

Gränsöverskridande eller gränsbevarande?

Mentorsprojekt och ledarskapssatsningar i universitetsvärlden

Birgitta Meurling

BOUNDARY CROSSING OR BOUNDARY MAINTENANCE? MENTORING PROJECTS AND LEADERSHIP TRAINING IN UNIVERSITIES. In our universities, boundaries are constantly being drawn, for example between men and women. This article discusses a specific type of integrative and boundary-crossing activity, namely mentoring projects and leadership training aimed at female scholars. Such initiatives are needed as one of several means of promoting gender equality, but the question is whether an exclusive focus on women is fruitful. Advocates tend to say that gender-conscious programmes are fruitful, while opponents argue that they are just another way of teaching women to be and act like men. Here I discuss such initiatives in my own faculty, in terms of Bourdieu's concepts of field, habitus and doxa. To understand the distribution of power and the gender division of labour within academe, gender aspects have to be combined with aspects such as class and ethnicity. There are several axes of power that sometimes reinforce, sometimes oppose each other, leading to different types of boundaries in universities.

Keywords: mentoring projects, leadership training, gender equality, Pierre Bordieu, habitus, doxa.

I universitetsvärlden bedrivs ett ständigt pågående gräns(dragnings)arbete mellan olika ämnesområden och discipliner, mellan olika personalgrupper, men också mellan studenter och lärare, doktorander och handledare, män och kvinnor för att bara ge några exempel. Målet är

Birgitta Meurling är docent i etnologi vid Institutionen för kulturanthropologi och etnologi, Etnologiska avdelningen, Uppsala universitet, Box 631, 751 26 Uppsala. E-post: Birgitta.Meurling@etnologi.uu.se

emellertid att göra universitetet öppet för människor av alla kategorier. Akademin skall inte längre vara en tummelplats enbart för män, inte blott en plattform för medelklassens barn. Olika typer av åtgärder sätts därför in för att råda bot på snedrekryteringen. Gränsöverskridande och mångfald har blivit honnörsord. I denna artikel kommer jag att diskutera en specifik form av integrationsarbete och gränsöverskridande verksamhet, nämligen mentorsprojekt och ledarskapsutbildningar för, i första hand, kvinnliga forskare.

Syftet med artikeln är att diskutera för- och nackdelar med mentorsprojekt och ledarskapsutbildningar, vilka initieras som en form av jämställdhetsbefrämjande åtgärd. Artikeln är att betrakta som ett diskussionsinlägg och en uppmaning till fortsatt forskning inom detta, som jag menar, angelägna område. Teoretiskt har jag låtit mig inspireras av Pierre Bourdieus resonemang om fält, kapital och habitus liksom av feministiska diskussioner om kvinnors och mäns positioner inom organisationer.¹ Mina empiriska exempel hämtar jag från ett antal mentorsprojekt vid Historisk-filosofiska fakulteten vid Uppsala universitet samt även från en ledarskapsutbildning på kvinnor vid samma fakultet. Materialet består av rapporter och enkätsvar samt av egna fältanteckningar och observationer, som jag fört och gjort i egenskap av koordinator för flera av projekten.

Kvinnor i en homosocial värld

Historisk forskning visar att kvinnors väg in i akademien har varit svårframkomlig och att många hinder, både formella och informella, funnits på vägen. De kvinnliga pionjerna vid universitetet fick slåss mot såväl fördomar som lagstadgade hinder. De kvinnor som i slutet av 1800-talet och i början av 1900-talet ändå lyckades skaffa sig en akademisk utbildning kan, med Bourdieus terminologi, betraktas som *miraculées* i det svenska utbildningssystemet, det vill säga exceptionella undantag (Moi 1996, jfr Bourdieu 1996). Senare generationer av kvinnor med universitetsutbildning var visserligen inte pionjärer, men fortfarande undantag som bröt mot den manliga normen vid akademien. Ibland kunde de emellertid, i likhet med sina föregångare, bli omhuldade av sina manliga kolleger och överordnade, och då ofta för att de betraktades som pittoreska inslag i en i övrigt mansdominerad miljö.² Dagens kvinnliga forskare utgör inga exceptionella undantag och knappast heller pittoreska inslag i utbildningssystemet. De kan snarare uppfattas som ”för många”, som en av de kvinnliga forskarna skriver i ett enkätsvar (Meurling 2006). I kampen om de knappa resurserna utmanar de bilden av den ideala forskaren, som alltså är en man. Att vara

kvinnor och forskare tycks således fortfarande, som historikern Ann-Sofie Ohlander skriver, vara något av en utomordentlig balansakt (Ohlander 1987, jfr Carls 2004, Carstensen 2006).

Kvinnliga forskare möts ofta av ett slags broderskapsanda, vilken upplevs som hindrande och exkluderande. I detta sammanhang kan begreppet *homosocialitet*, som diskuterats av bland andra sociologen Gerd Lindgren (1996), vara belysande. Diskussionen om homosocialitet handlar om könssegregering i organisationer. Män dominerar på maktpositioner i samhället och på många arbetsplatser, vilket bidrar till att män identifierar sig med och orienterar sig mot andra män. De är med andra ord homosociala och utvecklar inte sällan den broderskapskänsla, som nämnts ovan. Kvinnor, däremot, är mer splittrade som grupp, då de har sämre tillgång till resurser och makt. Därför tvingas kvinnor orientera sig mot män, eftersom dessa besitter makt. I enlighet därmed uppvisar kvinnor ett heterosocialt beteende (Wahl m fl 2001, s 81) och kan, paradoxalt nog, ibland uppfatta den manliga homosocialiteten som en form av jämställdhet. De upplever nämligen själva att de deltar i den manliga gemenskapen på lika villkor, vilket de emellertid inte gör.

Kvinnor må i vissa sammanhang uppfattas som (för) många, men på högre positioner i universitetsvärlden utgör de fortfarande en minoritet. De tenderar att försvinna antingen under pågående forskarutbildning eller efter disputationen, medan deras manliga kolleger i högre utsträckning blir kvar för att så småningom stiga i graderna (jfr Lövkrona 2005). Män stöttar gärna andra män och den manliga homosocialiteten fungerar därigenom som ett skyddsnät för yngre manliga forskare. Dessa knyter ofta redan under sin doktorandtid kontakter som är värdefulla för en framtida akademisk karriär. Naturligtvis kan även kvinnor vara homosociala i den bemärkelsen att de knyter kontakter med andra kvinnor, vilket kan innebära vissa fördelar. Men det har hittills inte varit en strategi som haft påtagligt positiva effekter på yrkeskarriären i ett mer långsiktigt perspektiv. Detta hänger delvis samman med att kvinnor vid akademien i lägre utsträckning än män innehar ledande positioner och därmed också mindre makt (jfr Nisser 2006). Universitetets anrikning av män är således ett faktum (Wold & Chrapkowska 2004).

Ytterligare en aspekt bör framhållas: i den samtida akademiska självbilden finns en stark betoning av individualiteten och ett framhållande av att kön inte spelar någon roll (Carstensen 2004). I ett meritokratiskt system är det forskarens kunskapskapital och individuella prestationer, som är vägen till framgång. Var och en skulle alltså, enligt detta synsätt, vara sin egen lyckas smed. Här har en tydlig förändring skett. Tidigare framhölls kön öppet som ett hinder

för kvinnor att göra universitetskarriär – gränserna var klara och entydiga – medan jämställdhetsretoriken idag, paradoxalt nog, beslöjat det faktum att kön fortfarande spelar roll. Detta beslöjande sker bland annat genom att många anser att jämställdhetsproblemen nu är så gott som lösta, eftersom universitetet idag har jämställdhetsplaner och jämställdhetskommittéer (Meurling 2003, Bondestam 2004). Jämställdheten skulle därigenom vara åtgärdad och nära nog genomförd. Dock lever traditionella könsföreställningar kvar som en underström och statistiken visar att det fortfarande är långt kvar till en i praktiken genomförd jämställdhet. Ännu är blott 14% av de svenska professorerna kvinnor (Wold & Chrapkowska 2004, Carstensen 2006). Ledarskap förknippas fortfarande med män och manlighet, likaså bilden av den ideala forskaren (Wahl 1996). Men föreställningen att jämställdhet numera i stort sett råder är dominerande som ett slags ytfenomen (Carstensen 2004). Det är i detta sammanhang som mentorsprojekt och ledarskapssatsningar riktade till kvinnliga forskare har utvecklats vid universitet och högskolor. Vad innebär då dessa och vad innebär mentorskap?

Mentorsprojekt och ledarskapssatsningar

Mentorskap i modern tid karakteriseras av en fri, oberoende relation mellan två personer.³ Som regel handlar det om en mer erfaren person, som vill dela med sig av sina kunskaper och erfarenheter och om en yngre person, som önskar någon form av personlig utveckling. Det är framför allt inom näringslivet som mentorskap har blivit allt vanligare, men under senare år har också universitetsvärlden kommit att satsa på olika slags mentorsprogram och -projekt. Eftersom kvinnor och män inte har samma förutsättningar i arbetslivet, har det visat sig svårt för kvinnor att utan speciella åtgärder bli aktuella för ledarpositioner. Därför har ett flertal mentorsprogram initierats av jämställdhetskommittéer inom olika organisationer (Lindgren 2000, s 293f).

Därmed har det blivit dags att introducera artikelns empiriska exempel. De första mentorsprojekten för kvinnliga doktorander vid Historisk-filosofiska fakulteten i Uppsala initierades i mitten av 1990-talet. Som mentorer fungerade kvinnliga lärare och forskare inom fakulteten. Därefter följde ytterligare ett 2001. År 2002 igångsattes en annan typ av mentorsprojekt, Strategisk satsning på nydisputerade kvinnliga forskare (STRAS). År 2003 startades ett mentorsprojekt för både kvinnliga och manliga doktorander med kvinnliga och manliga mentorer. Dessa satsningar löpte över ett år.⁴ Läsåret 2004–2005 genomförde fakulteten en ledarskapsutbildning för kvinnliga forskare.

Genom dessa olika typer av satsningar kom en trestegsmodell att utvecklas. På det nedersta trappsteget (steg 1) fanns mentorsprojekt för doktorander, därefter den strategiska satsningen på nydisputerade kvinnliga forskare (steg 2) och slutligen ledarskapskursen riktad till kvinnliga forskare och lärare (steg 3).

Vilka var då målen för de olika satsningarna? I den information som gick ut till doktorander i det senaste mentorsprojektet kunde man läsa:

Syftet med projektet är att stötta och bistå doktoranden i frågor som rör akademien, forskarutbildningen och även diskutera frågor som berör framtiden. Varje adept får en senior akademisk mentor, som är verksam inom fakulteten. Adepten och mentorn kommer att träffas ca en gång per månad. Tidigare mentorsprogram har varit mycket uppskattade av både mentorer och adepter bl a tack vare sin nätverksskapande funktion (Aronsson & Meurling 2003a).

I informationen till fakultetens lärare och forskare stod bland annat:

Syftet är att doktorander som så önskar skall kunna få stöd och hjälp i sin forskarutbildningssituation av någon de inte står i ett beroendeförhållande till (som t ex till en handledare). Mentorstödet utgår från adeptens behov och kan gälla vad som helst som har med forskarutbildningen att göra (Aronsson & Meurling 2003b).

Dessa målformuleringar var i stort sett desamma som i de tidigare tre mentorsprojekten, dock med den viktiga skillnaden att jämställdhetsproblematiken inte lyftes fram. Man kan konstatera att fokus i högre utsträckning ligger på planering av den akademiska karriären än på adeptens personliga utveckling, en aspekt som accentueras mer i andra mentorsprogram (jfr Lindgren 2000, s 309). En bakomliggande tanke i den typ av projekt som Historisk-filosofiska fakulteten initierat är att mentorerna skall dela med sig av sina erfarenheter av att vara forskare och lärare vid universitetet och på så vis utgöra ett stöd och ett bollplank för de yngre forskarna.

När det gällde den strategiska satsningen på nydisputerade kvinnor inom fakulteten, var syftet ännu tydligare inriktat på den akademiska karriären. Det yttersta målet var att försöka underlätta för kvinnor att bli kvar i akademien som lärare och forskare. Satsningens direkta mål var att skapa tvärvetenskapliga forskargrupper, där de nydisputerade forskarna skulle få möjlighet att utveckla projektidéer som skulle utmytna i projektansökningar till olika finansierare. De

mentorer som knöts till detta projekt fungerade i första hand som ”vetenskapliga mentorer”, även om de också bidrog med sina erfarenheter av livet vid akademien på andra sätt.

Ledarskapskursen riktad till kvinnliga forskare syftade till att utbilda kvinnliga ledare och chefer inom fakulteten, ”ett arbete som ligger i linje med regeringens målmedvetna satsning på rekrytering av kvinnliga ledare inom högskolan” (Nisser & Williams 2005, s 3). Även här stod således den akademiska karriären, och därtill ledarskapet, i fokus.

Lika eller olika?

Mentorsprogram och -projekt för kvinnor verksamma vid universitetet är omdiskuterade. Kritikerna anser att de bygger på ett särartstänkande som tenderar att nagla fast kvinnor i en underordnad roll som det andra könet, en andra klassens lärare och forskare (jfr de Beauvoir 1949/2002). En annan typ av kritik går ut på att det är de redan privilegierade kvinnorna som söker sig till mentorsprojekt och därigenom stärker sin position, inte de som bäst behöver projekten. Förespråkarna framhåller å sin sida att mentorsprojekt med ett medvetet *genusperspektiv*, som problematiserar könsmaktsrelationer inom organisationer, i stället på sikt motverkar de patriarkaliska strukturerna och befrämjar jämställdheten (Wahl m fl 2001).

Såväl positiva som negativa synpunkter på mentors- och ledarskapsåtgärder bör naturligtvis övervägas. En fråga man kan ställa sig är till exempel huruvida det finns risk för att kvinnor görs till en mer homogen grupp än vad som de facto är fallet. Det är en risk som alltid föreligger när underordnade grupper beskrivs och ”hanteras”. Gränsdragningen mellan ”oss” och ”dem” blir reell, men också symbolisk. ”De andra” framställs som mer stereotypa än ”vi” (i detta fall manliga forskare och lärare), som representerar normaliteten.⁵ När man skapar enkönade mentorsprojekt utgår man från antagandet att kvinnor har något gemensamt. Utgångspunkten är den att kvinnor som grupp är strukturellt underordnade män och att de inte har samma möjligheter som dessa att göra akademisk karriär. Därmed görs de lika genom att de delar likartade villkor inom universitetet som organisation. Och det finns en poäng i detta synsätt: att en grupp som lever under liknande villkor stötts och utbildas/informas för att eventuellt i ett senare skede sluta sig samman och agera. Det senare ligger dock inte inom ramen för mentorsprojekten eller ledarskapskurserna i sig, men kan möjligen bli en följd av dem. Det är intressant att notera att det är den underordnade gruppen som

skall informeras, utbildas och stöttas. Ett alternativt sätt att ta sig an problematiken vore att även informera och utbilda den överordnade gruppen, det vill säga männen vid akademien. Så sker också i viss utsträckning genom jämställdhetsseminarier och liknande, men sådana insatser är mindre omfattande än mentorsprojekt och ledarskapsutbildningar. De når inte alltid dem som är i störst behov av informationen och får därför sällan påtagliga effekter.

I fakultetens könsblandade mentorsprojekt framförde några manliga adepter kritik mot att projektet var alltför karriärinriktat, enligt deras mening. Charlotta Widmark, som utvärderade satsningen, gör med anledning därav följande reflexioner:

I vilken utsträckning ska projektet vara inriktat på doktoranders karriärplanering och stödja deras möjligheter att ta sig in i akademien? Två manliga adepter har ställt sig kritiska till att mentorsprojektet är så karriärsinriktat (en i enkäten och en i intervjuerna). Detta kan antyda att kvinnliga och manliga doktoranders verkligheter skiljer sig åt ganska mycket. Är det generellt så att män känner sig pressade att prestera och göra karriär, medan kvinnor känner sig osynliggjorda. Hur kan projektet utformas så att det tar hänsyn till dessa eventuellt skilda verkligheter? (Widmark 2005, s 16).

En av de män som kritiserat satsningen för denna slagsida, menade sig dock förstå inriktningen mot bakgrund av jämställdhetsperspektivet. Ändå uppfattade han inställningen som förlegad, som en uppmaning till kvinnliga forskare att anpassa sig till strukturerna för att göra karriär på manliga premisser (Widmark 2005, s 10f). Detta är centrala frågor att diskutera vidare, när det gäller uppläggnings- och kommande mentorsprojekt och ledarskapsatsningar. Vilka gränsdragningar görs och vem eller vilka har tolkningsföreträde, när det gäller att avgöra vad som är centrala teman att ta upp?

Ytterligare synpunkter som framförts är att inte enbart kön är avgörande för hur hemmastadd man känner sig i akademien. Även klass, ålder och etnisk bakgrund är faktorer som spelar roll. En kvinnlig doktorand med arbetarklassbakgrund närde en enda önskan beträffande sin mentor: att han eller hon skulle ha en liknande social bakgrund. Denna önskan uppfylldes. Doktoranden avbröt emellertid så småningom sin forskarutbildning. Skälen var flera och ett av dem var att hon inte kände sig hemma i universitetsvärlden. En fråga i detta sammanhang är om ett så kallat *intersektionalitetsperspektiv* skulle vara värt att beakta i kommande satsningar, det vill säga att man inte ensidigt skulle fokusera könsaspekten utan även faktorer som klass, etnicitet, ålder och sexuell orientering (Lykke 2003). Att diskutera i

termer av intersektionalitet är ett sätt att argumentera för att gränser är komplexa till sin karaktär och sällan handlar om enbart en faktor såsom kön eller etnicitet. I stället är flera aspekter ofta sammanvävda på ett komplicerat sätt. Ett sådant teoretiskt perspektiv kan vara ett sätt att såväl belysa som konkret försöka åtgärda olika typer av ojämlika förhållanden inom akademien.

Könskamp på det akademiska fältet

För att närma mig gränsdragningsproblematiken vill jag nu sätta in diskussionen om mentorsprojekt vid universitetet i en annan teoretisk ram, som kan fungera som ett komplement till den intersektionella, nämligen ett bourdieuinspirerat ramverk. I enlighet härmed kan man betrakta landets äldsta universitet, grundat 1477, som en av flera centrala aktörer på det svenska akademiska fältet och den fakultet vars mentorsprojekt diskuteras ovan som ett delfält. Därtill kan man konstatera att detta universitet har en lång och manspräglad historia, vilket inte är utan betydelse när man diskuterar jämställdhetsbefrämjande åtgärder. Könsstrukturerna är sega och de akademiska förfäderna (i olja) blickar bokstavligt talat ned från väggarna på sina efterföljare.

Aktörerna på det akademiska fältet värnar om vissa värden som tillerkänns betydelse och anses värda att förvalta och vidareutveckla (Bourdieu 1996, Broady 1996). Idealt sett handlar det om att bedriva forskning som genererar ny kunskap samt att medelst undervisning sprida denna kunskap. Kamp kan uppstå mellan olika skolbildningar eller vetenskapssyner, men värdet av forskning och undervisning erkänns allmänt. Aktörerna på fältet har i ett historiskt perspektiv varit män. Kvinnor, i egenskap av ”inträngare i en manskultur” (Fürst 1988), börjar dyka upp i slutet av 1800-talet och blir först under senare hälften av 1900-talet aktörer att räkna med. Dock är de fortfarande i underläge, då den så kallade pyramidprincipen fortfarande tycks gälla. Pyramidprincipen innebär att man tänker sig universitetsorganisationen som en pyramid i vars bas många kvinnor återfinns, medan dess topp är dominerad av män i ledande positioner. Kvinnor saknar männens akademiska habitus – den ideala forskaren är ju fortfarande en man – och de kan ibland dessutom vara heterodoxa genom att plädera för och ägna sig åt kontroversiella forskningsinriktningar såsom till exempel feministisk forskning/genusforskning, som fortfarande av somliga betraktas som ovetenskaplig.

Olika former av kapital är emellertid konvertibla. Så kan till exempel ”rätt” bakgrund kompensera ”fel” kön. Utifrån ett sådant resonemang blir det följdriktigt att den svenska medelklassens barn,

såväl män som kvinnor, rör sig med större otvungenhet på det akademiska fältet än personer med annan social och etnisk bakgrund. Blickar man bakåt i tiden kan man också konstatera att de kvinnor som tidigare var verksamma i universitetsvärlden ofta hade en privilegierad bakgrund, som försåg dem med kulturellt och/eller ekonomiskt kapital (Meurling 2006). Så förhåller det sig fortfarande i någon mån. Tilläggas bör att kvinnor som forskar inom högstatusområden klarar sig bättre inom akademien, eftersom de håller sig till doxan och ”den legitima vetenskapen”.

Historiskt sett har det funnits ett intresse av att göra kvinnor till en homogen grupp och kanske finns det fortfarande det, om än mer uttalat. Jämställdhetsdiskursen kan paradoxalt nog, som ovan konstaterats, både lyfta fram betydelsen av kön och beslöja den (Carsensen 2006). Genom att skapa mentorsprojekt och ledarskapsutbildningar för kvinnor gör man en klar gränsdragning. Den officiella målsättningen är i det närmaste emancipatorisk: kvinnor skall beredas samma möjligheter som män att bli kvar i universitetsvärlden och att inta ledarpositioner. Samtidigt kan denna gränsdragning tolkas på ett annat sätt: genom att skapa särskilda kvinnoinsatser kan man låta sig nöja. Personer i ledande positioner kan peka på att de i jämställdhetens namn har arbetat aktivt för att förstärka och förbättra kvinnors position, medan saker och ting i praktiken kan fortgå som vanligt utanför dessa enklaver. Detta är för övrigt ett vedertaget sätt för en dominerande kultur eller grupp att hantera kritik, opposition och motstånd: att visa sig tillåtande och skapa ett visst utrymme för kritiken/motståndet, men att göra det inom ramen för den rådande strukturen. På så sätt kan gamla gränser och revirmarkeringar upprätthållas i stället för att upplösas.

Om man gör en sådan tolkning kan man säga att fältets homosociala praktiker aktiveras för att hålla den övre delen i fältets hierarki – pyramidens topp – någorlunda fri från aktörer med ”felaktigt” kapital och habitus. Det skulle i så fall kunna vara en av förklaringarna till att förändringsarbetet i form av olika jämställdhetsåtgärder går tämligen långsamt. Att somliga kvinnor ändå når toppen utgör i sig ingen garanti för att de utifrån sin position kommer att aktivt arbeta för ökad jämställdhet. Somliga av dem är lika doxiska som sina manliga kolleger i den bemärkelsen att de hävdar den individuella prestationens credo. Dessutom kan de utveckla en heterosocial kollegialitet. Det omvända förhållandet kan emellertid också gälla, det vill säga att män är medvetna om ojämlikheten i universitetsvärlden. Dock tycks dessa män fortfarande utgöra en minoritet.

En mer positiv tolkning från jämställdhetssynpunkt skulle vara att medvetet genusinriktade satsningar bör ge kvinnor redskap att

bättre hantera sin situation och förändra den. Genom att träffa andra kvinnor i samma position skulle de också kunna bygga upp en homosocialitet, som på längre sikt skulle kunna bli effektiv inte bara på det personliga planet utan även få återverkningar på universitetsstrukturen. En liknande positiv tolkning är naturligtvis också möjlig att göra när det gäller könsblandade satsningar: både män och kvinnor skall stöttas, informeras och aktiveras när det gäller förändringen av akademins sega könsstrukturer. I så fall måste emellertid både de manliga och de kvinnliga aktörerna på fältet enas om vikten av detta arbete och männen, i egenskap av gynnade aktörer, måste bereda sig på att ge upp somliga av sina privilegier. Annars finns det risk för att de i stället skaffar sig ännu fler fördelar och ackumulerar sitt akademiska kapital ytterligare och att fältets maktcentra fortfarande förblir mansdominerade.

Något om resultaten – avslutande diskussion

Allra sist vill jag mycket kortfattat nämna något om resultaten av mentors- och ledarskaps-satsningarna. För att få kunskap om vilka effekter mentorsprojekt av olika slag får, måste de givetvis utvärderas. Så har också skett i de flesta fall, men dessvärre har de första mentorsprojekten inom Historisk-filosofiska fakulteten inte varit föremål för utvärderingar (Meurling 2002, Aronsson & Meurling 2003c). I det följande har dock vissa jämförelser gjorts med studier och utvärderingar rörande andra mentorsprojekt och -program.

Det är naturligtvis på flera sätt svårt att mäta satsningarnas effektivitet. Om man ser till en övergripande nivå, skulle man behöva följa upp deltagarna och deras framtida karriär under flera år för att se konkreta resultat. Ibland kan man emellertid redan tidigt se vissa resultat, som till exempel om deltagarna disputerat, fått forskningspengar eller anställningar i omedelbar anslutning till projektens genomförande/avslutning. Också på individnivå är det svårt att få fram entydiga resultat, även om man kan vaska fram vissa tendenser. Hur adepter och kursdeltagare uppfattar ett projekt eller en ledarskapskurs hänger dels samman med vilka förväntningar de har, dels med andra faktorer i deras liv som kan influera tolkningen av den aktuella satsningen (Lindgren 2000, s 301–319).

Av de utvärderingar som gjorts inom Historisk-filosofiska fakulteten framgår att de flesta deltagarna var positiva till satsningarna som helhet, även om viss kritik framfördes beträffande uppläggning och genomförande. Den stora behållningen tycks ha varit de nätverk som skapades mellan adepter eller kursdeltagare samt mellan adepter

och mentorer. Sådana nätverk kan i bästa fall ha gränsöverskridande potentialer, exempelvis när det gäller kontakter mellan forskare över ämnesgränserna samt mellan yngre och seniora forskare. Behållningen tycks också till stor del ligga på det personliga planet, det vill säga det handlar om berikande kontakter och ett visst mått av personlig utveckling. Dessa positiva aspekter kan i sin tur, och i bästa fall, få gynnsamma effekter på en kommande akademisk karriär.

En adept påpekade att det kanske framför allt var de doktorander som inte anmälde sig till mentorsprojekt och liknande arrangemang, som var i störst behov av dessa. Kanske var det nu de redan privilegierade, som ytterligare ackumulerade sitt akademiska kapital genom att delta. Enkäter, rapporter och övrigt material från mentorsprojekt och ledarskapsatsningar bekräftar dock inte entydigt bilden av att redan gynnade kvinnliga adepter är de som i första hand kommer i åtnjutande av mentorsprojektens ”välsignelser”, även om denna kategori av adepter helt tydligt utgör en grupp inom ramen för dessa satsningar. Denna aspekt, liksom frågan om könsblandade projekt och intersektionalitetsfrågor, är emellertid viktiga att ha i åtanke när vi arbetar vidare med jämställdhetsbefrämjande åtgärder inom universitetet. Befäster vi gamla gränser alternativt skapar nya, när vi försöker arbeta gränsöverskridande?

Inledningsvis konstaterades att det i universitetsvärlden pågår ett ständigt gränsarbete, som bland annat syftar till gränsöverskridande i vid bemärkelse. Målet är att öppna universitetet för människor med olika bakgrund och olika erfarenheter. I de exempel jag diskuterar är det framför allt kön, men i någon mån också social bakgrund som står i fokus. Jag har pekat på för- och nackdelar med mentorsprojekt och ledarskapsutbildningar för, i första hand, kvinnliga forskare. Utifrån dessa exempel kan man dra den föga överraskande slutsatsen att kön liksom social bakgrund spelar en inte obetydlig roll, när det gäller utmejslandet av forskarrollen liksom känslan av tillhörighet i akademien. Olika individer drabbas emellertid olika hårt av olika gränsdragningsmekanismer. Därtill spelar även andra faktorer in. Det finns sannolikt inga enkla samband mellan exempelvis kön och klass. För att denna problematik skall kunna belysas närmare krävs fördjupad forskning på området, företrädesvis från ett intersektionalitetsperspektiv.

Avslutningsvis kan man konstatera att det i ett historiskt perspektiv ändå skett påtagliga gränsförskjutningar vad det gäller könets positioner inom universitetsvärlden. Även om könsstrukturerna är sega och förändringsarbetet går långsamt, har kvinnor idag skaffat sig en plattform som för drygt hundra år sedan tett sig närmast utopisk. Nykomlingarna på fältet, kvinnorna, har varit såväl konforma som normbrytande, arbetat inom etablerade forskningstraditioner, men också ut-

manat dem. Genom ett ständigt ifrågasättande av doxiska sanningar och ett ihärdigt ruckande på de akademiska gränstenarna, skapas möjligheter för nytänkande om kön, karriär och positioner.

Noter

1. Jag kommer inte att göra någon närmare presentation av Pierre Bourdieus teoretiska ansatser utan nöjer mig med att ge hänvisningar till några av hans verk i texten.
2. För en fördjupad diskussion, se till exempel Ohlander 1987, Strömholm 1997, Markusson Winkvist 2003, Ronne 2005.
3. Mentorskap är en mycket gammal företeelse och ordet mentor härstammar från *Odysseen*. Mentor var Odysseus ungdomsvän och den man åt vilken han anförtrorde vården och uppfostran av sin son, Telemachos, medan han själv var bortrest. Med utgångspunkt i detta historiska och litterära sammanhang har ordet mentor kommit att få betydelsen ansedd och klok person, som intresserar sig för och vill stödja en yngre och mindre erfaren person (Lindgren 2000, s 8).
4. I det första mentorsprojektet var jag adept, i det andra mentor (dessa båda projekt leddes av docent Kekke Stadin) och i det tredje koordinator. STRAS-projektet leddes av mig tillsammans med en kollega, FD Inga-Lill Aronsson, liksom det "blandade" mentorsprojektet för doktorander. Jag deltog även i ledarskapskursen.
5. Detta fenomen finns det en rikhaltig antropologisk och etnologisk litteratur om. Se till exempel Clifford & Marcus 1986 samt Ehn & Klein 1994.

Referenser

- Aronsson, Inga-Lill & Meurling, Birgitta (2003a): *Till Historisk-filosofiska fakultetens doktorander*. Uppsala universitet. [Informationsbrev till doktorander om mentorsprojekt.]
- Aronsson, Inga-Lill & Meurling, Birgitta (2003b): *Till fakultetens lärare och forskare*. Uppsala universitet. [Informationsbrev till forskare och lärare om mentorsprojekt.]
- Aronsson, Inga-Lill & Meurling, Birgitta (2003c): *Nätverk över gränserna – strategisk satsning på kvinnliga forskare inom Historisk-filosofiska fakulteten*, Uppsala universitet. Uppsala. <http://www.histfilfak.uu.se/strategisk/rapport.htm> [2006-02-26].
- de Beauvoir, Simone (1949/2002): *Det andra könet*. Stockholm: Norstedts.
- Bondeham, Fredrik (2004): *En önskan att skriva abjektet. Analyser av akademisk jämställdhet*. Stehag: Gondolin. [Doktorsavhandling.]
- Bourdieu, Pierre (1996): *Homo academicus*. Stockholm/Stehag: Symposion.

- Broady, Donald (1996): Kapital, habitus och fält. I Anders Gustavsson, red: *Kunskapsmål, teori och empiri. Föredrag vid en humanistisk forskarkurs i Uppsala*, s 41–72. Uppsala: Etnolore 17.
- Carls, Lina (2004): *Våp eller nucka? Kvinnors högre studier och genusdiskursen 1930–1970*. Lund: Nordic Academic Press. [Doktorsavhandling.]
- Carstensen, Gunilla (2004): *Sexuella trakasserier finns nog i en annan värld. Konstruktioner av ett (o)giltigt problem i akademien*. Eslöv: Gondolin. [Doktorsavhandling.]
- Carstensen, Gunilla (2006): Äntligen hemma? Kvinnliga forskares skapande av kön och tillhörighet i akademien genom kläder. *Kulturella Perspektiv* (1), s 15–24.
- Clifford, James & Marcus, George E, red (1986): *Writing Culture. The Poetics and Politics of Ethnography*. Berkeley: University of California Press.
- Ehn, Billy & Klein, Barbro (1994): *Från erfarenhet till text. Om kulturvetenskaplig reflexivitet*. Stockholm: Carlssons.
- Fürst, Elisabeth (1988): *Kvinner i akademien – inntrengere i en mannskultur? Om ansettelsesprosessen ved universitet og distrikthøgskoler*. Oslo: NAVFs sekretariat for kvinneforskning.
- Lindgren, Gerd (1996): Broderskapets logik. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* (1), s 4–14.
- Lindgren, Ulla (2000): *En empirisk studie av mentorskap inom högre utbildning i Sverige. Innebörd, utformning och effekter*. Åbo: Åbo Akademi. [Doktorsavhandling.]
- Lundgren, Britta (1996): Kön och genealogi i etnologisk ämneshistoria. I Britta Lundgren; Inger Lövkrona & Lena Martinsson: *Åtskilja och förena. Etnologisk forskning om betydelser av kön*, s 13– 86. Stockholm: Carlssons.
- Lykke, Nina (2003): Intersektionalitet – ett användbart begrepp för genusforskare. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* (1), s 47–56.
- Lövkrona, Inger (2005): *Rapport om mentorsprojekt. Jämställhetsnämnden, område HT*. Lund: Lunds universitet. [Opublicerat manus.]
- Lövkrona, Inger (2006): *AKKA. Rapport från ett ledarskapsprogram*. Lund: Lunds universitet. [Opublicerat manus.]
- Markusson Winkvist, Hanna (2003): *Som isolerade öar. De lagerkransade kvinnorna och akademien under 1900-talets första hälft*. Stockholm/Stephag: Symposion. [Doktorsavhandling.]
- Meurling, Birgitta (2002): *Sammanställning av svaren på mentorsprojektenkäten 2001*. Uppsala: Uppsala universitet. [Opublicerat manus.]

- Meurling, Birgitta (2003): Det akademiska könet. Kvinnliga forskares erfarenheter av universitetsmiljön. *Kulturella Perspektiv* (3), s 18–28.
- Meurling, Birgitta (2006): En utdragen balansakt. Kvinnliga forskares strategier inom akademien. I *Att se det osedda. Vänbok till Ann-Sofie Ohlander*, s 159–180. Stockholm: Hjalmarsson & Högberg.
- Moi, Toril (1996): *Simone de Beauvoir. Hur man skapar en kvinnlig intellektuell*. Stockholm/Stehag: Symposion.
- Nisser, Ulrika (2006): *Prefekt och kvinna. En rapport om akademiskt ledarskap ur kvinnors perspektiv*. Uppsala: Uppsala universitet/Kompetensforum.
- Nisser, Ulrika & Williams, Anna (2005): *Ledarskapskurs för kvinnor. Historisk-filosofiska fakultetens ledarskapskurs för kvinnor 2004–2005. Rapport från Historisk-filosofiska fakulteten 2005-11-14*. Uppsala: Uppsala universitet. <http://www.histfilfak.uu.se> [2006-02-26].
- Ohlander, Ann-Sofie (1987): En utomordentlig balansakt. Kvinnliga forskarpionjärer i Norden. *Historisk tidskrift* (1), s 2–22.
- Ronne, Marta (2005): Kvinnliga studenter i litteraturhistoria 1900–1940. Studier, examina och kunskapssyn. I Bengt Landgren, red: *Universitetsämne i brytningstider. Studier i svensk akademisk litteraturundervisning 1947–1995*, s 627–704. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Historia litterarum, 25.
- STRAS-projektet 2002–2003. Fältanteckningar. [Opublicerat material.]
- Strömholm, Gunilla (1997): Elsa Eschelsson. Sveriges första kvinnliga jurist. I Nils Jareborg, red: *De Lege. Juridiska fakulteten i Uppsala. Årsbok, årgång 7, 1997*, s 10–125. Uppsala: Iustus.
- Svar på enkät till adepter och mentorer 2002. [Opublicerat material.]
- Wahl, Anna (1996): Företagsledning som konstruktion av manlighet. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* (1), s 15–29.
- Wahl, Anna; Holgersson, Charlotte; Höök, Pia & Linghag, Sophie (2001): *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Widmark, Charlotta (2005): *Utvärdering av mentorsprogram för doktorander vid historisk-filosofiska fakulteten 2003–2004*. Uppsala: Uppsala universitet. <http://www.histfilfak.uu.se/> [2006-05-11].
- Wold, Agnes & Chrapkowska, Cecilia (2004): ”Vi män har tusen knep att hindra en kvinna att komma fram”. I Britt Marie Fridh-Haneson & Ingegerd Haglund, red: *Förbjuden frukt på kunskapens träd. Kvinnliga akademiker under 100 år*, s 335–364. Stockholm: Atlantis.