för att ifrågasätta undersökningen (Svensson & Ahrne, 2015). Då forskaren är öppen och ärlig med hur hen gått tillväga i sin studie ökar det därför på känslan av trovärdighet ut läsarens synvinkel. På grund av det här har jag i min studie försökt så utförligt som möjligt beskriva min forskningsprocess genom att bland annat redogöra för den teori jag utgår ifrån i min forskning, beskriva den metod jag använder mig av i min undersökning och beskriva hur jag gått tillväga för att samla in mitt material för studien.

Ett annat sätt att öka på trovärdigheten i studien enligt Svensson & Ahrne (2015) är att visa på generaliserbarhet, det vill säga möjligheten att säga något om till exempel en större folkgrupp. Brist på generaliserbarhet brukar av kritiker lyftas fram som en av svagheter av kvalitativ forskning (Svensson & Ahrne, 2015). Eftersom mitt material i form av sex intervjuer med kvinnliga forskare är relativt begränsat är jag medveten om att jag inte kan dra några generaliserande slutsatser om hur kvinnor i forskarbranschen upplever sin yrkesidentitet. Jag kan alltså i min studie därför endast göra slutsatser och antaganden som baserar sig på min studies informanter och hur de ser på sin roll som kvinnlig forskare, och därmed dra slutsatser om hur de upplever sin yrkesidentitet.

4 Empiri

I följande kapitel redogör jag för de kvinnliga forskarnas egna upplevelser och erfarenheter av hur de ser på sitt arbete i forskarbranschen. Jag återger kvinnornas berättelser med hjälp av det transkriberade materialet som jag samlat in genom intervjuerna. Eftersom jag vill förmedla en så objektiv bild som möjligt av kvinnornas berättelser innehåller kapitlet inte mina egna tolkningar eller tankar. Jag försöker därmed ge en så materialnära och riktig bild av deras situation som möjligt.

Elin

Elin har jobbat som forskare i ungefär 15 år vid flera olika universitet. Eftersom hon alltid har tyckt om att lära sig nya saker och att studera, var det ett naturligt val för henne att bli forskare. Hon beskriver sig själv som en hängiven, målmedveten och noggrann forskare som brinner för sitt jobb. Hon påpekar också att friheten som arbetet ger och att hon själv har möjlighet att bestämma när hon jobbar är bidragande faktorer till att hon trivs väldigt bra som forskare. Fastän Elin under intervjuens gång också lyfter fram en del negativa saker med sitt jobb anser hon ändå att hon trivs väldigt bra och beskriver forskaryrket som sitt drömjobb.

Jag älskar att lära mig saker. Alltså det är väl huvudgrejen, att jag tycker jättejättejättemycket om att lära mig saker, jag älskar att läsa, jag älskar att studera. Och eftersom att det i något skede är sådär att man borde bli färdig med att studera så är det bästa man kan göra att fortsätta studera sedan, för då får man studera hela livet.

När jag frågar Elin hur hon skulle beskriva sin yrkesroll som forskare är hon först tyst en stund och svarar sedan:

Alltså det där är så jättejättesvårt, därför att det är klart att jag liksom har svaret på den frågan, men det går också emot hur jag känner och hur jag upplever min egen roll egentligen. För att jag upplever inte att jag får, eller snarare tidigare har fått möjligheterna eller resurserna att utöva det här

yrket, liksom på det sättet som det förtjänar och jag skulle förtjäna som forskare.

Hon fortsätter sedan ändå med att säga att forskarens uppgift är, förutom att ta fram ny kunskap, kanske främst att bidra med nya perspektiv på samma fenomen. Elin anser att man som forskare ”granskar, återgranskar det som redan har gjorts också”.

Elin berättar att hennes jobb som forskare har lett till att hon lider av så kallat ”imposter syndrome” eller på svenska kallat bluffsyndromet, vilket innebär att hon själv känner att hon inte är tillräckligt bra eller att hennes kunskaper inte räcker till. Hon säger skämtsamt att ”vilken dag som helst så kommer dom komma på att jag inte kan någonting egentligen, och så blir jag utkastad”. Elin själv tror att dessa känslor bottnar i att man som forskare läser in sig så mycket på ett specifikt ämne och hävdar att ”ju mera man läser om ett ämne, desto mer förstår man att man inte kan någonting”. Elin poängterar att man som forskare lätt tappar perspektivet på hur man lite man kunde om ett ämne från början och hur mycket kunskap man faktiskt fått till sig, och därmed uppstår känslan av att inte kunna någonting alls. Hon menar också att hon, som många andra kvinnor i forskarbranschen lider av dåligt självförtroende och att hon själv och kvinnor i allmänhet är försiktigare än män med att presentera och lyfta fram sig själva.

Kvinnor vet vi ju också att vi är försiktigare med hur vi presenterar oss själva, och göra som någon sa att man ska gå igenom livet med samma självförtroende som en medioker vit medelåldersman liksom, då klarar man sig. Och jag försöker tänka på det själv också ibland när jag ändå ser på vad jag gör att jag har den här känslan av att jag inte riktigt kan, att jag inte riktigt vet, och att jag inte riktigt är bra på det jag gör.

Elin är lite osäker på vad hennes dåliga självförtroende beror på eftersom hon ändå haft full finansiering under hela hennes karriär och dessutom också publicerat en stor mängd artiklar under årens lopp. Hon nämner ändå att bristen på kvinnliga förebilder inom universitetsbranschen skulle kunna vara en bidragande orsak till det dåliga självförtroendet. Hon nämner också under intervjuens gång att hon är väldigt ensam i sitt arbete eftersom hon inte är med i någon forskargrupp, vilket gör att hon inte har någon kollega att utbyta idéer med.

Elin lyfter också upp några negativa saker med sitt yrke, bland annat så som osäkerheten som styr hennes yrke, speciellt när det kommer till finansiering. Elin har under hela sin karriär inom universitetsbranschen levt på stipendiemedel, vilket hon säger att stundvis varit väldigt tufft. Hon berättar att hon har haft full finansiering enda sedan hon började, men att hon flera gånger varit nära att bli utan finansiering. För tillfället har Elin finansiering till slutet av året och konstaterar att hon kommer att bli arbetslös om hon inte lyckas få finansiering fram till dess. Hon säger att inkomsten därmed är väldigt osäker och att det går mycket tid och kraft åt att konstant söka ny finansiering. Hon påpekar också att det är psykiskt påfrestande att inte veta om man kommer att få fortsatt finansiering och att hon därför brukar vara både nervös och sömnlös i slutet av en finansieringsperiod.

Man är nervös och sömnlös när man är i slutet av gammal finansiering och påväg in i en ny, så är det ju alltid. [...] Så det är ganska mycket tid och kraft som går åt på att söka ny finansiering hela tiden. Och det tänker jag mig är en tiokamp som man hade kunnat spendera bättre istället för att ha en väldigt högt utbildad specialiserad människa som ska sitta och lägga sin tid på det.

Elin berättar även att hon är ensamstående mamma för tre barn. Elin poängterar att jobbet flexibilitet har gjort det möjligt för henne att jobba inom forskning trots att hon är ensamstående. Hon berättar att jobbets flexibilitet möjliggör att hon kan hämta barnen från daghemmet tidigare någon dag om det behövs och hon kan vara med på alla barnens julfester och skolavslutningar. Eftersom hon väljer att jobba endast då barnen är på daghemmet så upplever hon att arbetet som forskare gör att hon har bra med tid att umgås med sina barn. Samtidigt lyfter hon också fram många negativa saker, bland annat stressen över att få finansiering och samtidigt vara ensamförsörjande för tre barn. Elin menar att en fast anställning skulle bidra till en större stabilitet och ge ett slags skyddsnet och en tryggare tillvaro för henne och barnen.

Eftersom Elins lön består av stipendiefinansiering har hon inte möjlighet att ta ut lediga dagar då hennes barn är sjuka, eftersom hon själv bestämmer all sin lediga tid själv.

Hon berättar att speciellt nu under Coronapandemin har hennes barn varit ganska mycket hemma, vilket har gjort att hon gått miste om en del arbetstid som hon måste ta igen senare eftersom hon inte anser det möjligt att arbeta samtidigt som hon har en två-åring hemma.

För om han har varit säg ledig, eller borta från dagis 25 procent av tiden sedan Corona kom. Det är ganska rimligt att tänka sig att det är ganska nära. Så har jag missat 25 procent av min arbetstid och det är liksom sånt som jag måste arbeta igen sedan därför att det finns inte inbyggt i systemet att jag får ta bort den tiden eller göra någonting åt att det har varit på det viset. Och det finns ingen annan som gör mitt arbete när jag inte är där. Så det där hänger nog jättejättemycket ihop och då har jag ingen fritid överhuvudtaget, jag har inte råd att ta ut något julsemestrar eller liksom sommarssemestrar eller någonting.

Elin anser att också att det att hon är ensamstående mamma för tre barn har påverkat hennes karriärmöjligheter. Hon berättar att hon i samband med att hon fick sitt första barn fick acceptera att hon aldrig kommer att avancera i sin forskarkarriär, eftersom hon inte har möjlighet till den grad av mobilitet som yrket kräver ifall man vill avancera till de högre positionerna. Elin anser att det här är ett ganska vanligt problem inom forskarvärlden och hävdar att kvinnor är mer drabbade än män, eftersom kvinnor i större utsträckning har barn som de måste ta hand om, vilket gör att männen har större möjlighet att flytta utomlands och därmed avancera i sina karriärer på ett helt annat sätt än kvinnor. Hon anser också att åldern när man skaffar barn spelar en stor roll i om en forskare lyckas avancera i sin karriär eller inte. Elin menar att ifall kvinnor är yngre när de får barn så har de mera kvar av sin karriär och hinner därmed inte lika långt eftersom kvinnorna därmed förlorar år i sin karriär. Eftersom män har möjlighet att få barn i ett mycket senare skede än kvinnor betyder det att männen redan har hunnit göra en del och avancerat på ett annat sätt, och därför anser Elin att det inte påverkar de äldre forskarna i samma utsträckning som de yngre.

Elin anser att ålder överlag spelar en stor roll i forskarsammanhang och hävdar att man som ung kvinna är speciellt sårbar. Elin berättar att hon en gång deltog i en konferens tillsammans med två äldre män där hon åsidosattes både av de två männen som hon

skulle presentera tillsammans med och den äldre mannen som styrde talarna som skulle presentera. Elin lämnades utanför i diskussionen medan de tre äldre männen diskuterade med varandra och valde att ignorera henne.

Jag tänker mig att ålder nästan alltid spelar in där också, att åldern är en jättejätte viktig faktor och det är emellanåt svårt att säga hur mycket som är åldern och hur mycket som är kön. Den kombinationen av att vara ung kvinna däremot, den är inte alldeles enkel alla gånger. Och då var det vid en session, som jag skulle presentera tillsammans med två stycken äldre män och det var en äldre man som satt som ”chair”, och han presenterade dom två andra talarna med världens längsta listor på allt bra dom hade gjort och djupt ingående presentationer och sedan var det så där ”Elin från Finland”. Och sedan så styrde han liksom inte, han var så intresserad av den här ”chairen” att lyssna på dom två tala med varandra dom här två äldre männen så dom vände liksom stolarna mot varandra och jag satt bredvid dom ute på kanten. Och sen så förde dom liksom ett samtal med värsta manssaker och jag satt där på kanten, och jag fick en fråga från publiken men resten var liksom ett samtal mellan dom här männen.

Hon nämner också en situation där hon skulle tala på en forskarkonferens utomlands. Hon reste dit tillsammans med sin pappa som är en äldre man, och när de anlände till konferensen så antog konferensdeltagarna att det var hennes pappa som skulle tala och därför hade konferensdeltagarna gått fram till honom och hälsat. Elin anser därmed att den stereotypa bilden av en forskare fortfarande är väldigt manlig och med fokus på just en äldre man.

Jag var utomlands tillsammans med min pappa och dom visste om att det skulle komma någon forskare från Finland och prata där. Och alla tog för givet att det var min pappa. Så alla gick och skakade hand med honom och han var helt så här ”alla är så himla trevliga här”. Alla gick liksom och kallade honom professor där och tog honom i handen och var väldigt väldigt trevliga, och han älskade sedan och droppa det där ”ja, sedan min dotter här som alltså ska komma och prata” och dom bara ”aa, just det, sorry sorry”. Så, men ja där spelade det in och där tänker jag att hans ålder

spelar in jättemycket också. Han hade både ålder och könet för sig och jag tror att som ung kvinna så har man båda dom sakerna emot sig.

När jag frågar Elin hur hon tycker att kläderna hon har på sig har för betydelse för hennes forskarroll skrattar hon och konstaterar att det har ändrat ganska mycket i och med coronapandemin och säger skämtsamt ”Alltså det är lite kul för sedan corona så har man inte kläder på sig om man inte måste”. Vidare berättar Elin att hon nog anser att det är viktigt för henne att klä sig snyggt och propert till jobbet eftersom det gör att hon känner sig mer bekväm och konstaterar också att det blir som en mask hon tar på sig.

Men innan dess [före coronapandemin] så har jag nog alltid varit väldigt noga med att klä mig, snoffsigt är kanske fel ord, men nog liksom klä mig, jag har nog ofta kavaj på när jag föreläser, någon sorts striktare klänning eller striktare skjortor på. För att, dels för att jag tycker det är trevligt att upprätthålla någon sorts ideal att här klär vi upp oss lite och dels för att jag tycker att det hör till forskarrollen, jag känner mig mera bekväm. Det blir ju som en mask man tar på sig också, kläderna som man tar på sig.

Erika

Erika är universitetslärare och har jobbat inom forskning på ett eller annat sätt i ungefär 15 år. Erika tycker om kombinationen av att vara både forskare och lärare och därför anser hon att jobbet som universitetslärare passar henne bra. Genom att undervisa kommer Erika i kontakt med många människor vilket hon trivs bra med. Själva forskningen beskriver hon som både meningsfull och viktig. Erika beskriver sitt jobb som väldigt varierande och det är också en orsak till att hon stannat kvar inom universitetsbranschen så länge. Hon beskriver sig själv som öppen och anser att det är en viktig egenskap både som lärare och forskare. Erika anser att en bra lärare öppen för nya situationer och sätt att undervisa i klassrummet och en bra forskare ska vara öppen för nya människor och intryck och tycker att det är viktigt att vidga sitt nätverk och att lära känna olika sorters människor.

Då jag frågar Erika hur hon skulle beskriva sin yrkesroll svarar hon: ”Alltså egentligen ganska diffus, eller liksom om jag tänker på yrkesroll som yrkesuppgifter och sånt så har jag inte direkt en klar, varken jag har en klar plan över vart jag är påväg kanske och inte heller riktigt någon annan...”. Hon anser också att hennes yrkesroll är väldigt varierande och att det inte finns klara och tydliga yrkesuppgifter som forskare gör varje dag, och Erika konstaterar också att det är en av orsakerna till att hon trivs så bra med sitt jobb. Hon berättar också att hon sällan säger att hon är forskare när utomstående frågar vad hon jobbar med utan känner sig mer bekväm med att säga att hon jobbar vid universitetet.

Yrkesroll kanske också, jag är inte, jag vet inte om jag har så stark yrkesroll på det viset att om folk frågar vad jag gör så brukar jag inte liksom, det är sällan som jag säger att jag skulle vara forskare eller att jag är lärare utan det är mera sådär att jag säger att jag jobbar vid universitetet. För att det kanske också hänger ihop med för att jag har inte alltid varit forskare heller, att det tog ganska länge att disputera för att jag har varit samtidigt, jobbat med andra uppgifter inom universitetet [...] Därför kanske jag inte säger helt sådär att jag är främst forskare eller så, jag har inte alltid varit det att jag har haft lite olika sidor av universitetsvärlden.

Erika tycker att det krävs att man är både envis och uthållig för att klara av forskaryrket. Förut bestod hennes inkomst av forskningsfinansiering och hon berättar att hon lyckades få finansiering för högst ett år åt gången. Utöver det har hon fått finansiering för kortare perioder, allt från tre månader till nio månader åt gången. Efter att hon blev universitetslärare har hon inte varit beroende av forskningsfinansiering på samma sätt men eftersom hon är vikarierande universitetslärare har hon endast haft olika tidsbundna kontrakt från ett halvt år upp till tre år. Hon beskriver sin situation som osäker och tycker att det skulle vara skönt med tryggheten som en fastanställning ger. Erika anser att man måste vara uthållig för att orka med en sådan här osäker situation och anser att det nog tidvis har varit ett stressmoment i hennes liv.

Det har varit emellan så har jag tänkt att nu är jag, jag blir ju äldre också och tänker att det är liksom att jag... Jag har tänkt många gånger att jag ska lämna hela universitetsvärlden eftersom det är såhär och göra

någonting annat. Sen har det ändå alltid liksom löst sig för mig att jag har fått så att jag har blivit kvar.

Erika lyfter också upp att man måste vara beredd på att bli besviken i hennes yrke. Som exempel lyfter hon upp finansieringsansökningar och säger ”att alltså besviken på det viset att om jag har sökt eller fått finansiering för en viss period så betyder det ofta att jag har sökt fem till tio egentligen och då liksom fått kanske nio nej”. I samband med det menar att hon också att det är utmanande att ständigt få ta emot negativ kritik på till exempel artiklar hon skrivit, men menar ändå att det har blivit lite lättare med åren att ta emot feedbacken. Hon lyfter upp att hon ofta kan tvivla på om hon är tillräckligt bra och vad som är tillräckligt bra och anser själv att hon lider av någon form av ”imposter syndrome” eller ”bluffsyndromet” genom att skämtsamt konstatera att hon är rädd för ”att någon kommer snart upptäcka att nåmen va, hur har den här kommit in och hur har den här kunnat bli doktorand eller hur blev den här nu doktor liksom och sådana saker...” Hon tror att det beror på att man som forskare konstant blir bedömd och får ta emot kritik från olika håll.

Jag tror att det kommer som en del av det här arbetet också att hela tiden bli bedömd också. Och det handlar inte bara om utvecklingssamtal en gång i året, utan liksom varje gång man skickar in en text så blir man bedömd eller varje gång man skickar in en text till seminariet eller varje gång man söker finansiering för någonting så blir man bedömd, att jag tänker att det hänger ihop med det.

Erika är populär bland studenterna och de kommer gärna och pratar med henne då de har problem med sina studier. Hon berättar också att studerande från andra ämnen gärna kommer och talar med henne istället för att gå till sin egen egenlärare, eftersom hon i många fall är mer engagerad i studenternas tillvaro än flera av hennes manliga kollegor är. Hon tror också att många studerande gärna kommer och talar med henne för att hon är en ung kvinna. Erika konstaterar att det ibland känns som att hon förväntas ta en mammaroll i relation till hennes studenter vilket ibland känns som ett stressmoment för henne.

Jag kan liksom, jag har med tiden också märkt att jag kan inte vara för engagerad eller jag kan inte liksom bli för engagerad för det blir liksom lätt hänt också, eller det är ju inte heller meningen att jag ska vara till exempel en terapeut som egenlärare men det händer att det liksom används så.

Erika tycker att det känns som att det finns mera förväntningar som kvinna att ta ansvar för studerande och vara mer engagerad i studerandes välmående. Hon menar också att hon har märkt att hennes kvinnliga kollegor som inte tar sig an den rollen får mera kritik för sitt jobb än en manlig kollega som gör på samma sätt. Hon hävdar att det finns en inställning att den kvinnliga egenläraren inte sköter sitt jobb fastän hon gör exakt samma sak som sin manliga kollega.

Jag tror, jag har liksom den bilden, och det känns lite så att det också just finns mera förväntningar som kvinna, eftersom många tror jag är liksom både en kombination av forskare och lärare, att ta liksom mera ansvar för studerande och vara mera engagerad i studerande och studerandes välmående. Det tänker jag att är en skillnad. Och det är kanske också någonting som jag har sett hos kollegor från andra ämnen där det är kvinnliga lärare och forskare som inte går med på den rollen och som inte, eller som är egenlärare men som inte ger liksom lika mycket tid till exempel, eller är inte och frågar studerande om man ser dom nånstans sådär liksom möts i korridoren hur det är eller liksom så. Att jag ser också att det finns, att dom inte heller egentligen, dom är inte och uppfyller dom här normerna som ändå finns och det märks eftersom dom sen, alltså av andra kollegor kanske liksom ses som att dom gör inte helt liksom sitt jobb fastän dom gör lika mycket som jag ser...

Erika anser alltså att det finns olika förväntningar på kvinnliga och manliga forskare. Enligt henne förväntas det av kvinnliga forskare att de ska tacka ja till olika möten medan män har lättare att tacka nej, vilket gör att de har mer tid för forskning än vad många kvinnor har och därmed har en bättre möjlighet att avancera i sin forskarroll.

Eller på det viset eftersom män tänker jag har haft lättare att ta mera tid för forskning, koncentrera sig mera på forskning och mera har också, det finns inte likadana förväntningar att alltid måsta säga ja till olika möten utan det är liksom okej att säga att ”men nu är det min forskningsdag” eller något liknande

Hon konstaterar att det vid hennes fakultet är fler män som är med i olika forskningsprojekt och fler män som har fastanställning, vilket gör att de har lättare än de som har vikariat att avsätta tillräckligt mycket tid för forskning.

Erika hävdar att familjeförhållanden har en stor inverkan på arbetet och poängterar att man som forskare förväntas kunna åka utomlands längre tider vilket gör det mycket svårare för forskare som har barn eftersom de inte på samma sätt har möjlighet till mobilitet. Hon anser själv att en av orsakerna till att hon själv har kunnat fortsätta med forskarkyrket så länge är för att hon själv inte har barn, och därmed haft möjlighet att både agera som lärare och forskare vid olika universitet utomlands. För att få större finansiering krävs det ofta att man som forskare ska vara utomlands längre perioder vilket gör det mycket svårare för forskare med barn och familj.

Nå ganska dåligt egentligen för jag märker också, eller jag tror att en orsak till att jag har kunnat vara så länge kvar är att jag inte har det. Också på det viset för det har betytt att jag har varit ganska mycket lärare också utomlands och kunnat göra också, och så har jag varit gästforskare, [...] så liksom jag har kunnat göra såna saker och jag tror att om jag skulle ha familj, och när jag tänker på kollegor som har familj och barn så har det inte varit möjligt, och då är det också ganska svårt att få finansiering för att det är ofta liksom krävs det så jo..

Erika konstaterar att det som forskare ibland kan vara svårt att dra en linje mellan privatliv och jobbet eftersom det är man själv som bestämmer hur mycket man jobbar och när man jobbar. Erika menar därför att det är viktigt att sätta upp gränser för när man jobbar och när man är ledig dessutom ta ut semester också. Eftersom det ibland ordnas seminarier på kvällar och konferenser på veckoslut är det också svårt att sätta

upp regelbundna tider för när man jobbar och när man inte jobbar. Hon påpekar också att det förväntas av en forskare att man ska vara ganska fri och kunna ge mycket, vilket skapar problem för alla men speciellt för barnfamiljer eller ensamstående föräldrar som är mer begränsade.

Nå det är ett jobb också som är svårt att liksom stänga av och det är, inte bara nu såhär corona och distansarbete, men annars också så kan det vara svårt att skilja mellan fritid och arbete. Både med såna saker att det är vissa saker som liksom går över helt sådär arbetstidsmässigt eller sen liksom också att det behövs... Det inverkar också på om man har familj eller inte och hurdant förhållande man har med konferenser och sånt som ofta är också på veckoslut och seminarier på kvällar och så, så där inverkar det. Och sen ännu ju mer inverkar det på såna kollegor och doktorander som är ensamstående med barn, att det är verkligen tufft. Att det förväntas också att man ska vara ganska fri och kunna ge mycket, och det gör att man måste vara väldigt själv, ha väldigt liksom också gränser för när det är jobb och när det inte är jobb och vara liksom, ta semester både sommaresemester och där vid julen och så.

Erika berättar att hon stundvis har haft väldigt svårt att sätta gränser för hur mycket hon jobbar vilket ledde till att hon för några år sedan blev utbränd. Hon menar att utbrändhet är vanligt i hennes yrke som forskare och säger att hon också har kollegor som varit utmattade och därför har varit sjuklediga i olika perioder. Enligt Erika är forskaryrket ”inget snällt yrke” och det är många som har svårt att balansera arbetet med privatlivet.

När jag frågar Erika ifall hon upplevt att någon annan faktor än kön skulle ha varit ett hinder i hennes karriär lyfter hon upp att hon tycker att ålder spelar en stor roll. Erika är osäker på om hon skulle säga att ålder är ett hinder men hon har ibland tänkt att ålder nog har betydelse i hennes yrke, och berättar att när hon började så var många av de studenter hon undervisade yngre än henne. Erika berättar att hon jobbat med vissa kollegor i närmare 20 år och att hon ibland undrar ifall dom ser att hon blivit äldre eller ifall dom fortfarande ser henne som ung och ny i branschen.

Jag frågar Erika hur hon tycker att kläderna hon har på sig har för betydelse för hennes yrkesroll och hon svarar att kläderna är viktiga och någonting som hon anser som viktigt, och som hon lägger mycket tid på. Hon berättar att hon är noga med vad hon har på sig speciellt när hon undervisar och säger att hon tänker mycket på att hon till exempel ska variera sin klädsel. Erika konstaterar också att hon under dom senaste åren byggt upp en ”universitetsläraroutfit” eller ”uniform” som hon bär på jobbet. Erika berättar att hennes kläder och utseende också delvis representerar det ämnesområdet som hon är verksam inom.

Alltså jag har märkt att dom här senaste åren så har jag liksom riktigt sådär sett hur jag har fått nån sorts universitetsläraroutfit, vid min fakultet speciellt, och som jag inte ha haft tidigare och jag tänker liksom att det inverkar ju, det är som att jag skulle ha fått lite en sådan här uniform brukar jag ibland tänka att ”oj nu har jag dom här kläderna”. Och jag tänker att dom också kan inverka och jag tänker ganska mycket på dom också, jag tänker väldigt mycket på dom när jag undervisar och jag är väldigt medveten om vad jag har på mig liksom första gången på en föreläsning och liksom nästa gång och liksom också varierar och liksom sådär att det är en del av hela liksom...

Elisa

Elisa har arbetat i forskarbranschen i ungefär 20 år. Elisa har huvudsakligen jobbat som forskare men berättar att hon tidvis också haft kortare vikariat som lärare vid universitetet, men hennes huvudsakliga inkomst under hennes karriär har kommit från externa finansiärer. Elisa menar att det var slumpen som förde in henne till forskarbranschen då hennes professor värvade in henne i ett forskningsprojekt när hon fortfarande var studerande. Elisa berättar att hon tycker väldigt mycket om att skriva och är dessutom en duktig skribent, vilket gör att forskaryrket passar henne väldigt bra.

Elisa har lång erfarenhet av att jobba som forskare och konstaterar också att universitetsbranschen förändrats väldigt mycket under den tiden hon jobbat inom den. Konkurrensen inom branschen har blivit hårdare vilket har lett till att det har blivit

svårare att få finansiering och stipendier för sin forskning, men också att tävlingen om tjänster har blivit hård. Elisa konstaterar att ”det är liksom jättestor konkurrens och korta vikariat att det kan vara liksom trettio sökande till ett kort vikariat till exempel eller mera också”. Hon berättar att hon ändå haft tur som haft finansiering utan avbrott under hela sin verksamma karriär som forskare, vilket hon tror beror på att hon har flyttat både mellan ämnen och universitet, vilket gett henne fler möjligheter. Samtidigt konstaterar hon också att hon fått avslag på finansiering många gånger, speciellt under de senaste åren då konkurrensen blivit ännu hårdare.

Så min erfarenhet, jag måste ju säga att jag har liksom positiva erfarenheter men samtidigt så måste jag ju säga att av alla dessa gånger som jag har fått finansiering så finns det också en massa gånger som jag inte har fått, och i synnerhet under dom här senaste åren. Så fast man skulle ha gjort fast en hur bra ansökan som helst och tycker att ja men det här blir ju jättebra, så sen går det inte igenom och då undrar man alltid att ”vad är det nu som liksom är fel, nu är jag liksom förlorad och nu är det liksom helt hemskt”. Men sen försöker jag alltid trösta mig själv med att det är dom här strukturerna helt enkelt, att det är bara, det är jättesvårt och det är hård konkurrens och vassa armbågar och tyvärr så tävlar man ju med sina vänner och kollegor också så att det är ganska tufft på det sättet.

Elisa anser att en bra forskare ska vara lyhörd gentemot andra och respektera andras forskning. Hon säger också att det är viktigt att man som forskare kan samarbeta med andra och har ett stort nätverk eftersom hon anser att man inte klarar sig i forskarbranschen själv. Elisa ser också det som viktigt att man som forskare också brinner för det hen gör och tycker om sitt ämne. Hon anser också att man som forskare kommer långt med att vara vänlig och öppen mot andra.

Fastän Elisa älskar det hon håller på med, erkänner hon att det är tungt att leva med den ständiga osäkerheten som jobbet medför, vilket har fått henne att tvivla på ifall hon vill fortsätta inom forskaryrket i framtiden.

Men just nu har jag lite såhär identitetskris faktiskt på gång vad gäller min forskaridentitet att vem är jag? Ska jag nu orka med det här och liksom borde jag omskola mig? Och sen samtidigt tycker jag ju det är jätteroligt, det är jätteroligt när man får liksom skriva att man hittar dom här liksom... Men jag blir bara så frustrerad av dom här kraven att man ska vara så snabb och effektiv och jag liksom... Det känns liksom jobbigt att känna att man inte liksom lever upp till de här dagens krav, så det är jo. Ibland känner jag mig jättelyckad och duktig och ibland känner jag mig liksom helt skit, så att jo det går lite upp och ner.

Elisa känner ibland att hon inte klarar av att leva upp till de krav som ställs på forskare att man ska vara snabb och effektiva och publicera mycket och i en snabb takt. Hon beskriver sig själv för långsam för dagens effektivitetskrav inom forskarbranschen och därför poängterar hon att hon borde vara en snabbare och effektivare forskare för att räknas som framgångsrik. Elisa anser ändå att bra forskning kräver tid och eftertanke och därför menar hon att forskningen i många fall kan bli på en ytligare nivå på grund av att forskarna inte har tid att gräva in sig på djupet.

När jag frågar Elisa om hon någonsin upplevt att hennes kön någonsin skulle ha varit ett problem i samband med undervisning och forskning svarar hon jakande och berättar att det var någonting hon upplevde mycket speciellt när hon var yngre.

Jo, jo i synnerhet när jag var ung så hade jag ju situationer där studenterna kunde vara i samma ålder som jag eller till och med yngre. Och då var det nog flera sådana tillfällen där dom här männen eller unga männen så dom tog ju inte mig på allvar liksom på det sättet, utan jag kände nog att jag måste kämpa för att få den där respekten liksom på ett annat sätt i undervisningen. [...] jag har haft förmånen att jag har fått föreläsa från början från det att jag, redan under gradutiden så liksom fick jag möjlighet att undervisa, så det har ju liksom gjort en liksom lite hårdhudad. Men förstås när man började så var det ju skrämmande och just det där att liksom att sitta där med människor i samma ålder att hur ska dom nu ta en på allvar.

Elisa påpekar också att hon också som ung inte kände att hennes forskning togs på allvar då hon till exempel deltog på olika konferenser.

...så minns jag nog att dom där första gångerna så blev jag lite som en maskot för vissa av dom där, det fanns några sådana här äldre herremän som, dom tyckte säkert jag var jättekiva att liksom hänga med och liksom gå på krogen med men inte att dom skulle ha kommit och frågat mig kanske att ”vad håller du nu riktigt på med och forskar med och vad liksom...”

Elisa har också under seminarier upplevt att hon inte fått sin röst hörd och att hennes idéer inte har noterats på grund av att hon har varit kvinna.

...en sak är också den här att när en kvinna säger någonting till exempel i ett seminarium så kanske det inte liksom noteras egentligen och sen säger en man liksom samma sak i princip, utan att säga att ”hej det där som Elisa just sa, så vill jag också...”, utan lyfter fram det som att det är han som nu har kommit på liksom det här, och då är det liksom att ”aa jo, det där var ju en bra idé att...”. Så där har jag tänkt att när jag har blivit äldre liksom så har jag varit ibland sådär att jag har liksom sagt att ”ja men det var just det där som jag försökte liksom säga”, bara för att liksom, men som yngre blir man bara sådär att ”va, att det där var ju just det där jag sa men då var det ingen som noterade det, men nu när liksom den här killen säger det så då är det plötsligt någonting”.

Hon säger att det var tufft att vara en ung kvinna i forskarbranschen och att hon i flera avseenden både under konferenser, på seminarier och i undervisningssituationer fick kämpa för att få respekt, både av män och kvinnor men främst av män. Elisa säger ändå att hon med åren har blivit mer hårdhudad och lärt sig stå upp för sig själv vilket gör att liknande situationer inte påverkar henne på samma sätt mera.

...att det är nog det att jag börjar vara liksom vet du sådan här jag är liksom tant nu att jag vågar liksom säga ifrån. Jag vågar, jag börjar ha lite liksom,

jag har någon slags status ändå att jag börjar vara mera liksom ”peer” med dom här gubbarna som förr var liksom dom här som, och jag var ”lilla flickan” liksom, väldigt länge var jag ”lilla flickan”, upp i 30-års åldern var jag ”lilla flickan”.

Under intervjuens gång lyfter Elisa upp upprepade situationer där hon känt att hon inte blivit tagen på allvar. I samband med att jag frågar henne hurdan skillnad hon tycker att det finns på den hon är på fritiden och den hon är på jobbet säger hon att det inte finns så stora skillnader, men att hon känner att hon kanske borde vara mer återhållsam på jobbet ibland.

Ja, här kommer den här könsaspekten in sen att det här att man som kvinna, att man blir som vet du flamsig och man blir inte tagen på allvar för att man liksom skrattar och håller på och skämtar och sådär, så jo det har jag nog liksom. Men sen har jag försökt liksom, sen försöker jag alltid liksom ”win them over” på det sättet att jag märker att dom så småningom börjar inse att ”okej, inte är hon nu helt liksom bara sådan där fåntratt, att nog kan hon ju någonting också”, att jag tror nog ändå sen att det vad jag har gjort och sådär, att jag tycker inte att liksom, jag tycker att man ska... Ja hur ska jag säga, man ska få vara sig själv på jobbet och ändå bli tagen på allvar, klart förstås med vissa begränsningar sådär, ibland har jag nog kanske varit lite för öppen att jag borde kanske ha liksom, jag vet inte det är svårt.

Överlag anser Elisa att forskarbranschen inte passar speciellt bra ihop med graviditet och familjeledighet, och att det ofta försätter män och kvinnor i en ojämlig position. Elisa har själv två barn och berättar att det var hon som under deras uppväxt var mammaledig och tog hand om barnen, var hemma från jobbet när barnen var sjuka och tog ledigt när barnen hade jullov och sommarlov, medan hennes man jobbade. Eftersom det oftare är mammorna som har huvudansvaret för barnen i familjer anser hon att detta leder till att kvinnor i större grad halkar efter i sina karriärer, och därför önskar Elisa att det borde finnas mera stöd och förståelse för kvinnliga forskare som skaffar barn och att det inte skulle få påverka deras arbetsmöjligheter. Att man som post-doc forskare förväntas tillbringa mycket tid utomlands tror hon också att är en

bidragande faktor till att kvinnor blir efter i sin karriär eftersom många under den tiden har små barn och inte är villiga att åka utomlands för flera månader åt gången.

Nå det passar ju egentligen inte ihop, fast det borde ju få passa, alltså det är ju helt hemskt det borde ju få. Men det var ju jätteliksom svårt och tungt, jag blev själv till exempel av med ett års finansiering när jag var mammaledig utan att jag visste om det. Utan liksom jag fick då bara meddelat att professorn hade använt dom pengarna som var tänkta för min finansiering så hade hen använt till någon praktikant eller till något inköp och någonting sånt här, så jag blev liksom av med...

Elisa berättar också att hennes barn var sjuka relativt ofta och hade mycket hälsoproblem vilket ledde till att hon ofta var hemma med barnen och därmed förlorade mycket arbetstid också då barnen blev äldre. Eftersom Elisa är projektforskare består hennes lön av extern finansiering och hon hade också oturen att mista finansiering under sin mammaledighet. Elisa tror ändå att papporna nuförtiden är mer involverade i ansvaret över barnen än vad hennes man var när de var unga och hade små barn.

Förutom småbarnstiden berättar Elisa att det också finns andra faktorer som påverkar arbetstiden och – effektiviteten. Elisa har under sitt liv tampats med en del hälsoproblem vilket hon påpekar har påverkat både arbetstakten och effektiviteten. Enligt Elisa är hon en känslig person och lider dessutom av depression vilket gör att hennes arbetskapacitet påverkas väldigt mycket då hon mår dåligt, och då lider både arbetstakten och – kreativiteten. Elisa lyfter fram flera gånger under intervjuens gång att hon anser sig själv vara en långsam forskare vilket bland annat beror på hennes hälsoproblem och depression. En annan bidragande orsak enligt henne att hon har satt tydliga gränser mellan jobb och fritid och därmed valt att inte jobbat lika mycket som många andra forskare gör. Elisa menar att det snarare är en regel än ett undantag att ha brist på fritid som forskare men att hon själv valt att hålla mer fritid, både för sin egen skull och för hennes barns skull.

Men jo, jag ser inte det som ett problem för mig, men det har nog att göra med att jag liksom vill gå lite emot det där. Jag tycker inte om den där ideologin som finns inom det akademiska att man ska liksom, att det är en dygd att man inte håller någon fritid, jag tål inte det där för det är ohälsosamt faktiskt så att jo. Så jag tror att man nog lite kan bestämma där. Men är man väldigt, väldigt, väldigt ambitiös och väldigt, väldigt driven och vill liksom så fine, men då ska man inte klaga heller på att man inte hinner med någonting utan då gör man ett val helt enkelt att man väljer att man, då är det liksom... För man kan nog ändå välja vissa saker, man behöver inte gå med i allt ändå så att. Mera fritid åt forskarna, att dom själva skulle inse att ta tycker jag.

När jag frågar Elisa hur hon tycker att kläderna hon har på sig har för betydelse för hennes yrkesroll säger hon att kläder nog är någonting hon funderar en del på. Samtidigt som hon konstaterar att det inom den akademiska branschen inte finns en strikt klädkod medger Elisa ändå att hon anser att det är viktigt att klä sig på ett visst på till exempel konferenser för att bli tagen på allvar.

Men jo, okej så det finns en frihet då att när du kommer till jobbet så kan du komma, ingen bryr sig liksom vad du har på dig egentligen. Men jag har nog ändå lite det där att om jag till exempel far på konferens så vill jag nog ändå liksom se någorlunda snygg ut, inte sådär överdrivet, det får inte se ut liksom som att jag skulle ha... För då blir man inte tagen på allvar om man kommer dit i högklackat, utan man måste liksom... Men sådär lagom snyggt men ändå sådär "casual", så det är helt en sådan här plan som jag måste ha att hur jag ska klä mig. [...] Men jo, så är jag för feminin så blir jag inte tagen på allvar, men jag vill inte heller komma som en slashas, så min liksom är den här att jag balanserar mellan dom här.

När Elisa var yngre och deltog på konferenser var hon ibland med om att äldre män flirtade med henne och därför tror hon att man som kvinna funderar mycket på hur man klär sig och hur man framställer sig själv. Elisa säger att "...men liksom därför just så tror jag att man som kvinna lite tänker att man inte vill bli sedd som något slags

sexobjekt eller liksom, vilket ju låter fånigt men det är nog bara så jo”. Elisa anser därför att kläder spelar en ganska stor roll i universitetsbranschen.

Essi

Essi har mycket erfarenhet av forskarbranschen då hon mer eller mindre jobbat i cirka 20 år som både forskare och lärare. I början av hennes karriär var huvudfokuset på forskning medan Essi nu förtiden har mest undervisning, och därmed inte har speciellt mycket tid att ägna sig åt forskning vilken hon själv tycker är väldigt synd. Essi berättar att hon kom in i forskningsbranschen på grund av ett stort intresse för ämnet vilket ledde till att hon gick med i flera olika forskningsprojekt som tangerade hennes forskningsintresse. Hon säger skämtsamt att det egentligen var forskningen som valde henne och att hon ser forskning som utmanande och lärorikt då man får lära sig ny kunskap och samtidigt skapa ny kunskap.

Essi anser att en bra forskare ska vara nyfiken, vilja lära sig nya saker och respektera den tidigare forskningen som gjorts av andra. Essi konstaterar också att man ska ha ”sisu”, ork och tålamod då man i hennes yrke ofta kan möta på motgångar av olika slag.

Sen ska man ha sisu, jo det behöver man i mycket, man får inte ge upp i första taget fast jag tänkte här för något år sedan göra det, men det var ganska länge sedan ren. Jo men man får inte ge upp liksom i första taget och man ska ha nog ha ganska mycket ork att kämpa på fast allting går emot, och man ska kunna ta emot kritik för det får man ju, eller negativ också det får man med.

Essi konstaterar att hon ganska långt själv har dessa egenskaper men berättar också att hon är väldigt självkritisk.

...jo, jag kämpar på och det där nog liksom vilja utforska nya, jag vill nog utforska nya saker, jag är kanske inte sådär bra skribent så jag får kämpa hårt när jag ska skriva och sånt här att... Och jag är väldigt självkritisk

därför säger jag också att jag inte är så bra lärare för att jag är väldigt självkritisk och sånt där men det ska man väl också lite vara nog, man ska inte tro... För att är man själv självkritisk så då är man också, då kanske också kvalitén ligger högre då när man jobbar så.

Essi tror ändå att självkritik till en viss mån kan vara nyttigt eftersom hon tror att kvalitén på jobbet man utför blir bättre då. Essi önskar själv att hon skulle vara mer kreativ och innovativ eftersom hon tror att det skulle hjälpa henne komma på nya forskningsområden.

Essi trivs med flexibiliteten som forskaryrket innebär och att hon själv får bestämma över sin arbetstid. Hon säger också att hon för det mesta trivs med sina kollegor och anser också att gemenskapen inom fakulteten är bra. Hon konstaterar ändå att det negativa med arbetet är att hon jobbar ganska mycket och den genomsnittliga arbetsdagen jobbar hon ungefär tio timmar. En utmaning i forskaryrket enligt henne är att försöka hänga med i det allt snabbare tempot som yrket kräver.

...utmanande positivt är just det där att du får chansen att försöka på nya saker hela tiden och sådär. Men sen utmanande negativt är igen det att man förväntas att liksom kunna, vad ska vi säga, man förväntas kunna göra mer och mer saker på samma tid som förut. Och det liksom bara, och man öser på nya uppgifter på lärarna hela tiden och förväntas att ”jo men sen ska ni ju också forska och sen ska ni och göra det och det till”. Och då är det utmanande liksom på det sättet att hur ska, liksom det där med rent av fysiskt med orken att hur hinner man få allting gjort...

Essi har svårt att säga ifall kön har betydelse i hennes yrke men konstaterar sen ändå att hon kanske lite upplever att man som kvinnlig forskare måste kämpa hårdare för att nå framgång och bevisa att man är tillräckligt duktig. Speciellt när hon var ung doktorand upplevde Essi att det förväntades att man som kvinna skulle vara mer noggrann och få bättre resultat än de män som Essi doktorerade med. Essi upplevde att hon som ung kvinna behövde kämpa hårdare och hela tiden bevisa sig själv för att bli tagen på allvar. När Essi var yngre var hon också blygare och mer osäker och kände

att hon därför ibland hade svårt att få respekt speciellt i undervisningssammanhang där hon upplevde att studerande inte alltid lyssnade på henne.

...och i synnerhet när man var yngre så lyssnades man inte på som lärare och då tänker jag kanske inte som, med forskare kanske inte så mycket som med lärare. För med forskare så var man ju, nå kanske det var också lite sådär lite att ”vad har nu flickorna gjort” som jag sa lite sådär att ”vad har nu flickorna gjort här nu” när man började när man var ung och sådär. Men då tänkte man inte på det för att man var ju så ung och grön så man, det var ju så att vad hade man riktigt gjort liksom att man, det var ju allt var ju så här försök och sen, men så fort man visade vad man kunde så nog fick man respekt åtminstone utomlands i forskningen så här [...] mer i undervisningssammanhang då att pojkarna inte har lyssnat för att man har varit det där osäker kanske och inte haft riktigt den där pondusen som... Då i början var jag väldigt osäker och hade inte pondus, att det var kanske delvis för att jag var flicka och lite blyg och sånt här...

De senaste åren har hon upplevt problem främst i form av kulturkrockar bland utländska studerande där kvinnor kanske inte är lika vanliga i akademiska sammanhang. Bland dem har Essi bland annat upplevt att de ifrågasätt vitsord och hennes bedömning. Essi påpekar ändå att det endast har skett ett fåtal gånger och att det skedde oftare när hon var yngre. Nu är Essi både äldre och har mer erfarenhet och en annan arbetstitel vilket enligt henne ger henne mer pondus och respekt av andra forskare.

Som Essi påpekade tidigare går hennes huvudsakliga arbetstid åt till undervisning medan hon i början av sin karriär sysslade mer med forskning. Hennes forskningstid minskade i samband med att hon fick sitt första barn och inte mera hade möjlighet att arbeta tio timmars arbetsdagar. Trots att Essi tycker att det har varit tungt att vara mamma i forskarbranschen anser hon samtidigt att jobbets flexibilitet har underlättat hennes tid som mamma då hon själv kan bestämma över sina arbetstider och därmed ta ledigt mitt på dagen om det skulle behövas. Essi valde att jobba ungefär 75-80 procent fram till att hennes son var tio och jobbar i dagens läge jobbat heltid två år efter det.

Essi jobbar långa dagar och säger skämtsamt att hennes hobbyer för tillfället är att laga mat, städa och sova eftersom hennes arbete tar upp så stor del av hennes tid. Speciellt förra våren då Coronan slog till fick Essi mer arbetsuppgifter vilket ledde till att hon kunde jobba uppemot 12 timmar per dag. Nu har det lugnat sig lite med Essi konstaterar att det blir mycket jobb, särskilt när det är distansjobb och kontoret är hemma vilket gör att hon har svårare att släppa arbetet. Essis brist på fritid beror också på hennes familjesituation då hon också behöver ta hand om en sjuk släkting. Essi konstaterar att hon ofta lider av trötthet och att hon inte har möjlighet att prioritera sitt eget välmående och att koppla av så mycket som hon borde.

På grund av Essis livssituation har hon haft huvudansvaret för sin son merparten av tiden vilket har begränsat hennes arbetsmöjligheter. Bland annat gick hon ner i arbetstid vilket gjorde att hon inte hade lika mycket tid över att fokusera på forskning. Eftersom hon varit mycket ensam med sin son har hon heller inte haft möjligheten till mobilitet vilket ofta krävs om man vill avancera som forskare. Essi säger att hon i och med valet att inte resa så mycket istället gett sin son tryggheten att få ha henne hemma vilket hon ändå inte ångrar.

Nå förstås är det ju liksom, nog vet jag ju det att sen jag fick barn så valde jag ju då att inte liksom då lämna honom, lämna barnet utan jag valde att gå ner i arbetstid. Och på det sättet var det ju ett hinder förstås att det kanske, det var det som gjorde att jag inte sen heller har en möjlighet att det där gå vidare för att, eller ska vi säga göra framsteg ska vi säga, att gå vidare och fortsätta har jag ju kunnat göra men att jag menar det, att skulle jag har valt att... Nog min kollega som fick barn och valde att ha föräldrarna och hjälpa och själv liksom reste världen, jorden runt hela tiden så det där. Att jag har ju valt att eftersom vi bor mycket på tu man hand med sonen så reser jag ju inte mycket och jag har valt att ge tryggheten åt honom istället för det där att han skulle måsta skjutas runt och föra runt honom till några andra kompisar och personer och olika människor och sånt här så jag hoppas att det betalar av sig i framtiden...

Efter mammaledigheten upplevde Essi att det var svårt att återvända tillbaka till jobbet ”Så sen efter det så när jag kom tillbaka så var det lite knepigt kanske sådär att man ansågs inte liksom riktigt vara, jag tyckte att på något vis kändes det som att jag inte ansågs vara riktigt kompetent för mitt jobb mera för att jag hade varit mammaledig”. På grund av hennes son kunde hon inte heller arbeta övertid vilket gjorde att hennes forskning blev lidande, vilket hon tror att delvis har påverkat hennes karriärmöjligheter. Bland annat har hon fått höra att hon inte skulle vara lämplig som professor.

...men att det har nog gjorts klart för mig att professor behöver jag inte tänka på att bli inte. Och det är ju dels därför också att jag inte kan satsa fritiden alltför mycket eftersom jag har min pojke då som ännu är liksom just på väg in i tonåren, så det där så det är ju på det sättet. Men att om man tänker karriärmässigt så har jag sådär fått, eller egentligen hela tiden att ”du ska nog vara nöjd med din position nu” har vissa sagt, andra har nog sagt att ”nä men nog ska du väl söka professur”, men sist det var en möjlighet till att söka professur så var den satt så att jag absolut inte skulle kunna passa åt mig.

Essi säger att det var en tung tid att komma tillbaka efter mammaledigheten med att hon inte i dagsläget mera påverkas så mycket av situationen.

När jag frågar Essi hur hon tycker att kläderna hon bär har för betydelse för hennes yrkesroll svarar hon:

...innan min son föddes så var jag nog, jag var väldigt, jag hade massor med kavajer och dräkter och allting då för att när jag var ut på konferenser så jag var nog alltid uppklädd. Jag har nog aldrig varit riktigt någon sån här, aldrig riktigt kvinnligt uppklädd, utan då förstås att mina jobbkläder var liksom kavaj och byxor eller kavaj och kjol och sånt här men att aldrig något sånt här utmanande eller någonting sånt för det är inte riktigt jag, det är inte min kropp heller, men nog snyggt och propert och såhär. Men nu efter att sonen föddes så blev det liksom, nå när han var mindre så måste det ju vara praktiskt...

Essi berättar också att hon nog anser att det är viktigt hur man klär sig, speciellt i forskningssammanhang. Hon tycker att kläder ger mer trovärdighet och berättar att hon i forskningssammanhang brukar klä upp sig i kavaj för att det enligt henne ger mer respekt och man blir mer betrodd som forskare. Hon säger skämtsamt att ”man ska nog vara väldigt smart om man ska klä sig dåligt”. Essi menar därför att kläder nog spelar en viss roll i hennes yrke trots att hon säger att hon till vardags klär sig bekvämt.

Ebba

Ebba har fast anställning som universitetslärare. Före det har hon haft ett flertal kortare kontrakt som både universitetslärare och projektforskare. När jag frågar henne varför hon valt forskaryrket berättar Ebba att det var hennes stora intresse för ämnet som förde henne till forskaryrket, och att hon ser på det forskningsfält hon är verksam inom som hennes passion och livskall.

Alltså jag tänker sådär främst att mitt ämnesfält för mig är en passion på något vis, såhär livskall, det är någonting som egentligen ingen förstår som inte är liksom mina kolleger på jobbet, för att det här med livspassion förstår ju nog inte mina kompisar. Dom tycker jag är totalt galen för att det är ju det att man jobbar ju jättemycket, alltså jag jobbar ju... Alltså vi har ju då som jag sa 1600 timmar men det brukar jag använda redan på höstterminen...

Ebba trivs ändå med sitt jobb och som tidigare konstaterat anser hon att hennes jobb är hennes stora passion. Ebba tycker om att arbetet är självständigt och att hon själv får bestämma över sitt arbete. Hon lyfter också fram att jobbet är kreativt vilken hon anser som viktigt. Ebba säger också att hon trivs med jobbet som lärare eftersom hon tycker om att lära ut saker till andra. Hon påpekar också att hon via lärarjobbet kommer i kontakt med många studenter, vilket hon tycker om och beskriver som roligt.

Ebba har en fastanställning som universitetslärare sedan fem år tillbaka och konstaterar att hon först efteråt har insett hur tung tiden var före det, då hon måste jobba hårt för att få finansiering och ekonomin och gå ihop. Hon berättar att det tog länge för henne

att doktorera på grund av de många korta arbetskontrakt hon hade, och för att hon ställde upp på många olika jobb och uppgifter för att få ekonomin och gå ihop. Före hon fick tjänsten som universitetslärare hann hon också tidigare under sin karriär söka en tjänst som universitetslärare som hon inte fick. Ebba berättar att hon kände sig förbisedd och besviken när hon inte fick tjänsten eftersom hon hade jobbat hårt på olika korta vikarierande kontrakt.

Och sen kanske också en annan grej var också när jag det där sökte liksom, det blev ledigt hos oss en universitetslärare, och jag hade jobbat jättehårt på sådana här snuttar som vikarie och så blev det ledigt en plats och så valdes en annan tjej från, hon kom från ett annat land och doktorerade hos oss och hon hade, vet du vi kände henne nog på det viset men hon var just då i ett annat land och det var uppenbart vet du att hon aldrig kommer att komma och börja jobba. Och då valdes hon i alla fall och det var en så jättestor besvikelse då och sen fick jag då vikariera henne istället den här då som aldrig kom till Finland vet du. Så jag fick vikariera henne och det var ganska sådär, det var en jättestor besvikelse samtidigt som det var en sån här förnedring på något vis och fick lite sådan där känsla att jag hade jobbat jättehårt på dom här vikariaten jag hade haft tidigare...

Ebba säger därför att hon tror att egenskaper spelar en viktig roll i hennes yrke, och att man som forskare också har egenskaper som ens förman uppskattar.

Ebba anser att en bra forskare ska vara ödmjuk, självständig, ha bra självförtroende och ha ett stort kontaktnätverk. Ebba anser också att en bra forskare tar sig tid att forska trots att undervisning skulle ta mycket av ens tid. I samband med att vi diskuterar hur en bra forskare ska vara skrattar hon till och konstaterar ”så nu beskriver jag liksom en sån som är en bra forskare där jag inte uppfyller dom här kraven”. Ebba beskriver också sig själv som väldigt självkritisk, och anser att hon som kvinna skulle gynnas av att ha ett bättre självförtroende i flera avseenden. Överlag upplever Ebba att kvinnor har sämre självförtroende än män i hennes bransch, vilket kan vara en orsak till att kvinnor inte avancerar på samma sätt som män. Ebba anser också att en bra forskare ska kunna lyfta upp och föra fram sig själv, vilket hon själv konstaterar att hon är dålig på.

En fråga ännu på det här hur man ska vara som forskare så kanske det här med tävlingsinstinkten behöver vara ännu starkare än hos mig, att man har liksom lite det där att man har liksom lite det där att man armbågar sig fram och lyfter sig själv liksom. Och jag är lite dålig på det där, medan den är ganska stark hos många forskare det här att man lyfter sig själv och visar sig bättre än andra och skryter om sig själv, och jag är sådan som drar mig undan sånt där och trivs inte liksom i sådana miljöer...

Ebba anser att hennes jobb är hennes livs stora passion men konstaterar samtidigt att forskaryrket är utmanande på flera sätt. Mycket av Ebbas tid går till undervisning vilket gör att hon inte har möjlighet att lägga ner så mycket tid på forskning som hon skulle vilja. Eftersom hon lägger ner så lite tid på forskning tycker Ebba det är svårt att upprätthålla sin forskaridentitet.

Jag tycker att det är väldigt utmanande att få, det hjälper ju inte liksom med någon timme här och någon timme där utan du skulle behöva liksom större tider där du skulle få forska. Och sen en annan sak som jag tycker är utmanande är just det här man-kvinna, det är ju nog en skillnad alltså, jag tycker det har en skillnad.

Att vara en kvinna i universitetsbranschen ser Ebba också som en stor utmaning i flera avseenden. Ebba har bland annat märkt att hon som kvinna får kämpa hårt för att få respekt i undervisningssituationer, och berättar att de kvinnliga lärarna får stå ut med bland annat elaka mejl och aggressivitet från studerande. Speciellt som doktorand upplevde Ebba att det var utmanande att hålla kurser eftersom hon oftast var i samma ålder eller endast lite äldre än de studenter hon undervisade. Hon konstaterar också att det oftast är männen som betar sig oförskämt.

... nog kan det finnas tjejer också som kan vara oartiga och bete sig liksom på vet du lite såhär, men det är oftast killar som vi har problem med vi tjejer där hos oss och som skriver sådana här, kan säga oförskämda saker, skriva oförskämda mejl. Men okej, det kommer också från tjejer men jag

tycker nog att som kvinnlig lärare så får man nog kämpa. Man brukar ju säga sådär att kvinnor måste liksom bevisa sig hela tiden, speciellt i en manlig, och just liksom inom mitt ämne där det är så mycket manligt, såhär männens ämne, och då får vi som kvinnor där alltså ja, vi får nog jobba hårt alltså för att få respekt, för att ja. Nej, det är nog skillnad, det tycker jag att är en stor utmaning.

Ebba anser också att hennes kön har betydelse i olika forskningssituationer. När jag frågar Ebba om hon upplevt situationer där hennes kön varit ett problem i samband med forskning så svarar hon:

Nå alltså just det här att när jag var yngre så tyckte jag nog det alltså. När jag var yngre och var på dom här liksom internationella konferenserna med min professor, alltså då tyckte jag nog att det var liksom, inte tog ju någon mig på allvar upplevde jag. Men det kan också vara förstås att man var doktorand och sådär och inte var man ju något känt namn och såhär så, det är nu svårt att säga sådär.

Ebba anser att det som kvinna, speciellt ung kvinna, kan vara svårare att knyta kontakter på konferenser dominerade av män. Ebba är tacksam över att hon ibland haft sin professor med sig som introducerat henne till andra forskare, eftersom det kan vara utmanande som ensam forskare att knyta kontakter.

Ebba har alltså upplevt olika situationer där hon ansett att hennes kön haft betydelse, både i olika undervisningssammanhang och i forskningssammanhang. Förutom att Ebba jobbar som universitetslärare och forskare har hon också varit med i olika planeringsgrupper, forskarföreningar och fackföreningar. I en av dessa arbetsgrupper hon har suttit med i berättar hon att hon blivit nedtryckt på grund av att hon är kvinnlig universitetslärare.

”nä nu ska du tyst lilla lilla flicka där vara tyst och inte ifrågasätta det här att det här har vi ju redan bestämt om” att det är lite sådan här attityd. Där vet jag nu inte heller om det har liksom med kvinna-man och göra utan det kanske har mera det och göra att du inte är professor, så har jag tänkt, jag

har tänkt liksom att det är främst att man inte är professor men nog tycker jag att dom här andra universitetslärarna som är män där att inte får dom den här samma liksom ”nu ska du nu bara vara tyst du lilla flicka där”, inte får dom ju sådana svar, så kanske lite nog sådär att man känner att man blir lite nedtryckt där.

Ebba konstaterar flera gånger under intervjuens gång att hon jobbar väldigt mycket. Hennes arbete tar upp en stor del av hennes liv och Ebba menar att man därför måste brinna för sitt ämne för att orka med den stora arbetsbördan.

Så man jobbar ju liksom galet mycket, men eftersom det på något vis blir en sån här stor hobby så det slukar nog upp ens liv, så det har samtidigt också varit ganska påfrestande om man tänker såhär på fysiken och såhär och tungt liksom. Fast det är ens stora passion så blir det ju förstås också tungt för att man liksom, inte vet jag, jag brukar tänka att vi är som såna här kreativa, vi hör till kreativa folket brukar jag tänka att så här vet du som målare och författare som också kan liksom jobba ihjäl sig dom bara skriver dygnet runt liksom sin bok och sådär. Det är lite samma att det är nog ett sånt här livskall kanske.

Ebba berättar att hon normalt jobbar ungefär 80 timmar i vecka, under en lätt period kan det vara nere i 60 timmar i veckan men det har också hänt att hon jobbat över 100 timmar. På grund av hennes den stora arbetsmängden konstaterar hon också att hon inte har så mycket hobbyn för att tiden helt enkelt inte finns. Enligt Ebba är hennes jobb hennes största hobby, men utöver jobbet försöker hon röra på sig på olika sätt eftersom hennes jobb innebär mycket stillasittande. Ebba tycker det är utmanande att få tiden att räcka till så därför är hon noggrann med att avsätta tid specifikt för motion.

Ebba har själv inga barn men konstaterar att forskarbranschen kan vara mer utmanande för kvinnor med barn, och att det kan leda till att det blir svårare att avancera som forskare.

Det kanske lite går ihop med det här att avancera som forskare, där är det ju nog mera utmanande för kvinnor för att du har då varit hemma och du

har varit ledig och du har den här frånvaron där liksom från den här forskningen och såhär, att det är ju en naturlig förklaring till att det kanske är mera män som är professorer men det där. Det är ju inte lätt alltså, att doktorandskapet infaller ju just där i dom här liksom vad kan man vara mellan, oftast är man kanske just något 27-28 till 38 och då har du dåliga arbetsförhållanden.

Enligt vad Ebba har sett bland hennes kollegor är det svårt att få familjeliv att gå ihop med osäkerheten som kommer med korta arbetskontrakt och stipendieansökningar. Hon tycker inte att universitetet gör någonting för att göra det lättare för forskare med barn, utan att det är tack vare utomstående faktorer som till exempel en partner som gjort det möjligt för vissa forskare med barn att fortsätta jobba i branschen.

När jag frågar Ebba hur hon tycker att kläderna hon har på sig har för betydelse för hennes yrkesroll anser hon nog att kläder spelar roll. Speciellt som ung doktorand ägnade hon mycket tid på att fundera på sin klädsel och vilken typ av kläder som gav henne mer eller mindre respekt.

...som ung doktorand så tyckte jag att det var en jättestor grej det där att hur ska jag, jag provade vet du, alltså jag hade olika kostymer och kavajer att ”ger det här mig mera respekt, jaha det gav det mig inte det gav sämre respekt att okej det ska alltså inte vara kavaj, aha okej men då försöker jag med farkkun och någon t-paita, jaha det blev den här effekten nehe okej”. Så jag har kanske nog provat mig lite fram där som doktorand att okej, hurdan effekt har min klädsel.

Ebba anser att klädsel fortfarande är viktigt och att hon funderar på vilken reaktion hennes kläder ger. Ebba är viktig med att hennes kläder ska vara neutrala och inte ge någon signal om vare sig politisk eller religiös övertygelse.

Jag tänker faktiskt mycket på sånt här och det har jag nog kanske också lite i kläderna att dom ska vara ganska sådär, nu har jag en sådan fas som medelålder då att dom är ganska sådär neutrala, inte att jag är vet du, kanske lite sådär övermycket att jag vill inte ha vet du heller någon sådan

här ”brands” som jag... Inte för att jag tänker att jag är någon sådan här vet du ”influencer” som påverkar stundernas, okej nu har föreläsaren hon har där nu vet du något märke på sina kläder, inte är det därför utan jag tänker bara att jag inte liksom, jag vill bara vara sådär neutral...

Ebba säger ännu att hon tycker att forskarna i hennes ämne klär sig ganska ledigt och vardagligt, och att det endast är professorerna som klär upp sig i skjorta och kavaj.

Emilia

Emilia har jobbat länge inom universitetsbranschen och har haft olika arbetspositioner under årens lopp. Under sin karriär har Emilia hunnit med mycket, men har nuförtiden anställning som professor. Emilia berättar att hon aldrig hade en tydlig plan i att hon ville göra karriär utan att hon så småningom under sin karriär ”växt in i det akademiska”.

Emilia trivs med sitt jobb för att det är både utmanande och varierande. Hon poängterar också att hon tycker om friheten jobbet för med sig och att hon får utforma sitt jobb ganska långt som hon själv vill. Efter att Emilia blev professor har hon inte lika mycket undervisning mera, men hon lyfter ändå upp det som en viktig aspekt av jobbet. Emilia berättar också att hon har kollegor som hon kommer bra överens med vilket också bidrar till att hon trivs väldigt bra på sitt jobb.

Emilia anser att en bra forskare har ett stort nätverk, många idéer och ska vara uthållig. Hon lyfter också upp att det är viktigt att kunna samarbeta med andra människor, och eftersom hon är professor anser hon också att det krävs tydliga ledaregenskaper.

När jag frågar Emilia om hon upplevt situationer där hennes kön varit ett problem i undervisningssituationer svarar hon att hon inte upplevt något sådant, men att hon när hon var yngre upplevde att hon inte togs på allvar på till exempel olika möten. Emilia säger att hon länge var ”den där flickan och togs inte riktigt på allvar”.

Nå ska vi säga att när jag börja så var jag ganska ung och jag var ganska blyg, jag har på något vis fått hemskt mycket mera skinn på näsan längs med åren, det har blivit bara tjockare och tjockare det där skinnen på näsan. Men det här var ju en tid där, vad ska jag säga, det flesta professorer var män och när jag var ung så upplevde jag att när jag som var med på något möte, så dels så var jag som statusmässigt att jag var inte professor utan jag blev nu bara skickad att kan jag gå på det där möte där och där och där, och så minns jag att alla andra var manliga professorer. Så blev jag den där flickan och det lustiga att jag har varit den där flickan hemskt länge, att jag skulle säga att jag var liksom en flicka fram tills jag blev 40.

Enligt Emilia finns det även osynliga strukturer inom universitetsbranschen som bland annat bidrar till att det oftast är kvinnorna som tar ansvar för uppgifter relaterade till den dagliga verksamheten vid universitetet. Eftersom många kvinnor ställer upp och tar ansvar för olika uppgifter som inte är relaterade till deras forskning leder det bland annat till att de kanske inte avancerar till en högre forskartjänst. Emilia ser detta som väldigt orättvist och säger att "...liksom det kan vara hemskt skadligt i längden för en arbetsplats, för att det måste ju också finnas de där människorna som ibland säger jag kan göra det här".

Emilia anser att det finns olika förväntningar på vad till exempel en manlig professor ska göra och vad en kvinnlig professor ska göra, och lyfter upp en situation där hon blev ombedd att sköta de praktiska arrangemangen för en kurs.

Men det var här en gång, kanske för ett och ett halvt år sen, så det råkade sig att det på en och samma dag kom två manliga professorer till mitt rum och sa vad jag skulle göra, och det var någonting som vi hade gemensamt en kurs som vi skulle... Och sen var det det där praktiska att göra en moodle-sida eller kontakta någon eller boka en sal eller såhär, helt enkelt det här helt det här praktiska som vi ju gör själva nuförtiden, förr gjorde vi ju det inte själva förr hade vi andra att göra det åt oss. Så först kom den ena in och sa att jag skulle göra någonting och sen en timme senare, helt ovetandes förstås om varandra, kom den andra in och sa vad jag skulle göra. Så sa jag "vet du vad, nu har två manliga professorer kommit in i mitt rum och sagt vad jag ska göra och vet du vad det där kan du göra

riktigt bra själv”. Då blev ju som den här ”vad, vad nu då?” och så jag att ”nej, men jag är bara trött på det här att folk kommer och säger liksom...”

Emilia konstaterar att fastän hon är envis och nästan i pensionsåldern som uppfattas hon ändå inte riktigt vara på samma nivå som de manliga professorerna. Emilia säger att:

Till exempel talar de om varandra oftast såhär på möten med efternamn, manliga professorer är efternamn, medan jag är ju alltid Emilia och jag har varit det alltid. Och jag vet att det finns andra äldre kollegor, kvinnliga kollegor, det spelar som liksom ingen roll hur gamla de är, de är alltid förnamn medan de manliga professorerna alltid är efternamn.

Emilia har fått mera skinn på näsan med åren och konstaterar att hon nuförtiden vågar säga emot ifall någon ber henne göra någonting som hon inte vill ställa upp på. När Emilia var yngre skulle hon inte på samma sätt ha vågat säga emot sina kollegor.

Men det är klart att när jag var yngre så skulle jag inte ha haft mage att säga åt dem, åt en kollega att ”vet du det där kan du faktiskt göra själv att det är bara att skicka ett mejl till e-lärande så får du den där sjuttons kurssidan”, att inte ska jag behöva göra skitjobbet. Och jag har ingenting emot att göra det där skitjobbet, det liksom hör till yrkesbilden men jag ska inte göra andras skitjobb, eller jag ska inte göra skitjobbet åt dom. Så att sånt där, och nu menar jag då att jag är så pass till åren och skinnet har vuxit till sig så hårt på min näsa att jag vågar säga ifrån och jag gör det.

Emilia vågar alltså nuförtiden stå på sig men konstaterar att hon eventuellt uppfattas som jobbig av sina kollegor. Hon tycker att det är viktigt att stå på sig, trots att man som bestämd kvinna kan uppfattas som gnällig.

...det enda som man tänker på är det där med att liksom skiljelinjen med att vara en bestämd kvinna som står på sig och vara en gnällspik, den är jättetunn. Och jag tycker på något vis ändå att nog måste man ju stå på sig, och jag menar just som jag berättade tidigare hur jag har sagt till åt manliga

kollegor att det där kan du göra själv, att nog tycker dom säkert bara att jag är jobbig att det skulle vara mycket bättre om jag skulle vara en såndär behaglig kvinna som säger ”jo men visst men jo jo, jag gör det här och jag gör det här och det där”, men jag gör inte det längre!

Emilia tycker också att det finns en skillnad i hur man talar om framgångsrika män och framgångsrika kvinnor och säger att ”...men på något vis att dom kvinnor som är väldigt framgångsrika som når toppositioner att de är som, man måste vara en bitch för att klara av det, och inte pratar man ju på det sättet om en man, då är han ju bara målmedveten, inte är han ju bitchig inte”.

När jag frågar Emilia om hon anser att män och kvinnor har samma möjligheter att avancera i sin forskarroll till till exempel professor så svarar hon att ”på sätt och vis jo”, men anser också att det inte är så enkelt och att det finns osynliga strukturer i universitetsbranschen som också spelar en stor roll.

...hmm saker är ju inte riktigt sådär enkla att kvinnor är på något vis kanske mera rädda att få kritik, de är inte lika bra på att skapa sånt här att på något vis skilja på person och sak. Och det där menar jag ju är en del av glastaket att man helt enkelt är liksom, man är inte tillräckligt tuff eller sen är man på något vis liksom kanske till och med för tuff att man som på något vis liksom far fram med buller och bong och liksom kedjorna faller på vägen. Så nog tycker jag att det där glastaket finns, och inte vet jag nu om jag själv upplever att jag har spräckt något glastak genom att bli professor, jag tycker nog det är nog bara... Jag har varit flitig och det där hållit mig kvar, fast kanske det fanns när jag ännu var under 50 så kanske man fundera borde man kanske göra någonting helt annat. Så nej kraven är nog tycker jag dom samma men det där glastaket finns nog.

Emilia har själv två fullvuxna barn och säger att småbarnstiden var väldigt tung. När Emilia började doktorera hade hon och hennes man två små barn och Emilia berättar att hennes man tog det största ansvaret över hemmet och familjen, vilket gjorde det möjligt för henne att fokusera mera på sitt jobb. Eftersom det var så länge sedan Emilia själv var gravid och hade små barn minns hon inga specifika händelser från den tiden

förutom att det var en stressig tid, men hon påpekar ändå att det ställs höga krav på småbarnsföräldrar i forskarbranschen.

Men jag kommer inte ihåg några enskilda historier att nu handlar det mera om att jag ser på den yngre generationen, och nog tycker jag på sätt och vis lite synd om dom, men antagligen orkar man med sånt där när man är yngre. Men det där, samtidigt som ju ett universitet är en ganska flexibel arbetsplats så är det ju nog också en kravfull arbetsplats, att jo du får jobba när du vill men du måste nog som producera och om du inte producerar så är du... Inte får man ju kicken inte alltså det beror ju på förstås vilket typs jobb, man avancerar åtminstone inte. För att kunna avancera krävs det nog att man är helhjärtat med.

När jag frågar Emilia hur hon tycker att kläderna hon har på sig har för betydelse för hennes yrkesroll konstaterar svarar hon att hon nog tänker lite på vad hon har på sig för kläder till jobbet, men att hon främst tänker på att hennes kläder ska vara hela och rena. Emilia säger att hon uppskattar att den akademiska friheten också inkluderar klädseln.

Jag skulle säga sådär på jobbet är jag helt och ren, det där ja nog tänker jag lite vad jag har sådär på mig att jag liksom kanske tycker om mina Marimekko-tunikar och sånt här. Men jag har inget behov av att liksom markera makt eller klass eller någonting sånthär med kläder och jag är också hemskt glad över att den akademiska friheten också inbegriper klädsel, att nog tycker jag hemskt synd om människor som måste liksom kläs sig, alltså både män och kvinnor som måste klä sig i kostym, eller att män måst bära slips, eller liksom jag tycker att de är hemskt underliga och ganska förlegade tankar...

Emilia säger att hon klär sig anständigt men tycker att det är skönt att hon inte behöver lägga allt för mycket tid på att bry sig om sin klädsel på jobbet.

5 Analys

I denna avhandling förstås identitet och yrkesidentitet som en social konstruktion, där identiteten är en pågående process som hela tiden förändras och utvecklas (Alvesson & Willmott, 2002; Brown, 2015; Ashcraft, 2012). Yrkesidentitet och identitetsarbete är därmed en dynamisk process där flera olika faktorer inverkar på upplevelsen av den egna identiteten. I min analys vill jag därmed lyfta fram olika faktorer som påverkar de kvinnliga forskarnas förståelse för sin yrkesidentitet. Utgående från mitt material har jag urskilt olika framträdande teman. Dessa teman är framtagna på basen av min forskningsfråga och mitt teoretiska ramverk. Utgående från dessa teman och de teorier som avhandlingen utgår ifrån, analyserar jag hur de kvinnliga forskarna upplever och konstruerar sin yrkesidentitet i relation till olika könade normer och ideal som förekommer i universitetsbranschen.

5.1 Den ideala forskaren

Identitet är en form av situationsbunden praktik där individer presterar eller utövar roller som är relationella och inbäddade i olika normer och förväntningar relaterade till både individens självbild och till andra personer runtomkring (Devine, Grummell & Lynch 2011). Empirin visar på att de kvinnliga forskarna har svårt att leva upp till de yttre förväntningar och krav som ställs på dem, och också det krav som de ställer på sig själva. Knights och Clarke (2014) menar att det finns idealiserade förväntningar på vad det innebär att vara en akademiker; en akademiker ska vara innovativ och vetenskapligt och pedagogiskt kunnig. Dessa förväntningar presenterar en bild av det ”perfekta-jaget” eller en ideal identitet som forskaren vill sträva efter (Knights & Clarke, 2014). Inom det nyliberala universitetet kopplas den ideala identiteten till en stark press att prestera vilket resulterar i ”vinnare och förlorare” i spelet om akademisk prestige (Knight & Clarke, 2014). Denna elitistiska och tävlingsinriktade bild av akademikern och kraven på prestation leder till att de som inte kan leva upp till idealet känner sig uppgivna och osäkra.

Ur materialet kan urskiljas olika egenskaper som de kvinnliga forskarna anser att en bra forskare ska ha. Bland dessa karaktärsdrag finns bland annat nyfikenhet,

noggrannhet, social kunskap och stort kontaktnätverk, ödmjukhet, förmåga att hantera den osäkra branschen, snabbhet och effektivitet, det vill säga förmåga att producera den mängd forskning som krävs för att räknas som framgångsrik. Enligt Acker (1990) har varje yrke en okroppslig och abstrakt ”ideal arbetare” som de individer som är verksamma inom yrket sedan försöker leva upp till. De egenskaper som de kvinnliga forskarna föreskriver en bra forskare är således deras syn på den ideala akademiska arbetaren. Empirin visar på att de kvinnliga forskarna kämpar med att leva upp till denna idealbild på olika sätt, bland annat hävdar flera att de saknar vissa egenskaper som de själva räknade upp att en bra forskare ska ha och på en osäker forskaridentitet. Elisa lyfter upp att en bra forskare ska orka med osäkerheten och klara av att publicera forskning i en snabb takt. Elisa konstaterar att hon själv är för långsam för att räknas som framgångsrik och att hon har svårt att orka med osäkerheten i forskarbranschen, speciellt eftersom hon är projektforskare och därmed inte har en fast lön som ger trygghet utan hon måste söka stipendiemedel med jämna mellanrum. Ebba anser att en bra forskare ska vara ödmjuk, självständig och ta sig tid till forskning trots mycket undervisning och andra uppgifter och konstaterar sedan att ”så nu beskriver jag liksom en sån som är en bra forskare där jag inte uppfyller dom här kraven”. Att nå upp till de egenskaper och förväntningar som anknyter till en viss yrkesroll är en viktig del av identitetsskapandeprocessen eftersom individen på så sätt uppnår legitimitet (Ibarra & Petriglieri, 2010).

Svårigheterna att leva upp till den ideala akademikern eller det perfekta jaget (Lund, 2012; Knights & Clarke, 2014) framkommer genom en låg tro på den egna kunskapen och en osäker forskaridentitet. Både Elin och Erika konstaterar att de lider av ”imposter syndrome”. Knight & Clarke (2014) definierar ”imposter syndrome” som tron på att personen i fråga inte är lika kapabel eller tillräcklig som andra tror att man är. Känslor som associeras med ”imposter syndrome”, eller på svenska bluffsyndromet, är självtvivel, en tro på att ens framgång är ett resultat av tur och hårt arbete framom kunskap, och en rädsla att andra ska upptäcka ens inkompetens. Enligt Knights och Clarkes (2014) studie kände många forskare sig som en bluff på grund av att de inte klarade av att leva upp till bilden av den idealiserade akademikern.

Flera av de kvinnliga forskarna uttrycker en viss osäkerhet kring sin forskaridentitet, dels på grund av att undervisning tar en upp en stor del av tiden vilket gör att de inte

har möjlighet och bedriva forskning på den nivå som universitetet kräver för att klassas som framgångsrika. Essi säger att forskningen för henne är en hobby som hon gör på sidan av de andra arbetsuppgifterna som måste göras. Emilia påpekar och andra sidan att kvinnor tar mera ansvar för den dagliga verksamheten på arbetsplatsen och för studerandes välmående, vilket gör att kvinnor har mindre tid för forskning än många män som endast fokuserar på sin forskning och inte tar samma ansvar över andra uppgifter som måste göras. Emilia anser att det inom universitetsverksamheten finns osynliga strukturer som är orsaken till detta, och som gynnar mäns forskningsframgång framom kvinnornas. Lund (2012) poängterar bland annat att det finns en bild av den framgångsrika forskaren eller akademikern som ska publicera mycket i betydande tidskrifter. Elisa påpekar bland annat att hon upplever att hon är för långsam och inte klarar av det snabba publikationskravet som finns. Överlag visar empirin på att de kvinnliga forskarna har svårigheter med att leva upp till de krav och förväntningar som ställs på dem som forskare.

Den akademiska identiteten konstrueras främst av den undervisande rollen och den forskande rollen (Barnard, 2019). Barnard (2019) hävdar att forskare ofta är tvungna att undergräva sin forskaridentitet i fördel för läraridentiteten på grund av den ökade mängden undervisning. Denna osäkerhet kring forskaridentiteten syns även hos de kvinnliga forskarna i mitt material. Både Elin och Erika är försiktiga med att kalla sig själva forskare. Erika konstaterar att "...det är sällan som jag säger att jag skulle vara forskare eller att jag är lärare utan det är mera sådär att jag säger att jag jobbar vid universitetet. För att det kanske också hänger ihop med för att jag inte alltid har varit forskare heller, att det tog ganska länge att disputeras...". När jag frågade Elin hur hon ser på sin yrkesroll svarade hon "Alltså det är jättejättesvårt, därför att det är klart att jag liksom har svaret på den frågan, men det går också emot hur jag känner och hur jag upplever min roll egentligen, för att jag upplever inte att jag får, eller snarare tidigare har fått möjligheterna och resurserna att utöva det här yrket, liksom på det sättet som det förtjänar och jag skulle förtjäna som forskare." Både Elin och Erika verkar vara osäkra på sin forskarroll och forskaridentitet; Elin menar att det tog väldigt länge för henne att disputeras medan Erika anser att hon inte haft rätta förutsättningar som krävdes för att utöva forskaryrket.

Osäkerheten och svårigheten med att leva upp till kraven som ställs på forskare kommer också i uttryck i då många av informanterna antyder både direkt och indirekt att det är väldigt självkritiska. Enligt Fotakis (2013) studie kände många kvinnor sig utanför i universitetsbranschen bland annat på grund av orättvis arbetsfördelning, avsaknad av utveckling eller framsteg i karriären, exkludering eller en känsla av objektifiering och att de kände sig ovälkomna. Fotaki (2013) hävdar således att detta leder till att de kvinnliga forskares självbild påverkas negativt och de börjar undervärdera sin egen kunskap och sina egna förmåner. Eftersom hur individen ser på sig själv och sitt kunnande i sin yrkesroll är en del av yrkesidentiteten, betyder det att det således kommer att påverka hur de kvinnliga forskarna upplever sin yrkesidentitet. Ur materialet framkommer denna negativa självbild bland annat genom att Essi direkt påpekar att hon är väldigt självkritisk ”Och jag är väldigt självkritisk därför säger jag också att jag inte är en så bra lärare för att jag är väldigt självkritisk”. Även Ebba konstaterar att ”...jag är nog väldigt självkritisk, för självkritisk, så det här med ödmjukhet är kanske lite i överdrift för att man skulle nog behöva som kvinna mycket mera självförtroende”. Bland annat Fotaki (2013) visar i sin studie att kvinnors självbild och hur de uppfattar sig själva och sina kunskaper påverkas av den maskulinitetsnorm som råder i universitetsvärlden.

Det verkar utifrån empirin som att några forskare anser att kvinnliga forskare har ett sämre självförtroende än vad de manliga forskarna har. Elin säger till exempel att ”kvinnor vet vi ju också är försiktigare med hur vi presenterar oss själva, och göra som någon sa att man ska gå igenom livet med samma självförtroende som en medioker vit medelåldersman liksom, då klarar man sig, och jag försöker tänka på det själv också ibland när jag ser på vad jag gör att jag har den där känslan att jag inte riktigt kan...”. Maskulinitetsnormen framkommer även i de god broder-nätverken som flera av informanterna lyfter fram, och som de kvinnliga forskarna inte är en del av. Både Elisa och Essi lyfter fram att det existerar nätverk som de kallar god broder-nätverk där manliga forskare stöttar och uppmuntrar varandra. Elisa säger att ”sen förstås alla de här god broder-nätverken som finns så finns ju fortfarande kvar att liksom det är ju nog ganska typiskt att manliga professorer har sina kronprinsar, eller liksom dom har sådana här yngre som dom på sätt och vis stöttar och uppmuntrar och sånt här”. Emilia anser också att universitetskulturen är ”grabbig” och att man som kvinna lätt känner sig utanför då de inte existerar liknande nätverk för kvinnor. Detta leder också till att

kvinnor har svårare att leva upp till bilden av den ideala forskaren, eftersom männen inom dessa nätverk stöttar varandra och blir rekommenderade till olika akademiska positioner där kvinnor inte blir det (Van den Brink & Benschop, 2011;2014). Detta kan ytterligare bidra till känslan av osäkerhet och utanförskap och en skör forskaridentitet.

Empirin visar på att det kvinnliga forskarna känner motstridiga känslor till forskaryrket och upplever en konflikt mellan att och ena sidan älska sitt jobb och brinna för det, samtidigt som flera också konstaterar att de flera gånger funderat på att sluta med sitt jobb och börja med något annat. Shams (2019) bekräftar att forskare upplever spänningar i sin identitet på grund av motstridigheter mellan det professionella ethoset och kraven från den allt mer marknadsdrivna universitetsorganisationen. Elisa påpekar att osäkerheten och jobbet påfrestande gör att hon funderar om hon är skapt på rätt sätt för att klara av forskarjobbet, samtidigt som hon även konstaterar att det inte finns någonting annat hon brinner för eller känner att hon hellre vill jobba med. Också Ebba och Essi har funderat på att byta jobb fastän de samtidigt säger att de tycker om och trivs med forskarjobbet. Elisa konstaterar också att "ibland känner jag mig jättelyckad och duktig och ibland känner jag mig liksom helt skit". Detta är även något som framkommer i Barnards (2019) forskning där han hävdar att kvinnliga forskare upplevde starka motstridiga känslor till sin forskaridentitet på grund av de många krav som ställs på en forskare. Både i Barnards (2019) forskning och i mitt material framkommer att de kvinnliga forskarna upplever varierande känslor från iver och inspiration till känslor av osäkerhet och oro inför framtiden.

5.2 Identitet och ålder

Empirin visar på att intersektionen ålder och kön är en avgörande faktor för hur de kvinnliga forskarna upplever och förhandlar med sin forskaridentitet. Detta framkommer tydligast i relation till de kvinnliga forskares kollegor och studenter, och hur dessa förhåller sig till den kvinnliga forskaren som yrkesperson. Eftersom den individuella yrkesidentiteten också påverkas av den kollektiva yrkesidentiteten (Ashcraft, 2012), betyder det att också det åsikter som utomstående människor har på en person yrkesutövande påverkar hur personen ser på sin självbild och upplever sin

egen yrkesidentitet. Crozier och Woolnough (2019) hävdar att unga akademikers identitet är mer fragil och osäker och de upplever även ofta känslor av utanförskap. Duncan och Loretto (2004) hävdar även att det är vanligare att kvinnor än män blir diskriminerade i arbetslivet på grund av ålder.

De yngre kvinnliga forskarna måste kämpa för att få respekt både av de äldre forskarna och av studerandena. Informanterna berättar att de bland annat försökte få respekt genom att ha på sig en viss typ av kläder som till exempel kavaj, genom att tona ner beteende som ansågs som ”flamsigt” och genom att försöka bevisa sin kompetens och sitt kunnande. En viktig del av identitetsskapandeprocessen är försöka konstruera en sammanhängande självbild i relation till andra (Kenny, Whittle & Willmott, 2011). Elisa berättar att hon i undervisningssituationer som yngre måste kämpa för att få respekt av de yngre studerandena eftersom de var i ungefär samma ålder som hon. Ebba påpekar samma sak och menar också att hon inte tror att en manlig ung lärare skulle behöva utstå lika mycket som en ung kvinnlig lärare. Flera av de kvinnliga forskarna berättar att de hela tiden måste bevisa sig själva och visa att de är tillräckligt kompetenta för att få respekt av de andra. Elisa berättar att det var en tung tid och jobbigt att bli ifrågasatt på grund av sin ålder. Att jobba för att för att få respekt blir således en viktig del i formandet och skapandet av yrkesidentiteten. Som Callagher et al. (2021) hävdar blir upplevelsen och skapandet av identitet en pågående process för att skapa en sammanhållande och betydelsefull identitet.

I denna avhandling förstås identitet och yrkesidentitet som en social konstruktion där identiteten är en pågående process som hela tiden förändras och utvecklas (Alvesson & Willmott, 2002; Brown, 2015; Ashcraft, 2012). Detta är också en aspekt som tydligt framkommer i informanternas svar, speciellt i diskussionerna där de talar om ålder, status och arbetsposition. Universitetet är också en kontext som präglas av motstridiga krav, kontroll från ledningen och starkt kopplat till osäkra identiteter (Knights & Clarke, 2014). Majoriteten av de kvinnliga forskarna konstaterar att de var mer osäkra i början av sin forskarkarriär men att ju äldre de blivit desto säkrare har de blivit vilket gjort att de flesta vågar säga ifrån på ett annat sätt än tidigare. De flesta informanterna berättar också om att de inte fick respekt som yngre men att det har blivit bättre med åldern. Yrkesidentiteten har således förändrats under karriärens gång för de kvinnliga

forskarna och därmed kan ålder ses som en viktig faktor i hur de kvinnliga forskarna uppfattar sin egen identitet men även hur de andra forskarna ser på dem.

Nikunen (2014) poängterar att särskilt unga kvinnliga forskare är begränsade av olika könade förväntningar och föränderliga kraven i universitetsbranschen. Att vara en ung kvinnlig forskare upplevs komplicerat och svårt av majoriteten av informanterna. Ur kvinnornas berättelser kan urskiljas flera händelser där de upplevt att de blivit orättvist behandlade eller inte tagna på allvar på grund av deras unga ålder. Callagher et al. (2021) redogör också för att unga forskare ställs inför så kallade identitetshot eller "identity threats" som påverkar forskarnas identitetsarbete negativt. Dessa identitetsutmaningar påverkar speciellt unga forskare som ofta är i en sårbar och ostadig arbetssituation (Callagher et al. 2021). Callagher et al. (2021) redogör för ett identitetshot där forskarrollen hotades genom tona ner vikten av forskningen och istället lägga fokus på någon annan identitetsaspekt som kön. Ur mitt material och kvinnornas berättelser kan särskiljas dessa typer av identitetshot. Elisa berättar bland annat att när hon som ung gick på konferenser så upplevde hon att de äldre manliga professorerna var mer intresserade av henne som kvinna men brydde sig inte eller visade inget intresse för hennes forskning och hon säger bland annat "...det fanns några sådana här äldre herremän som som tyckte säkert jag var jättekiva att liksom hänga med och liksom gå på krogen med, men inte att dom skulle ha kommit och frågat mig kanske att "vad håller du nu riktigt på med och forskar med och vad liksom.." ". Även Elin lyfter upp en konferenssituation där hon som yngre forskare var inbjuden talare tillsammans med två män och där hon åsidosattes och inte lyssnades på, och männen diskuterade endast med varandra och inte med henne.

Både ålder och status eller arbetstitel verkar ha betydelse för hur andra kollegor uppfattar de kvinnliga forskarna. Enligt Coate och Howson (2014) erhålls status i forskarbranschen genom att producera framgångsrik forskning i tillräcklig mängd, och tack vare det även avancera till en högre forskarpost. Att uppnå hög status, det vill säga åta sig åt aktiviteter som genererar pengar till universitetet, kan forskaren belönas med löneförhöjning, uppgradering av arbetstitel och bli inbjuden att tala på prestigefyllda konferenser (Coate & Howson, 2014). Coate och Howson (2014) hävdar att kvinnor har svårare än män att uppnå status i forskarbranschen på grund av att de ofta har mer ansvar för undervisning, planering och administration.

Även fast både unga kvinnliga och manliga forskare är i en sårbar position, anser ändå informanterna att kvinnor påverkas mera. Detta syns bland annat genom att de unga kvinnliga forskarna har svårigheter med att få respekt av de andra forskarna med högre arbetsposition och status. Ebba som arbetar som universitetslärare berättar att hon inte har talan på vissa möten och blir bemött med en nedsättande attityd om hon ifrågasätter beslut. Ebba säger ” jag har tänkt liksom att det är främst att man inte är professor men nog tycker jag att dom här andra universitetslärarna som är män där att inte får dom den här samma liksom ”nu ska du nu bara vara tyst du lilla flicka där”, inte får dom ju sådana svar”. Även Elisa berättar om en liknande situation under ett möte där hon lyfte fram en synpunkt som blev ignorerad, medan lite senare under mötet sa en manlig kollega till henne samma sak och fick gehör av de andra på mötet. Hon konstaterar också att hon som ung forskare inte vågade säga emot utan accepterade situationen, medan hon när hon blivit äldre fått mer ”skinn på näsan” och vågar säga ifrån.

Empirin visar på att flera av de kvinnliga forskarna blivit kallade ”lilla flickan”, ”lilla gumman” eller ”flicka”, trots att de varit kring 30-40 år gamla eller äldre. Elisa berättar att hon blev benämnd ”lilla flickan” ändå upp till 30-års ålder av äldre manliga forskare, men att hon nuförtiden har både status och ålder och vågar säga ifrån, vilket gör att hon inte mera blir kallad ”lilla flickan”. Emilia berättar också att manliga professorer kallade henne den där flickan på olika möten hon deltog i och hon säger också att ”så blev jag den där flickan och det lustiga är att jag har varit den där flickan hemskt länge, att jag skulle säga att jag var liksom en flicka fram tills jag blev 40”. Denna typ av maktutövande kan ytterligare leda till en osäkrare forskaridentitet, då unga forskare redan ofta har en osäker arbetssituation. Ashcraft (2005) hävdar att makt, kontroll, motstånd och identitet är sammanflätade där olika typer av maktutövande kan uppfattas som identitetshot. Förmågan att motstå makt är starkt kopplat till individens status i kombination med personen som utövar makt eller kontroll (Ashcraft, 2005). På grund av den osäkra arbetssituationen och den osäkra och fragila forskaridentiteten, finns risken att de unga forskarna inte kan stå emot denna typ av identitetshot (Callagher et al. 2021). Detta framkommer land flera av de kvinnliga forskarna då många berättar om att de inte vågade säga emot eller stå upp för sig själva när de var unga.

Förutom ung ålder är även en hög ålder en avgörande faktor i hur kompetenta en forskare upplevs. Van den Brink och Benschop (2011) redogör för att det verkar finnas ett uttalat åldersspann för när forskare kan bli anställd som professor. Eftersom kvinnliga forskare i medeltal är mest produktiva i form av forskningspublikationer i en senare ålder än män, betyder detta att när de uppnått en viss kompetensnivå inte mera ses som lämpliga professorkandidater på grund av för hög ålder (Van den Brink & Benschop, 2011). Detta är något som även framkommer i mitt material. Essi berättar att hon fått höra att hon inte skulle vara en lämplig professor mera på grund av hennes höga ålder. Även Elisa säger att det har blivit svårare att få forskningsfinansiering när hon blivit äldre. Fastän ungdom är en osäkerhetsfaktor hos de kvinnliga forskarna, verkar också en för hög ålder vara en avgörande faktor för hur de upplevs som kompetenta av andra forskare.

5.3 Identitet och yttre faktorer

Yrkesidentitet är en kombination av individens egen bild av yrket och olika utomstående förväntningar på hur man borde vara som till exempel forskare (Bange et al. 2020). Därmed påverkas yrkesidentiteten av interaktion med andra personer och av olika sociala normer kopplade till den kollektiva yrkesidentiteten (Bange et al. 2020). Ur materialet framkommer att de kvinnliga forskares privatliv har en stor inverkan på deras arbetsliv, och att fritid och arbete i många fall är sammanflätade i varandra delvis på grund av den stora arbetsmängden forskaryrket kräver. Flera av de kvinnliga forskarna berättar om brist på fritid och vissa konstaterar att jobbet är deras hobby. Ur de kvinnliga forskarnas berättelser framkommer att det verkar finnas ett ideal om att vara konstant hårt arbetande och så dedikerad till forskningen att det snarare blir ett slags kall där fritid eller privatliv inte ryms med. Därmed har olika yttre faktorer, som till exempel bristen på fritid, även en inverkan på hur de kvinnliga forskarna upplever och förhandlar sin yrkesidentitet. Även olika könade praktiker kopplade till familjeliv och ansvar i hemmet (Herschberg et al. 2019) har en påverkan på hur de kvinnliga forskarna upplever sin yrkesidentitet.

Devine, Grummell och Lynch (2011) hävdar att det akademiska idealet förutsätter att kvinnliga forskare skapar en högt "elastisk" självbild eller identitet för att klara av att

hantera de många krav som ställs på dem både inom jobbet och på fritiden. Detta beror bland annat på att kvinnor i högre grad än män tar hand om barn och andra uppgifter relaterade till hushållet (Devine et al. 2011). De kvinnliga forskarna i min studie visar även tecken på att de måste ”tänja” på sina egna gränser och på sin egen identitet för att försöka leva upp till de krav som ställs på dem både inom och utanför jobbet. Många av de kvinnliga forskarna berättar att de har svårt att skilja på arbete och fritid, och att arbetet tar upp största delen av deras tid. Barnard (2019) menar i sin undersökning att kvinnliga forskare upplever en spänning mellan den personliga identiteten och forskaridentiteten eftersom att många upplevde att de tappat en del av sig själva på grund av att de var så involverade i sina jobb. I min empiri framkommer även att de höga kraven som ställs och den stora arbetsmängden även leder till olika hälsoproblem. Erika berättar att hon varit utbränd och konstaterar att hon har flera kollegor som också varit det. Elisa berättar att hon lidit av olika hälsoproblem bland annat depression, och konstaterar att det är en vanligt förekommande sjukdom i forskarbranschen.

Många av de kvinnliga forskarna jag intervjuat upplevde även att de inte fanns så stora skillnader i hurdana de är på jobbet och på fritiden eftersom dessa två var så sammanflätade. Den stora arbetsmängden, brist på fritid och sammanflätningen av dessa förklarades av Essi att hon såg forskningen som en hobby som man ägnar sig åt på fritiden och på semestern. Ebba konstaterar också att utomstående inte förstår sig på att hon jobbar så mycket, men att hon beskriver sitt arbete som hennes ”livskall” eller ”livspassion”. De ökade kraven inom universitetsbranschen och på grund av att kvinnor har mer ansvar för administrativa uppgifter, undervisning och förpliktelser utanför hemmet (Knight & Clarke, 2014) gör att flera måste utföra forskning på sidan av ordinarie uppgifter för att ha möjlighet att nå upp till bilden av en framgångsrik forskare. På grund av att det akademiska jobbet är så osäkert kan forskare aldrig känna sig säkra på sin identitet, vilket i sin tur kan leda till en känsla av att vara rädd att misslyckas (Knights & Clarke, 2014). Det är vanligt att forskare reagerar på denna osäkerhet genom överdrivet engagemang till arbetet och en snedvriden arbetsetik som inverkar negativt på privatlivet och leder till brist på fritid (Knights & Clarke, 2014). Detta är även något som tydligt framkommer i mitt material, då flera av de kvinnliga forskarna berättar om den stora arbetsmängd de utför och bristen på ledighet.

Olika könade praktiker inom universitetsbranschen (Lund & Tienari, 2019; Lund m.fl.2019; Herschberg et al. 2019) kan delvis ses som en orsak till att kvinnorna upplever att de inte lyckas leva upp till de förväntningar på avancemang i karriären som förväntas av en forskare. En av dessa könade praktiker är föräldraskap, som påverkar kvinnliga och manliga forskare på olika sätt (Herschberg et al. 2019). Ur materialet framkommer att Essi fick höra att hon inte skulle vara en lämplig professor på grund av att hon var borta en lång tid från arbetet då hon var föräldraledig med sin son ”så sen efter det [mammaledigheten] så när jag kom tillbaka så var det lite knepigt kanske sådär att man ansågs inte liksom riktigt vara, jag tyckte att på något vis kändes det som att jag inte ansågs vara riktigt kompetent för mitt jobb mera för att jag hade varit mammaledig då...”. Detta kan även kopplas till den ideala forskaren (Lund, 2012) och svårigheterna med att leva upp till kravet om att engagera sig fullständigt i sitt arbete. Att leva upp till kraven på den ideala forskaren skapar även en norm där familjeliv och privatliv inte ryms med, då arbetet tar över all tid. Forskning bekräftar även att kvinnor har svårare att avancera i sina karriärer än män på grund av större ansvar för familj och hushållsarbete (Lund, 2012). Även Elisa påpekar att hon haft huvudansvaret för både familj och barn vilket har gjort att hon inte haft möjlighet att arbeta och utföra forskning i samma grad som någon som inte ha haft barn.

Av empirin framkommer att flera av informanterna upplever att barn och familjeliv har haft en negativ påverkan på deras karriär. Även Nikunen (2012) bekräftar att kvinnliga forskare upplever att graviditet och familjeledighet inverkar negativt på arbetslivet och karriären. Förutom Essis upplevelse om att hon kände att hon inte ansågs kompetent efter sin mammaledighet, har även flera andra av informanterna negativa upplevelser kopplade till barn och jobb. Elin säger att ”jag tror att i samband med att jag fick första barnet så insåg jag att jag aldrig kommer och liksom nå toppen, jag kommer aldrig att göra någon ordentlig karriär som forskare, för att de helt enkelt inte som det ser ut nu är förenligt med den sortens familjeliv som jag tycker att jag vill ha”. Också Elisa berättar att hon blev av med ett års finansiering under sin mammaledighet eftersom pengarna hade använts till andra införskaffningar istället utan att hon blev meddelad om det.

5.4 Kvinnliga akademikern som ”den Andra” och att göra kön

Den nyliberala ideologin inom universitetsbranschen har gjort att det skapats en maskulinitetsnorm som gynnar det maskulina framför det feminina (Lund & Tienari, 2019). Fotaki (2013) hävdar att denna maskulinitetsnorm och marginaliseringen av kvinnor i universitetsbranschen gjort att det kvinnliga och den kvinnliga kroppen ses som ”the Other” eller ”den Andra” i jämförelse med den manliga forskaren. De kvinnliga forskarna i min studie visar på olika sätt, bland annat genom hur de pratar om sin klädsel och sitt beteende, hur de förhandlar med sin kvinnlighet och hur de förhåller sig till sin identitet som kvinna i universitetsbranschen.

Butler (1988) hävdar genom sin teori om performativitet att kön är något vi gör, bland annat genom språket och hur vi talar om kön, och genom olika vardagliga aktiviteter och interaktion med andra människor. Hur vi gör kön performativt blir således också en viktig del av vår identitet, eftersom individer uppför sig och relaterar till olika sociala förväntningar och strukturella hinder som existerar kopplat till en vis könsidentitet (Essers & Benschop, 2007). Även de kvinnliga forskarna i min studie pratar om hur de gör kön performativt har en betydelse för deras identitet och yrkesidentitet. Detta framkommer bland annat under diskussionen om vad kläder har för betydelse för deras yrkesroll. Kläderna får en stor betydelse i hur kvinnorna uppfattas i sin yrkesroll, och påverkar också vilken respekt de får av andra yrkesutövare i forskarbranschen. Elisa indikerar bland annat att hon inte kan klä sig för feminint på konferenser för att då tas hon inte på allvar av de andra forskarna. Ebba påpekar också att hon är viktig med att klä sig så ”neutralt” som möjligt. Hon påpekar också att hon som yngre kämpade mycket med att få respekt både från studenter och äldre kollegor genom att klä sig på ett specifikt sätt. De kvinnliga forskarna förhandlar således med sin könsidentitet genom att tona ner det feminina, eftersom det feminina kanske delvis inte passar in i den maskulina forskarrollen.

Elisa påpekar att man som kvinna måste hålla tillbaka sig själv och vara återhållsam för att tas på allvar av de andra. Hon anser att ”att man som kvinna, att man blir som vet du flamsig och man blir inte tagen på allvar för att man liksom skrattar och håller på och skämtar och sådär”. Således blir även kön och hur kön performeras en del av

yrkesidentiteten och en del av hur kvinnorna förhandlar med sin identitet som kvinna i relation till forskaridentiteten. Tidigare studier om forskare och universitetsvärlden visar på att kontexten präglas av en maskulinitetsnorm, där det maskulina värderas (Lund, Meriläinen & Tienari, 2019; Angervall & Beach, 2020; Huopalainen & Satama, 2018). Detta syns tydlig hos de kvinnliga informanterna då de redogör för hur de tonar ner det kvinnliga hos sig själva, främst när det kommer till klädsel men också när det kommer till hur de uppför sig. I materialet framkommer som tidigare påpekat att många av de kvinnliga forskarna tonar ner det feminina i sin klädsel eftersom de riskerar att inte annars tas på allvar av de andra inom forskarsamfundet, men även av studenterna.

Nikunen (2012) bekräftar att kvinnliga forskare kämpar med att konstruera sin självbild i relation till diskursen av den hegemoniska maskuliniteten inom universitetet och det manliga subjektet. Empirin visar på och kvinnorna själva uttrycker även en känsla av att hela tiden måste bevisa sig själva och visa att de är värdiga och kunniga forskare. Även här kan man se att det uppstår en identitetskonflikt mellan normen av den maskulina forskarrollen och ”den Andra” feminina forskarrollen. Alvesson och Willmott (2002) hävdar att det uppstår en konflikt mellan de egenskaper man antar att en yrkesroll har, till exempel manlig ledare och den identitet en yrkesutövare har, till exempel könsidentiteten kvinna. Ur empirin framkommer att kvinnor förhandlar med sin identitet som kvinna på olika sätt till relation till den maskulina forskarrollen, men även till den maskulina ledarskapsrollen. Eftersom kvinnor är i minoritet i ledarskapspositioner inom universitetet, kan den kvinnliga professorn ses som den avvikande. Emilia som är professor berättar att hon anser att ”en man som når toppositioner är målmedveten, en kvinna måste vara bitchig för att klara det” och ”det är ju det enda som man tänker på är det där med skiljelinjen med att vara en bestämd kvinna som står på sig och vara en gnällspik, den är jättetunn”. Även Van den Brink och Benschops (2011) studie bekräftar att kvinnliga ledare inom universitetet måste balansera på en tunn linje mellan ett maskulint alltför självsäkert beteende och ett överdrivet anspråkslöst feminint beteende.

Van den Brink och Benschop (2011) hävdar att olika könade praktiker är närvarande i konstruktionen av den framstående akademikern. Som tidigare konstaterat kan den kvinnliga forskaren ses som ”den Andra” i relation till den manliga forskaren, eftersom

det inom universitetet existerar könade praktiker som gynnar män, men är en nackdel för kvinnor (Van den Brink & Benschop, 2011). Dessa könade praktiker skapas av både män och kvinnor inom universitetet genom att de gör och producerar kön via deras vardagliga handlingar och interaktioner med varandra (Van den Brink & Benschop, 2011). Erika berättar bland annat att studerande gärna kommer och talar med henne på grund av att hon är en yngre kvinna och att hon förväntas ta på sig lite av en ”mammaroll” gentemot dem. Erika anser att man som kvinna förväntas ta mer ansvar för studerandes välmående, och om man som kvinna avviker från detta får man lätt kritik från kollegorna för att man missköter sitt jobb. Således blir konstruerandet av kön en viktig del av identitetsarbetet, i och med att de kvinnliga forskarna förhandlar med sin identitet som kvinna i relation till de normer och förväntningar som finns på dem.

De Coster och Zanoni (2019) hävdar att det ibland uppstår situationer där individen har möjlighet att bryta mot könsnormerna och därmed inte ”göra” kön. Genom att välja att bryta mot normen synliggörs de normer som är kopplade till ett visst kön, och att kön är socialt konstruerat (De Coster & Zanoni, 2019). Det uppstår således en konflikt hos flera av de kvinnliga forskarna mellan att leva upp till de förväntningar som finns på dem som kvinnor eller avvika från normen. I vardera fallen verkar det som att det skapas nackdelar för kvinnorna.

6 Sammanfattning och slutsatser

Denna avhandling studerar kvinnliga forskares upplevelser om hur det är att jobba som kvinna inom universitetsbranschen, och mer specifikt hur de kvinnliga forskarna upplever och förhandlar med sin yrkesidentitet i relation till olika könade normer och ideal som kontinuerligt skapas i det nyliberala universitetet. Avhandlingen tar avstamp i den finländska universitetskontexten. Trots att Finland anses vara ett av världens mest jämställda land (Social- och hälsovårdsministeriet, 2021), verkar det som att det fortfarande existerar olika förväntningar på kvinnor och män, både i arbetslivet och i hemmet. Studien visar även på hur universitetet som organisation kan uppfattas som könad där det förekommer olika könade praktiker som är till nackdel för kvinnor. En könad organisation innebär att det förekommer en ojämlik maktbalans mellan könen, att män och kvinnor behandlas olika inom organisationen, och att vara antingen man eller kvinna inom organisationen kommer med för- eller nackdelar för det ena könet (Acker, 1990). Därmed kan även universitetet ses som en könad organisation där olika könade praktiker är närvarande (Van den Brink & Benschop, 2012). Detta kapitel sammanfattar studiens mest centrala resultat i form av teoretiska bidrag, metodologiska bidrag och praktiska bidrag.

6.1 Teoretiska bidrag

Min studie bekräftar tidigare studier om att det existerar könade normer och ideal inom universitetet, och att det finns olika förväntningar på vad män och kvinnor förväntas ta ansvar över (Lund & Tienari, 2019; Coate & Howson, 2014; Fotaki, 2013; Angervall & Beach, 2020). Empirin visar dessutom tydligt på hur kvinnan fortfarande uppfattas som avvikande inom universitetsbranschen, bland annat genom att flera av de kvinnliga forskarna upplevde att det måste tona ner sin feminina klädsel och sitt ”flamsiga” beteende för att få respekt och tas på allvar av de andra forskarna. Samtidigt existerar det vissa förväntningar om att en kvinna ska vara på ett visst sätt, till exempel ta mera hänsyn och ansvar för studerande, alltid ställa upp och tacka ja till olika möten, och även vara den som sköter olika uppgifter relaterade till den dagliga verksamheten vid universitetet. Därmed bidrar studien med att vidareutveckla teorin om universitetet

som könad organisation genom att lyfta fram hur dessa könade normer och ideal påverkar kvinnliga forskare i Finland.

Ett betydande resultat i studien är att intersektionen kön och ålder verkar vara en betydande faktor i hur de kvinnliga forskarna upplevs som kompetenta eller inte för sitt yrke. Detta bidrar även till hur de kvinnliga forskarna förhandlar med sin yrkesidentitet och stöder Callagher et al. (2021) som hävdar att skapandet av identitet är en pågående process för att skapa en sammanhållande och betydelsefull identitet. Studien visar tydligt på att de kvinnliga forskarna, speciellt yngre kvinnliga forskarna måste kämpa och jobba hårt för att få respekt både i undervisnings- och forskningssammanhang. Eftersom andras bekräftelse är en viktig del för att uppnå legitimitet i yrket (Ibarra & Petriglieri, 2010) leder detta till en osäker yrkesidentitet. Här är även makt en viktig aspekt då flera äldre kvinnliga forskare blir kallade ”lilla flickan” eller ”lilla gumman” av äldre manliga forskare i olika sammanhang. Ashcraft (2005) hävdar att maktbruk kan uppfattas som identitetshot, vilket enligt Callagher et al. (2021) kan vara svårt att motstå som ung forskare. Studien visar därmed att även makt är en viktig aspekt i utformandet av identitet.

De kvinnliga forskarna försöker få respekt bland annat genom val av kläder och beteende. Trots att ungdom och ungdomlighet överlag brukar värdesättas i arbetslivet, är det en intressant iakttagelse att det inom forskarbranschen verkar uppfattas som en nackdel och ett tecken på oerfarenhet. Och andra sidan verkar det som att en för hög ålder också delvis uppfattas som ett hinder för till exempel avancemang. Jag frågar mig därför om en kvinnlig forskare någonsin är i den ”perfekta” åldern?

Studier har visat att kvinnor utsätts för åldersdiskriminering i högre grad än män, och speciellt väldigt unga och väldigt gamla kvinnor är särskilt utsatta (Duncan & Loretto, 2004). Eftersom jag i min studie endast undersökt kvinnors upplevelser, kan jag inte utgående från min studie bevisa om detta stämmer. Däremot visar min studie på att upplevelser om kön och ålder i anslutning till identitet förändras över tid. De yngre forskarna kämpar med att passa in i normen och erhålla respekt, något de äldre forskarna inte behöver kämpa med i samma utsträckning. Några av forskarna berättar bland annat att de försökte erhålla respekt genom att klä sig propert, till exempel i kavaj och kostym, när de var yngre. Crozier och Woolnough (2020) hävdar att kunskap

värderas högt inom forskarbranschen och universitetet, vilket eventuellt gör att de unga och oerfarna inte ännu anses ha tillräckligt mycket kunskap.

Ett av studiens mest framträdande resultat är att den förstärker teorin om den processinriktade synen på yrkesidentitet där yrkesidentitet är en kontinuerlig och pågående process som förändras och utvecklas med tiden (Alvesson & Willmott, 2002; Brown, 2015; Ashcraft, 2012). Min studie visar på att utformandet av identitet är en komplex process där både hur individen gör, performerar och upplever identitet i kombination med olika förväntningar och normer bidrar till formandet av identitet. Ashcraft (2021) presenterar ett nytt synsätt på identitet där hon ser på identitet bortom personen, där hon argumenterar för synsättet att inte utgå från individen i studier om identitet, utan istället lägga fokus på olika aktiviteter och kroppsliga möten som aktiverar en viss typ av personlighet. Den processinriktade synen på identitet som min studie bygger visar på denna komplexa syn på identitet, där utformandet av identitet inte endast ligger hos själva individen. Därför vill jag argumentera för att den processinriktade synen på identitet även kan bidra till en bredare förståelse för identitet där även identitet kan ses bortom personen.

Min studie bygger vidare på bland annat Lunds (2012) tankar om att det existerar en så kallad ideal akademiker som forskare kämpar med att leva upp till för att räknas som framgångsrik i forskarkretsarna. På grund av att universitetsbranschen präglas av korta arbetskontrakt och vikariat och svårigheter att erhålla en fastanställning, blir det ouppnåbart att leva upp till idealbilden av en framgångsrik forskare. Då de kvinnliga forskarna i min studie inte lyckas leva upp till den ideala akademikern leder detta till känslor som självkritik, en känsla av att aldrig göra tillräckligt och till att känna sig som en bluff, det vill säga "imposter syndrome" eller bluffsyndromet. Frågan är om den ideala akademikern ens går att uppnå oavsett många arbetstimmar, hårt arbete och stor hängivenhet till jobbet?

Studien visar att svårigheterna med att leva upp till de höga krav som ställs leder till en osäker och ostadig identitet. Trots att de kvinnliga forskarna i min studie är på olika arbetspositioner och vissa av informanterna har en fast anställning medan andra inte har det, upplever alla ändå känslor av osäkerhet i olika grad. Denna osäkra identitet förstärks även av att forskarna upplever motstridiga känslor till sitt yrke, och pendlar

mellan att brinna för och älska sitt jobb till att känna osäkerhet, hopplöshet och en vilja att ge upp. Detta förstärks även av Barnards (2019) forskning som hävdar att detta bland annat är ett resultat av många och de ökade kraven som forskare ställs inför i och med det nyliberala universitetet. Ett betydande resultat är också att de kvinnliga forskarna tvingas utveckla en elastisk självbild för att klara av att hantera alla de krav som ställs både på jobbet och på fritiden. Studien bidrar därmed att vidareutveckla tanken om identitet som någonting elastiskt (Devine et al. 2011), där de kvinnliga forskarna i min studie måste förhandla och tänja på sin identitet genom att samtidigt försöka passa in i en maskulin kontext på arbetet och en feminin kontext utanför jobbet, där de har ansvar för familj och hem. Jag vill även argumentera för att den elastiska identiteten korrelerar med ålder och arbetsposition. De yngre kvinnliga forskarna och de med en mer osäker arbetsituation måste tänja mer på sina gränser eftersom de på ett annat sätt måste jobba på att passa in i forskarnormen för att tas på allvar och få möjlighet till fortsatt arbete.

Ashcraft (2013) talar för ett bilateralt eller tvåsidigt synsätt på yrkesidentitet där individen både erhåller identitet från arbetet, och arbetet erhåller identitet från individerna som associeras med jobbet. Genom metaforen ”the glass slipper” eller ”glasskon” visar Ashcraft (2013) hur yrken präglas av vissa för- och nackdelar som kommer att gynna vissa personer, medan det för andra blir en omöjlighet att jobba inom yrket. Ashcraft (2021) för även fram tanken om att tänka på identitet bortom själva personen och visar därmed på ett komplext synsätt på identitet. Min studie stöder påståendet om det bilaterala synsättet på yrkesidentitet genom att visa på hur det existerar könade normer och ideal inom universitetsbranschen som huvudsakligen gynnar män men är till nackdel för kvinnor, och bygger således vidare på teorin genom att visa på hur detta påverkar kvinnliga forskare i Finland. Samtidigt kan dessa könade normer och ideal ses som en del av Ashcrafts (2021) teoretiseringar om identitet bortom individen.

Förutom att de kvinnliga forskarna upplever sin yrkesidentitet i relation till olika könade normer och ideal, är ett betydande resultat även att kvinnorna är med och konstruerar sin identitet, och därmed också konstruerar könsidentiteten kvinna i relation till forskaryrket. I analysen framkommer att de kvinnliga forskarna gör eller reproducerar kön, och därmed även blir även synsättet om kvinnan som ”den Andra”

i relation till den manliga forskaren som är normen. Enligt Butler (1988) styrs skapandet av kön performativt av sociala normer och förväntningar som finns i samhället på hur en kvinna eller man ska vara eller vad som är maskulint och feminint. Min studie visar också hur de kvinnliga forskarna förhandlar med sin identitet som kvinna på olika sätt för att få respekt och erkännande för sitt arbete som forskare, och hur det delvis blir ett hinder för de kvinnliga forskarna att avancera i sina karriärer då de förväntas uppträda och ”göra kön” på ett visst sätt på grund av deras könsidentitet. Därmed visar studien hur även könsidentiteten en viktig del av yrkesidentiteten.

6.2 Metodologiska bidrag

Studien utfördes med hjälp av djupintervjuer. Intervjun som metod lämpar sig bra för kvalitativa studier där man är ute efter personers personliga åsikter, erfarenheter och känslor om ett fenomen (Alvehus, 2013). Denna avhandling har undersökt kvinnliga forskares personliga upplevelser och erfarenheter av sitt yrke och därför anser jag att intervjun är den mest lämpade metoden för denna studie, och jag skulle inte ha uppnått ett lika rikt material med en annan metod. Metoden möjliggjorde djupgående samtal med de kvinnliga forskarna och en möjlighet för mig att ställa ytterligare frågor än de jag hade med i intervjuguiden för att få tydligare och mer djupgående svar. Genom djupintervjuerna fick jag insyn i hur de kvinnliga forskarna upplevde sitt arbete som forskare, hur de förhandlade och konstruerade sin yrkesidentitet och vilka typer av könade normer och ideal som existerar inom universitetsbranschen. Brown och Tokyo (2013) hävdar att intervjuer är en lämplig metod för att studera identiteter eftersom man eftersträvar tillgång till de intervjuades personliga åsikter. Genom det rika och nyanserade materialet jag samlade in genom intervjuerna med de kvinnliga forskarna, bidrar denna studie till att visa på att intervju är den mest lämpade metoden för denna typ av identitetsstudier.

Djupintervjuer är en lämplig metod för att ta reda på hur de kvinnliga forskarna upplever och konstruerar sin yrkesidentitet i relation till olika könade normer och ideal. Eftersom min forskning endast fokuserade på de kvinnliga forskarnas personliga upplevelser om hur det är att jobba inom universitetsbranschen, skulle min studie i framtiden kunna byggas vidare genom etnografiska studier som observationsstudier

för att synliggöra könade praktiker inom universitetsbranschen. Detta skulle bidra till en mer nyanserad och bredare förståelse för hur dessa könade praktiker framkommer inom universitetskontexten och hur de påverkar forskarna på olika sätt.

6.3 Praktiska bidrag och förslag på fortsatt forskning

Min studie fokuserar på hur kvinnliga forskare i den finländska universitetskontexten upplever och konstruerar sin yrkesidentitet. Trots att det under årens lopp gjorts en del studier om kvinnliga forskare inom universitetsbranschen, om olika existerande könade praktiker som producerar nackdelar för kvinnor, och om hur det nyliberala universitetet präglas av hegemonisk maskulinitet där kvinnor har svårare än män att avancera i sina karriärer (Lund et al. 2019; Nikunen, 2014; Fotaki, 2013; De Coster & Zanoni, 2019; Callagher et al. 2021), verkar dessa könade praktiker i och med min studie fortfarande vara inrotade i alla fall i den finländska universitetsvärlden. Detta framkommer bland annat genom olika förväntningar på kvinnliga och manliga forskare, bilden av hur den ideala forskaren ”borde” vara och hur den kvinnliga forskaren upplevs som ”den Andra” gentemot den manliga forskaren. Som tidigare konstaterat anses Finland vara ett av de mest jämställda landen i världen, men trots detta existerar fortfarande olika synliga och osynliga strukturella hinder för kvinnor i arbetslivet, och speciellt i forskarbranschen.

Studien visar på att flera av de kvinnliga forskarna har upplevt att faktumet att de varit familjelediga och skaffat barn påverkat deras karriär negativt på olika sätt. De kvinnliga forskarna i min studie vittnar om att de fortfarande verkar ha huvudansvaret för familj och hem. Studien visar även på en stor arbetsmängden och brist på fritid, vilket också leder till att fritid och jobb ofta blir sammanflätade i varandra. Studien vittnar om ett ideal där forskaren är konstant hårt arbetande och så dedikerad till forskningen att det blir ett kall som inte tillåter privatliv. Detta visar sig i vissa fall leda till olika hälsoproblem som utbrändhet och depression. Där av vittnar studien om ett ohälsosamt och ohållbart arbetsideal.

Denna studie har bidragit med att visa på existerande könade praktiker inom universitetsbranschen. Samtidigt har jag argumenterat för att universitetet är en könad

organisation, som gynnar det maskulina och skapar nackdelar för det feminina eller kvinnliga. Förutom universitet, existerar även flera andra könade organisationer i vårt samhälle där antingen det feminina eller det maskulina är dominerande, och där det även förekommer ojämlika maktstrukturer. Därför kan denna studie även bidra med en ökad förståelse för att det existerar könade normer och ideal inom olika typer av organisationer, och hur detta påverkar individerna i organisationen på olika sätt. Samtidigt bidrar studien även med en ökad medvetenhet om jämställdhetsaspekter inom universitetet som även kan tillämpas på organisationer överlag.

I min studie har jag fokuserat på hur kvinnliga forskare upplever sin yrkesidentitet i relation till olika könade normer och ideal. Under studiens gång uppkom även tankar om hur den vetenskapliga debatten om kön och identitet skulle kunna vidareutvecklas i framtiden. Förutom olika könade normer och ideal påverkas även individens yrkesidentitet av till exempel etnicitet och klass. Vidare skulle man kunna forska i hur dessa faktorer i kombination med könade normer och ideal påverkar utformandet av yrkesidentitet hos forskare i Finland.

Under intervjuerna med de kvinnliga forskarna frågade jag dem vad de själva anser att universitetet borde göra åt problemet och för att det ska bli mera jämställt inom forskarbranschen. Flera poängterar att det skulle önska ett mer stödande kontaktnätverk för kvinnliga forskare, eftersom många uppfattar att de saknar kvinnliga förebilder inom forskarbranschen och att det därför också skulle vara viktigt att de kvinnliga forskarna stöttar och uppmuntrar varandra. Vissa önskar också en större flexibilitet och förståelse för föräldradidighet, eftersom det i nuläget kan vara svårt att kombinera forskarkarriär med familjeliv. Andra saker som lyfts upp är att helt konkret anställa mer kvinnor till professorstjänsterna, och att anställa fler doktorander så att de inte behöver söka om forskningsfinansiering från externa finansiärer. Många av de kvinnliga forskarna var ändå hoppfulla och flera hade tankar på att universitetsbranschen kommer att utvecklas till det bättre i och med att den yngre generationen har en annorlunda syn på jämställdhetsaspekter. Flera hoppas även på att en större medvetenhet kring jämställdhetsaspekter kommer att bidra till förändring i framtiden.

Källor

- Aarrevaara, T., Dobson, I.R. & Elander, C. (2009). Brave new world: Higher education reform in Finland. *Higher Education Management and Policy*, 21(2): 1–18.
- Acker, J. (1992). From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary sociology (Washington)*, 21(5), pp. 565-569.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & society*, 4(2), pp. 139-158.
- Ahrne, G. & Svensson, P. (2015). Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen. I G. Ahrne & P. Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (2. uppl. s. 8-16) Stockholm: Liber.
- Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok*. Stockholm: Liber.
- Alvesson, M. & Willmott, H. (2002) Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual. *Journal of Management Studies* 39 (5), s. 619-644.
- Angervall, P. & Beach, D. (2020). Dividing academic work: Gender and academic career at Swedish universities. *Gender and Education*, 32(3), pp. 347-362.
- Ashcraft, K. L. (2005). Resistance Through Consent?: Occupational Identity, Organizational Form, and the Maintenance of Masculinity Among Commercial Airline Pilots. *Management communication quarterly*, 19(1), 67-90.
- Ashcraft, K. L. (2013). The Glass Slipper: “Incorporating” Occupational Identity in Management Studies. *The Academy of Management review*, 38(1), pp. 6-31.

- Ashcraft, K. L. (2021). *Viral Masculinity and New Populisms: A Pandemic Approach to Identity* [Opublicerat manuscript].
- Ashcraft, K. L., Muhr, S. L., Rennstam, J. & Sullivan, K. (2012). Professionalization as a Branding Activity: Occupational Identity and the Dialectic of Inclusivity-Exclusivity. *Gender, work, and organization*, 19(5), pp. 467-488.
- Barnard, H. A. (2019). Developing Researcherhood: Identity Tensions and Identity Work of Women Academics Reflecting on their Researcher Identity. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 20(3), p. No 3 (2019): Qualitative Content Analysis.
- Bolton, Sharon C. (2005) Women's Work, Dirty Work: The Gynaecology Nurse as 'Other'. *Gender, Work & Organization* 12 (2), s. 169-186.
- Boussebaa, M. & Tienari, J (2021) Englishization and the politics of knowledge production in management studies. *Journal of Management Inquiry*, 30(1): 50–67.
- Brink, M. v. d. & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization (London, England)*, 19(4), 507-524.
- Brink, M. v. d. & Benschop, Y. (2014). Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment: Gender in Academic Networking. *Journal of management studies*, 51(3), 460-492.
- Brown, A. D. (2015). Identities and Identity Work in Organizations. *International journal of management reviews : IJMR*, 17(1), pp. 20-40.
- Brown, A. D., & Toyoki, S. (2013). Identity Work and Legitimacy. *Organization studies*, 34(7), 875-896.
- Bryman, A., & Bell, E. (2013). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Stockholm: Liber.

- Butler, J. (1989) *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. London: Routledge.
- Butler, J. (1994). Gender as performance: Interview with Peter Osborne and Lynne Segal. *Radical Philosophy* 67: 32–39.
- Callagher, L. J., El Sahn, Z., Hibbert, P., Korber, S. & Siedlok, F. (2021). Early career researchers' identity threats in the field: The shelter and shadow of collective support. *Management learning*.
- Coate, K. & Howson, C. K. (2014). Indicators of esteem: Gender and prestige in academic work. *British journal of sociology of education*, 37(4), pp. 567-585.
- Crozier, S. E. & Woolnough, H. (2020). Is age just a number? Credibility and identity of younger academics in UK business schools. *Management learning*, 51(2), 149-167.
- De Coster, M. & Zanoni, P. (2019). Governing through accountability: Gendered moral selves and the (im)possibilities of resistance in the neoliberal university. *Gender, work, and organization*, 26(4), pp. 411-429.
- Devine, D., Grummell, B., & Lynch, K. (2011). Crafting the elastic self? Gender and identities in senior appointments in Irish education. *Gender, Work and Organization*, 18(6), pp. 631–649.
- Duncan, C. & Loretto, W. (2004). Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, work, and organization*, 11(1), 95-115.
- Eriksson-Zetterquist, U. & Ahrne, G. (2015). Intervjuer. I G. Ahrne & P. Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (2. uppl. s. 34-54) Stockholm: Liber.

Essers, C. & Benschop, Y. (2007). Enterprising Identities: Female Entrepreneurs of Moroccan or Turkish Origin in the Netherlands. *Organization studies*, 28(1), pp. 49-69.

Fotaki, M. (2013). No Woman is Like a Man (in Academia): The Masculine Symbolic Order and the Unwanted Female Body. *Organization studies*, 34(9), pp. 1251-1275.

Gherardi, S. & Poggio, B. (2001). Creating and recreating gender order in organizations. *Journal of world business : JWB*, 36(3), pp. 245-259.

Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity*. Cambridge: Polity Press.

Hallin, A. & Helin, J. (2018) *Intervju som metod*, Lund: Studentlitteratur.

Herschberg, C., Benschop, Y. & van den Brink, M. (2019). *The peril of potential: Gender practices in the recruitment and selection of early career researchers*.

Huopalainen, A. S. & Satama, S. T. (2018). Mothers and researchers in the making: Negotiating 'new' motherhood within the 'new' academia. *Human relations (New York)*, 72(1), pp. 98-121.

Ibarra, H. (1999). Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44, pp. 764–791.

Ibarra, H., & Petriglieri, J. (2010). Identity work and play. *Journal of Organizational Change Management*, 23(1), pp. 10–25.

Kallio, K-M., Kallio, T., Tienari, J., et al. (2016). Ethos at stake: Performance management and academic work in universities. *Human Relations* 69(3): 685–709.

Kenny, K., Whittle, A., & Willmott, H. (2011). *Understanding identity and organizations*. SAGE Publications.

Knights, D. & Clarke, C. A. (2014). It's a Bittersweet Symphony, this Life: Fragile Academic Selves and Insecure Identities at Work. *Organization studies*, 35(3), pp. 335-357.

Lund, R. (2012). Publishing to become an "ideal academic": An Institutional Ethnography and a Feminist Critique. *Scandinavian journal of management*, 28(3), pp. 218-228.

Lund, R., Meriläinen, S. & Tienari, J. (2019). New masculinities in universities? Discourses, ambivalence and potential change. *Gender, work, and organization*, 26(10), pp. 1376-1397.

Lund, R. & Tienari, J. (2019). Passion, care, and eros in the gendered neoliberal university. *Organization*, 26(1), pp. 98-121.

Mindell, D.A. (2015). *Our robots, ourselves: Robotics and the myths of autonomy*. New York: Viking.

Nikunen, M. (2014). The 'entrepreneurial university', family and gender: Changes and demands faced by fixed-term workers. *Gender and Education*, 26(2), pp. 119–134.

Nordbäck, E., Hakonen, M., & Tienari, J. (2021). Academic identities and sense of place: A collaborative autoethnography in the neoliberal university. *Management Learning*, pp. 1-19.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2020). *Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä*. Helsinki 2020.

Parsons, E., & Priola, V. (2013). Agents for change and changed agents: The micro-politics of change and feminism in the academy. *Gender, Work and Organization*, 20(5), pp. 580–598.

Petriglieri J (2011.) Under threat: Responses to and the consequences of threats to individuals' identities. *Academy of Management Review* 36(4): pp. 641–662.

Shams F (2019) Managing academic identity tensions in a Canadian public university: The role of identity work in coping with managerialism. *Journal of Higher Education Policy and Management* 41(6): pp. 619–632.

Simpson, R., Slutskaya, N., & Hughes, J. (2012). Gendering and Embodying Dirty Work: Men Managing Taint in the Context of Nursing Care. In R. Simpson, N. Slutskaya, P. Lewis & H. Höpfl (Eds.) *Dirty Work - Concepts and Identities* (s. 165-181). London: Palgrave Macmillan.

Social- och hälsovårdsministeriet (2021). *Suomi on sukupuolten tasa-arvon edelläkävijä*. Tillgänglig: <https://stm.fi/suomi-on-sukupuolten-tasa-arvon-edellakavija>

Sousa, C.A., de Nijs, W.F. & Hendriks, P.H. (2010). Secrets of the beehive: Performance management in university research organizations. *Human Relations* 63(9): 1439–1460.

Statistikcentralen (2018). *Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018*. Grano Oy, Helsinki 2018.

Sveningsson, S., & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56(10), 1163–1193.

Svensson, P., & Ahrne, G. (2015). Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt. I G. Ahrne, P. Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (s. 17–31). Stockholm: Liber.

Thunborg, C. (1999). *Lärande av yrkesidentiteter : en studie av läkare, sjuksköterskor och undersköterskor* (Doktorsavhandling). Linköping: Linköpings universitet. Tillgänglig: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-143154>

West, C. & Zimmerman, D.H (1987) Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), pp. 125–151.

Willmott, H. (1994). 'Theorizing human agency: responding to the crises of (post)moder-nity'. I: Hassard, J. and Parker, M. (Red.), *Towards a New Theory of Organization*. London: Routledge.

Willmott, H. (1995). Managing the academics: Commodification and control of university education in the UK. *Human Relations*, 48(9), pp. 993–1028.

Bilaga 1 – intervjuguide

Bakgrund

Hur skulle du introducera dig själv?

Kan du kort berätta om din karriär så här långt?

Hur länge har du jobbat inom universitetsbranschen? Hur skulle du beskriva att branschen förändrats/utvecklats under tiden du jobbat där?

Varför har du valt att jobba som forskare?

Till professorer: varför var/är det viktigt för dig att vara professor?

Har du jobbat vid andra universitet? Hur skiljer sig dina erfarenheter mellan universiteten?

Vad har du för förväntningar på din karriär? Hur vill du att din karriär ska utvecklas?

Att jobba som forskare/lärare

Hurdan är en bra akademiker/forskare?

Hurdan är du som forskare/akademiker?

Hurdana egenskaper tycker du att det krävs i ditt yrke? Motivera!

Känner du att du kunde vara bättre på något eller ha andra egenskaper som skulle kunna gynna dig i ditt arbete?

Anser du att kraven som ställs på en forskare och/eller lärare ser olika ut för män och kvinnor?

Hur ser en typisk arbetsvecka/arbetsdag ut? Vilka arbetsuppgifter har du?

Bästa och sämsta minnet i din karriär?

Vilka faktorer gör att du trivs med ditt jobb?

Vad tycker du är speciellt utmanande i ditt yrke och i ditt arbete?

Hurdana situationer är svårast och jobbigast i ditt arbete?

På vilket sätt känns ditt yrke engagerande?

Hur ser fördelningen mellan forskning och undervisning ut för dig?

Har du upplevt situationer där ditt kön varit ett problem i samband med undervisning?

Har du fått kommentarer om ditt kön i dina utvärderingar?

Har du upplevt situationer där ditt kön varit ett problem i samband med forskning?

Hur upplever du att kön har för betydelse i ditt yrke/arbete?

Anser du att män och kvinnor har/ges samma möjligheter att avancera i sin forskarroll?

Relationer och arbetsmiljö

Hur är relationen till dina kollegor?

Hur skulle du beskriva stämningen på din arbetsplats en vanlig dag?

Hur är arbetsmiljön på din fakultet?

Hur är arbetsmiljön bland professorerna? (Specifik fråga till professorer)

Anser du att universitetet du jobbar vid är en organisation som tillämpar principen om "lika lön"?

Vad har du för erfarenheter kring i att få finansiering för forskning?

Arbete och fritid

Berätta om din familj. Har du barn?

Hur upplever du att graviditet och familjeledighet passar ihop med ditt yrke?

Hur tycker du det går att kombinera arbete med familj? På hurdant sätt?

På vilket sätt påverkar arbetet ditt privatliv? Eller på vilket sätt påverkar ditt privatliv arbetet?

Hur har ditt val av yrke påverkat din personlighet eller dina privata värderingar?

På vilket sätt har ditt yrke påverkat din livsstil?

Hur skulle du beskriva balansen mellan ditt jobb och din fritid?

Har du under din karriär upplevt utmaningar med balansen mellan jobb och fritid?

Identitet

Hur beskriver du själv din yrkesroll?

Har du känt dig utanför i ditt yrke?

Har du upplevt trakasserier i ditt yrke?

Hurdan skillnad skulle du säga att det finns på den du är på jobbet och den du är på fritiden?

Hurdana skillnader anser du att det finns mellan kvinnliga och manliga forskare?

Hurdana skillnader i arbetssätt finns det mellan män och kvinnor?

Har du någonsin upplevt att ditt kön skulle vara ett hinder i ditt arbete eller i din karriär? Hur?

Har du någonsin upplevt att någon annan faktor skulle vara ett hinder i ditt arbete eller i din karriär? Hur?

Utseende

Hur tycker du att kläderna du har på dig har för betydelse för din yrkesroll?

Finns det någon skillnad på hur du klär dig på arbetet och hur du klär dig på fritiden?

Finns det några skillnader i hur män och kvinnor klär sig i ditt yrke?

Framtiden/Övrigt

Hurdana önskemål har du angående framtiden?

Vad anser du att universitetet du jobbar vid borde göra för att få mera kvinnliga professorer?

Hurdana initiativ eller handlingssätt skulle du se som kontraproduktiva/motarbetande och varför?

Vad skulle du ge för råd åt en kvinnlig forskare i början av sin karriär? Vad skulle du ge för råd åt en kvinnlig forskare som vill bli professor?

Övriga tankar?