

Doktoranders behov av och förväntningar på handledningen - ett genusperspektiv

Hanna Modin¹, Elna Heimdal Nilsson², Jenny Rissler³, och Ida Truedsson⁴

Abstract—Det har tidigare rapporterats att det finns skillnader i vad manliga och kvinnliga doktorander förväntar sig av handledningen och hur nöjda de är med sin situation. För att undersöka detta samt se om dessa skillnader kan identifieras vid LTH har tre studier genomförts; en enkätstudie bland doktorander, en intervjustudie av disputerade kvinnliga forskare, samt en enkätstudie bland erfarna forskarhandledare vid LTH. I denna rapport summeras resultaten av de tre studierna, och några beröringspunkter lyfts fram. De viktigaste tendenserna som framkommer gäller nätverkande samt behov av uppmuntran. Resultat från enkäten för doktorander tyder på att de kvinnliga doktoranderna upplever ett större behov av hjälp med att skapa ett professionellt nätverk än deras manliga kollegor. Som en kontrast till detta menar forskarhandledarna att hjälp med att kontaktskapande inte hör till de viktigare uppgifterna de har som handledare. Vid intervjuer med disputerade kvinnliga forskare framkom att de önskat mer hjälp med nätverkande och annan förberedelse för fortsatt karriär.

Index Terms—[Forskarhandledning](#), [genus](#), [doktorander](#)

I. BAKGRUND

I bland annat *Doktorandspegeln* [1] och rapporten *Könsmedveten forskarhandledning - teoretiska utgångspunkter och praktiska erfarenheter* [2] har det rapporterats om skillnader i hur kvinnor och män upplever forskarutbildningen. Betydligt fler kvinnliga än manliga doktorander upplever sexuella trakasserier och negativ särbehandling på grund av kön [1], [3]. Kvinnliga fysikdoktorander upplever också den sociala arbetsmiljön som mer besvärlig än vad manliga doktorander gör [3]. Enligt *Doktorandspegeln* [1] är männen mer nöjda med introduktionen till forskarutbildningen och med studiemiljön, de uppger att de i högre grad för en dialog med sin handledare och är mer nöjda med hur handledningen fungerar. Kvinnor uppger i högre grad att de förvärvat kunskaper och förmågor och att deras förmåga till reflektion och värdering stärkts. Männen verkar ha en större tilltro till sin egen kapacitet när det gäller att gå vidare i en akademisk karriär.

Huruvida skillnaderna beror på faktiska skillnader i handledning och arbetssituation, eller om det rör sig om en

skillnad i förväntningar, är svårt att fastställa. Man kan tänka sig att det finns variationer mellan olika lärosäten och institutioner, beroende på faktorer som könssammansättning på arbetsplatsen eller den rådande arbetskulturen.

I och med att de kvinnliga doktoranderna tycks vara mindre nöjda väcks frågan om kvinnliga och manliga doktorander har olika behov när det gäller forskarhandledning. Tidigare studier antyder detta; i en intervjustudie vid Uppsala Universitet framkom det att kvinnor kan behöva mer uppmuntran än män [4]. Frågan är också om kvinnors och mäns behov tillgodoses i olika utsträckning.

Med utgångspunkt i ovanstående har eventuella könsskillnader i förväntningar och upplevelser av forskarhandledning vid LTH undersökts i tre separate studier. Studierna har undersökt genusaspekten ur doktoranders [5], disputerade unga kvinnliga forskares [6], samt erfarna forskarhandledares [7] perspektiv. De tre studierna genomfördes under höstterminen 2011 inom ramen för kursen *Genuspsykologiska aspekter i undervisningen* som ges av Genombrottet vid LTH.

I det följande kommer först de tre studierna att presenteras i korthet med avseende på motivation och metod. I avsnitt III summeras resultaten av de tre studierna och i avsnitt IV diskuteras resultaten i relation till varandra.

II. METOD

A. Enkätstudie Doktorander

Syftet med den här studien var att undersöka om det finns könsspecifika skillnader i vad doktorander förväntar sig av handledningen och hur de uppfattar den handledning de faktiskt får.

Studien genomfördes som en webbaserad enkätundersökning innehållande 46 frågor uppdelade på 23 aspekter av forskarutbildningen, med en a-fråga som efterfrågade vad som ansågs viktigt i forskarutbildningen, samt en b-fråga som efterfrågade hur nöjd respondenten var med den aspekten. Svaret innebar en rankning av aspekten på en femgradig skala där de ett högre värde indikerade att en aspekt var viktig för a-frågor, samt där 1 stod för "to little" och 5 för "to much" för b-frågorna.

Enkäten skickades ut till doktorander vid främst Lunds Tekniska Högskola (LTH) och naturvetenskapliga fakulteten (N-fak). Det har visat sig att könsskillnader kan uppkomma om man betonar skillnader mellan könen [8], därför angavs inte att studien hade ett genusperspektiv. Totalt svarade 159 personer på enkäten. Största andelen svarande fanns vid LTH och N-fak. Fördelningen mellan kvinnor och män var mycket jämn.

¹ H. Modin tillhör institutionen för Teknisk Vattenresurslära (e-post: hanna.modin@tvrl.lth.se).

² E. Heimdal Nilsson tillhör Förbränningsfysik, Fysiska Institutionen. (e-post: elna.heimdal_nilsson@forbrf.lth.se).

³ J. Rissler tillhör Ergonomi och Aerosolteknologi (e-post: jenny.rissler@design.lth.se).

⁴ I. Truedsson tillhör institutionen för Energivetenskaper (e-post: ida.truedsson@energy.lth.se).

B. Intervjustudie Disputerade Kvinnliga Forskare

Den här studien bygger på intervjuer av fem kvinnor, disputerade mellan 1997-2007. Huvudtemat för intervjuerna var huruvida kvinnorna upplever att de gjort akademisk karriär på samma villkor som sina manliga kollegor. De fem intervjuade disputerade på fyra olika institutioner, med en andel kvinnor på 15 - 60 %. Idag är tre av de fem kvar inom akademien, och två arbetar i näringslivet.

Intervjuerna var av en informell karaktär, ett antal frågor användes av intervjuaren för att leda in samtalet på relevanta områden. Några av dessa frågor av relevans för handledningsaspekten var: Upplevde du att dina manliga kollegor under doktorandtiden fick annan handledning än kvinnorna? Om så, tror du att det var det medvetet eller omedvetet från handledarens sida? Var det positivt eller negativt? Behöver kvinnor och män olika handledning? Om ja, på vilket sätt?

Intervjuerna dokumenterades för hand och en sammanfattning skickades tillbaka till den intervjuade för att ge möjlighet att rätta eller lägga till något väsentligt som de efter intervjun funderat på.

C. Enkätstudie Forskarhandledare

Syftet med enkäten var att undersöka hur handledarna ser på sin roll som handledare och ställa frågor kring deras prioriteringar. Enkäten var uppdelad i fyra sektioner med olika teman. De tre huvudsektionerna har titlarna *Din roll som handledare*, *Handledningsbehov och tid*, samt *Genusaspekter i forskarhandledningen*. På de flesta frågor fanns flera svarsalternativ (3-10 st) och det gavs möjlighet att välja flera olika eller att rangordna alternativen.

Enkäten skickades ut till 50 st seniora forskare vid LTH, de flesta professorer. Strävan var att få en bredd i materialet med avseende på respondenternas bakgrund, och därför skickades enkäten ut till forskare vid avdelningar med olika könsfördelning. En majoritet av de 21 forskarhandledare som svarade på enkäten har handlett 10-20 doktorander till disputation.

III. RESULTAT

A. Doktorander

Den här studien visar att skillnaderna mellan män och kvinnors åsikter om handledningen vid LTH och N-fak är små. De könsskillnader som uppges i litteraturen; att kvinnor har svårare att skapa en god relation med sin handledare samt att kvinnor behöver mer uppmuntran än män, har inte kunnat verifieras. De trender som kan ses i förväntningar och upplevelse av handledningen rör framförallt upplevelse av press från handledaren samt behovet av kontaktskapande. Skillnaderna tycks vara något större med avseende på hur nöjda doktoranderna är jämför med vad de uppger att de anser är viktigt.

Män tycks föredra en större press från handledaren. Fler män anser att det är viktigt att handledaren förväntar sig att de är produktiva och fler män än kvinnor anser att handledarna ställer för låga krav på produktivitet. Både män och kvinnor rankade introduktion till professionella kontakter som en

viktig aspekt. Kvinnor tycks i högre grad vilja få hjälp med kontaktskapandet medan männen i högre grad ansåg sig få för mycket av denna aspekt. Dessutom ansåg fler kvinnor att handledaren i för liten utsträckning främjar samarbete med andra.

Fler kvinnor än män tycker att det är viktigt att deras projekt är viktigt för handledaren och fler kvinnor är också nöjda med den aspekten. Av dem som inte är nöjda tycker de flesta kvinnor att projektet inte är tillräckligt viktigt för handledaren medan av männen är det lika många som tycker att projektet är alltför viktigt. Samtidigt så anser männen i högre utsträckning att handledarna inte är tillräckligt insatta i deras projekt.

I litteraturen lyfts relationen till handledaren fram som en viktig aspekt [9]. Detta stämmer väl överens med resultaten från denna studie där denna aspekt rankades som mest viktig. Enligt Schnaas [2] kan det vara svårare för kvinnor att upprätthålla en god relation då det inte är lika naturligt för dem att umgås med manliga handledare (vilka fortfarande är i majoritet) på fritiden. I vår studie var detta dock den aspekt som både kvinnor och män var mest nöjda med (77 % nöjda kvinnor och 80 % nöjda män). Här fanns alltså inga könsskillnader att tala om.

Uppmuntran från handledaren är ytterligare en aspekt där det kan finnas skillnader enligt litteraturen. Appel [4] anser att kvinnor förmodligen behöver mer uppmuntran än män och att de därför riskerar att få för lite. I denna studie var det var skillnaderna dock väldigt små och i den mån de fanns så tycks männen behöva mer uppmuntran. Denna fråga rankades som lika viktig av män och kvinnor. Ungefär 50 % av både män och kvinnor är nöjda och bland dem som är missnöjda är det lika många kvinnor som tycker att de får för mycket som att de får för lite uppmuntran medan något fler män tycker att de får för lite.

B. Disputerade Kvinnliga Forskare

Huvudtemat för intervjuerna var karriären efter disputation och en av faktorerna som lyftes fram var handledningens betydelse. De flesta av de intervjuade tvivlade under sin doktorandtid på sina framtida möjligheter att stanna på universitetet, sin kompetens och sin förmåga att dra in egna forskningsmedel och hade inga uttalade planer att stanna. En sak som identifierades påverka förutsättningarna för en akademisk karriär var nätverkandet, och det faktum att kön kan vara ett hinder för nätverkande. "Lika söker lika" och personer av minoritetskön disprieras av detta. Detta påverkar kvinnors möjlighet till karriär på LTH, som är en mansdominerad miljö. Det diskuteras att kvinnor kanske behöver mer uppmuntran för att våga stanna, men det är svårt att skilja mellan detta och att de faktiska förutsättningarna att göra akademisk karriär är sämre [2],[10] och att det är omgivningens bemötande som ger sämre självförtroende.

Från intervjuerna framgår att de som valt att stanna på universitetet varit nöjda med handledningen under sin doktorandtid. De som valt att inte stanna ansåg att handledningen kunde förbättrats väsentligt. Det framkommer några aspekter som kunde förberett bättre för livet efter disputationen. Något som nämndes var hjälp med att skapa ett större nätverk. Ren uppmuntran att stanna hade också gjort mycket – att de vågat tro att de hade något att tillföra.

De intervjuade ser inga tydliga skillnader i vilken handledning man får som man respektive kvinna. Någon menar att det inte heller borde finnas skillnader, men en annan menar att det borde det, t.ex. eftersom en kvinna generellt behöver uppmuntras mer. Detta eftersom kvinnor tenderar att underestimera sin insats och sina resultat. Att kvinnor generellt sett behöver mer uppmuntran än män är något som kommit upp både i denna och flera tidigare studier. Detta skulle kunna vara ett resultat av bemötande, speciellt inom teknikområden, eller att kvinnor har svårt att identifiera sig med de äldre manliga professorerna. Att det är omgivningens grundsyn som ligger till grund till en olik behandling som i sin tur gör att kvinnor behöver pushas mer – eftersom så mycket annat talar mot en akademisk karriär.

C. Forskarhandledare

Här rapporteras några intressanta aspekter av handledarnas enkätsvar: deras syn på forskning och prestation, deras roll gällande doktorandernas framtid, samt åsikt rörande genusaspekter i handledningen.

Av de åsikter som handledarna för fram i enkäten kan man utläsa att de tycker sig ha en roll som lärare eller mentor, att handledningen ska ha en flexibel karaktär och anpassas efter individens behov. Handledaren ska hjälpa och guida doktoranden att utvecklas som forskare. Det finns hos handledarna en vilja till det som Ann Lee kallar enkulturation [11], dvs att införliva doktoranden i den forskningskultur som handledaren är en del av.

I en tidigare litteraturstudie [12] framgår att en viktig aspekt i lyckad handledning är att handledaren och studenten har samma uppfattning om vad forskningen innebär. På en fråga rörande detta i enkäten var det totalt dominerande svaret "...utveckla saker eller metoder som är användbara i samhället". En annan fråga som kan kopplas till en inställning till forskningen som produktiv och nyttig rör doktorandernas målsättningar. Enkätsvaren visar att handledarna anser att produktionen av publicerbara resultat hör till doktorandens allra viktigaste uppgifter.

En intressant distinktion är att handledarna inte tycker sig vara direkt ansvariga för att förbereda doktoranden för en framtida karriär, medan stöd i utvecklingen till självständig forskare anses viktig. Fokus är på att stötta, kanske till och med fostra, doktoranden till att bli en del av forskarvärlden. En genusaspekt som kan påverka här är att enkulturationsprocessen är svårare när doktoranden har svårt att känna tillhörighet med forskarvärlden den ska införlivas i. Man kan tänka sig att detta kan ske då doktoranden är av annat kön eller samhällsklass än majoriteten inom forskningsområdet.

På den direkta frågan om det finns skillnader i handledning av män och kvinnor så svarar de allra flesta nej, men flera nämner i sina fritextsvar att där ändå är någon typ av skillnad, framförallt i den personliga relationen.

IV. S

Enkätundersökningen bland doktorander visade inte på att genusrelaterade skillnader vad gäller relation till handledaren som identifierats i tidigare rapporter kan identifieras vid LTH.

Inte heller brister i stöd och uppmuntran till kvinnliga doktorander kan utläsas ur enkätsvaren. Överlag är de genusrelaterade skillnaderna små. Detta kontrasteras dock av de erfarenheter som framfördes av de unga kvinnliga forskare som intervjuats; de menar att kvinnor är i behov av mer uppmuntran samt även att relationen till handledaren kan påverkas av könstillhörighet. Det är viktigt att peka på att det rör sig om två studier genomförda på olika sätt, och därför kan det vara svårt att dra slutsatser av jämförelsen.

En intressanta beröringspunkt i de tre studierna gäller behovet av nätverkande och här är det inte främst genusaspekten som är av intresse utan olikheterna i värderingen av nätverkandets betydelse. Det verkar som om doktoranderna och de unga forskarna värderar hjälp med nätverkande högt, medan handledarna inte anser att det hör till de saker där det är viktigt att stötta doktoranderna.

REFERENCES

- [1] G. Jacobsson, P. Gillström, "Doktorandspeglar 2008", Högskoleverkets rapportserie, Högskoleverket, Stockholm, 2008
- [2] U. Schnaas, "Könsmedveten forskarhandledning – teoretiska utgångspunkter och praktiska erfarenheter", Uppsala universitet, 2011
- [3] A. Lundborg, K. Schönning, "MAKROFYSIKER - genusperspektiv på rekrytering, handledning och arbetsmiljö bland Uppsalas fysikdoktorander", Institutionen för kärn- och partikelfysik, Uppsala universitet, Uppsala, 2007
- [4] M. Appel, O. Ingesson, "Arbetsförhållanden för kvinnor som är doktorander", Enheten för kvalitet och utvärdering, Uppsala Universitet, Uppsala, 2008
- [5] H. Modin, I. Truedsson, Genusperspektiv på handledning av doktorander
- [6] J. Rissler, Akademisk karriär vid LTH – för både män och kvinnor
- [7] E. Heimdal Nilsson, Tänker vi likadant?
- [8] M. K. Ryan, B. David, "Gender Differences in Ways of Knowing: The Context Dependence of the Attitudes Toward Thinking and Learning Survey", Sex Roles, Vol. 49. Nos. 11/12, December, 2003
- [9] T. Mainhard, R. Rijst, J. Tartwijk, T. Wubbels, "A model for the supervisor-doctoral student relationship", High Educ, Volume 58, Number 3, pp. 359-373, 2009
- [10] H. Dryler, M. Inkinen, "Forskarkarriär för både kvinnor och män? - statistisk undersökning och kunskapsöversikt", Högskoleverkets rapportserie. Högskoleverket, Stockholm, 2011
- [11] Lee Anne, How are doctoral students supervised? Concepts of doctoral research supervision, Studies in Higher Education 33, 3, 267 - 281, 2008
- [12] Lee Anne, Developing effective supervisors: Concepts of research supervision, South African Journal of Higher Education, 21 (4), 680 - 693, 2007