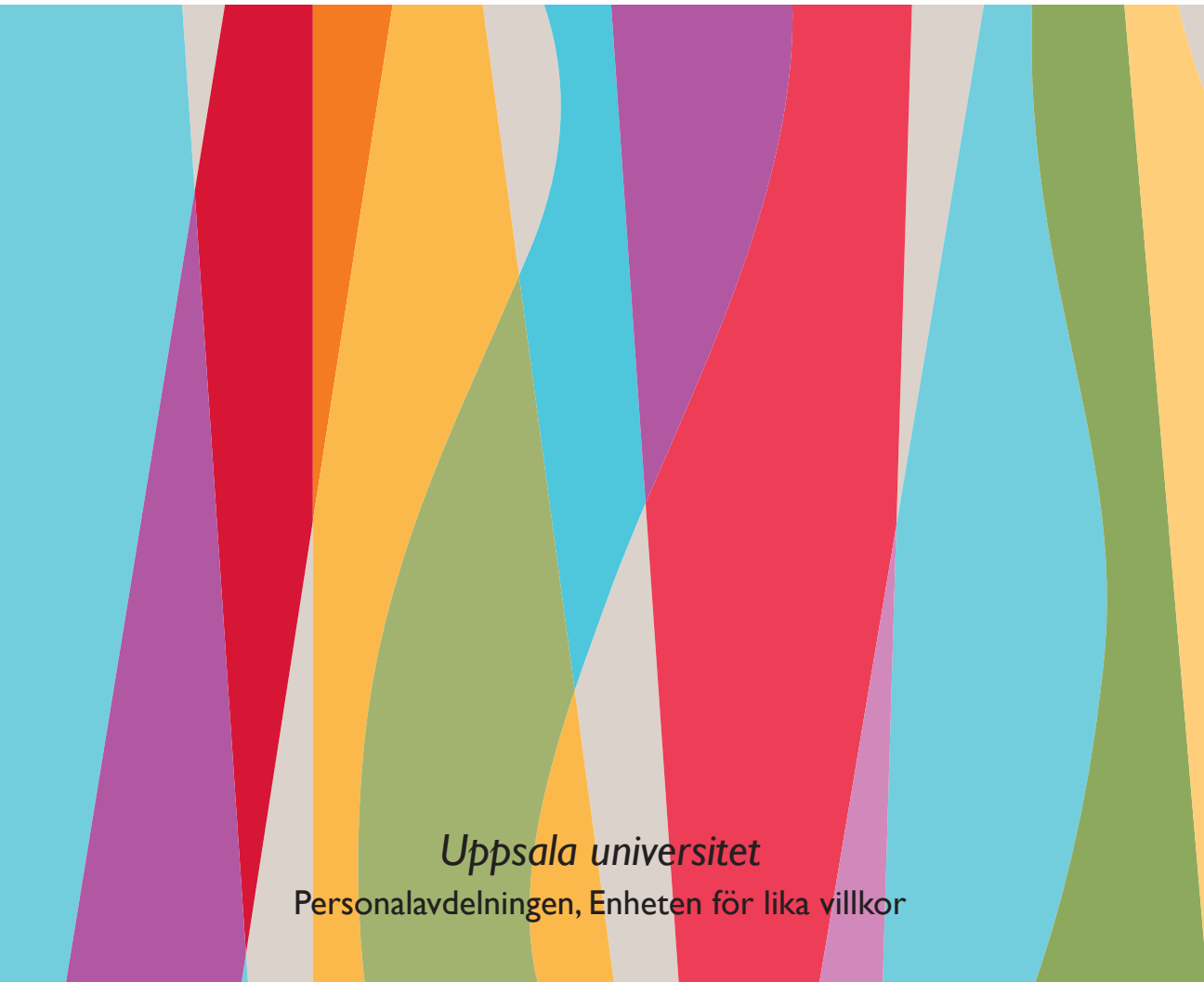
UPPSALA UNIVERSITET

LÄROBOK

FÖR REKRYTERINGSGRUPPER PÅ UNIVERSITET OCH HÖGSKOLOR



Uppsala universitet
Personalavdelningen, Enheten för lika villkor

LÄROBOK

FÖR REKRYTERINGSGRUPPER PÅ UNIVERSITET OCH HÖGSKOLOR

UPPSALA UNIVERSITET
Personalavdelningen, Enheten för lika villkor 2012
ISBN 978-91-637-1208-1

Lärobok för rekryteringsgrupper på universitet och högskolor
© Uppsala universitet
Text: Minna Salminen-Karlsson, Gabriella Fägerlind
Grafisk form: Matador Kommunikation AB
Illustrationer: SaraMara
Tryck: Edita Västra Aros
Papper: Omslag MultiArt Silk 300 gram, inlaga MultiArt Matt 130 gram

Materialet består av följande delar

S. 6 INTRODUKTION



S. 8 ATT VARA REKRYTERINGSGRUPP

Textmaterial: Rekryteringsgruppens uppgifter och dilemman
Grundförutsättningar för akademiskt rekryteringsarbete
Övningsmaterial: Avsnitt ur två rekryteringsgruppers arbete.
Intervjuer med en studentrepresentant och en rekryteringsgruppsordförande.



S. 36 ATT LÄSA SAKKUNNIGUTLÅTANDEN

Textmaterial: Vetenskaplig kvalitet – en egenskap i betraktarens öga
Att läsa sakkunnigutlåtanden
Övningsmaterial: Tre uppsättningar sakkunnigutlåtanden



S. 70 ATT BEDÖMA PEDAGOGISK SKICKLIGHET

Textmaterial: Att bedöma pedagogisk skicklighet
Övningsmaterial: Dokumentation av pedagogisk meritering i ett tillsättningsärende
Film: Panelsamtal om pedagogisk skicklighet



S. 98 GENUS I AKADEMIN

Textmaterial: Kvinnor i akademin, en kort forskningsöversikt
Att lyssna: Intervjuer med kvinnor som gjort karriär i akademin
Film: Föreläsning om genus i bedömning vid professorstillsättningar (engelska)



S. 112 ATT ANVÄNDA INTERVJUER

Textmaterial: Anställningsintervju – upplägg, innehåll, råd
Film: Inspelad föreläsning om att använda intervjuer



S. 126 LAGAR OCH REGLER

Textmaterial: Lagar och förordningar som reglerar rekrytering
Övningsmaterial: Beslut från Överklagandenämnden för högskolan
Film: Inspelad föreläsning med PP om lagar och regler



S. 146 HANDLEDNING

Det inspelade materialet finns på nätet under adressen ***http://media.medfarm.uu.se/play/kanal/40***.
Den kan också beställas på DVD som komplement till Läroboken.

Introduktion

Hösten 2010 beviljade dåvarande Delegationen för jämställdhet i högskolan projektmedel för Uppsala universitet för att skapa ett utbildningsmaterial för medlemmar i de grupper som i högskolevärlden kallas tjänsteförslagsnämnd, (lärar)anställningsnämnd, rekryteringsgrupp med mera. Det handlar alltså om grupper som har till uppgift att av flera kandidater föreslå en till innehavare av en anställning, vanligen utifrån sakkunnigutlåtanden och eventuella intervjuer och provföreläsningar. Den föreliggande skriften, "Lärobok för rekryteringsgrupper" är slutprodukten av detta projekt och är utformad så att den bör kunna användas som kunskapskälla för rekryteringsgrupper på olika universitet och högskolor. Till viss del är utbildningen också aktuell för dem som bestämmer om befordringar av lärare och forskare.

Materialet har huvudsakligen författats av Minna Salminen-Karlsson på Enheten för lika villkor, personalavdelningen, Uppsala universitet. En referensgrupp, med lärar- och handläggarrepresentatenter från olika fakulteter, pedagogisk utvecklingsenhet, studentkåren och facket har varit knuten till arbetet. Avsnittet om intervjuer har skapats av Gunilla Fägerlind, ImplementDiversity AB. De exempelfall, intervjuer, utlåtanden och så vidare som förekommer i övningsmaterialet grundar sig på autentiska fall – dock alltid i mer eller mindre redigerad form.

Det inspelade materialet finns på nätet under adressen *http://media.medfarm.uu.se/play/kanal/40*. Den kan också beställas på DVD som komplement till Läroboken.

Bakomliggande tankar

Materialet är tänkt både för nya rekryteringsgruppsmedlemmar och sådana som arbetat ett tag. Det finns två olika alternativ: att paketet eller delar av det används av en nytillsatt eller befintlig grupp som kompetensutveckling, eller att paketet används i en utbildning som samlar representanter från flera olika grupper. Båda har sina för- och nackdelar.

Även om omsorg har lagts på faktatexterna, är inte förmedlandet av fakta det huvudsakliga syftet med utbildningen. Det är givetvis viktigt att rekryteringsgruppsmedlemmarna känner till lagar och regler, bristfälligheterna i det material som de har

som underlag, hur man gör effektiva anställningsintervjuer och så vidare. Men eftersom det ändå till sist är fråga om subjektiva processer som genomförs av en grupp, är det också viktigt att man har reflekterat över sina egna ställningstaganden på olika sätt, både individuellt och tillsammans med andra. Tanken är att utbildningssituationen skall ge möjlighet till sådana reflektioner som det inte finns plats för i det vardagliga arbetet i en rekryteringsgrupp, dels på grund av att konflikter lätt eskaleras när det är fråga om reell maktutövning (vilket arbete i rekryteringsgrupp är) och dels på grund av tidsbrist.

Materialet är sammanställt i jämställdhetssyfte. Det faktum att kvinnor fortfarande har kortare och långsammare akademiska karriärer har givetvis flera orsaker. Rekryteringsförfaranden spelar dock en stor roll för kvinnors möjligheter att göra akademisk karriär. Det har visats flera gånger om att kvinnor och män bedöms olika, av sakkunniga och av rekryteringsgrupper. Detta innebär också att bedömningarna inte strikt enbart tar hänsyn till aktuella meriter, utan att de subjektiva inslag som alla bedömningar med nödvändighet har, åtminstone ibland går i vägen för en professionell meritvärdering. Det ultimata syftet är att skapa säkrare och rättvisare bedömningsprocesser, genom att rekryteringsgrupperna i ökande grad blir medvetna om eventuella skevheter som både kan finnas i underlaget och i deras egna beslutsprocesser.

I materialet används genomgående termen rekryteringsgrupp, särskilt eftersom den organisatoriska statusen varierar och kan komma att variera ännu mer i framtiden.

Materialets sammansättning

Materialet består av flera olika delpaket. Det finns förslag till ett schema som omfattar två halvdagar. Materialet är dock mer omfattande än så. Det finns alltså utrymme att plocka allt efter målgrupp och behov, och avsikten är också att man gör det. Det föreslagna tidsschemat bör snarare ses som inspiration och utgångspunkt än som ett rättesnöre. I vissa fall kanske man beslutar att utelämna vissa delar, i andra fall att enbart använda ett eller två för en särskild satsning, eller lägga upp utbildningen som återkommande inslag i en rekryteringsgrupps arbete.



ATT VARA REKRYTERINGS-GRUPP

Rekryteringsgruppens uppgifter och dilemman

Att använda en rekryteringsgrupp i en rekryteringsprocess, så som det traditionellt sker på högskolan, är ett för högskolan typiskt fenomen, och har sina rötter i högskolans ställning som ett särskilt slags autonom statlig institution. (Även domstolsväsendet har tjänsteförslagsnämnder.) Att tjänsteförslagsnämnder skulle användas och hur de skulle användas vid rekrytering av akademisk personal var tidigare noggrant reglerat i lagen. Även efter det att de direkta lagkraven togs bort, har högskolorna fortsatt med modeller som bygger på den tidigare lagstiftningen. Den motsvarar också det akademiska rekryteringsförfarandet i flera andra länder. Efter högskolereformen 2011 har lagstiftningen inte kvar några bestämmelser som förutsätter användandet av särskilda tjänsteförslagsnämnder, och vilken praxis som kommer att utvecklas i framtiden återstår att se. Nedanstående text utgår dock från den ”traditionella” tjänsteförslagsnämnden, d.v.s en situation där nämndens uppgift är att, i hög grad utifrån bedömningar i sakkunnigutlåtanden, föreslå vem av alla sökande skall få en viss akademisk anställning. Tjänsteförslagsnämnder går under olika beteckningar på olika lärosäten, men kommer här att kallas rekryteringsgrupp. Arbetssätten varierar också något, och alla delar av den fortsatta texten, som grundar sig på praxis på Uppsala universitet,[1] är kanske inte tillämpbara överallt.

En rekryteringsgrupps uppgift är egentligen orimlig, om man jämför den med rekryteringsprocesser i “vanliga” myndigheter och företag. Att den grupp som i praktiken beslutar om anställning (även om det formella beslutet ligger någon annanstans) inte är med och formulerar behovet och den efterföljande utlysningen, och inte heller har någon kunskap om eller något ansvar för den nyanställdes mottagande och fortsatta liv på arbetsplatsen är en anomali i de flesta sammanhang utanför högskolan. På högskolan accentuerar denna modell synen på organisationen som en meritokrati, där en persons meriter skall vara det enda avgörande. Den bygger också på akademins behov att i högre grad anställa personer än kompetenser, vilket traditionellt skiljer sig från vad som oftast är fallet i företag och myndigheter.[2]

Det svenska högskoleväsendet har länge befunnit sig i en omställningsprocess med förändrade uppgifter och organisationsformer. De dilemman som rekryteringsgrupperna ställs inför har ofta samband med detta. Framför allt har arbetssituationen och arbetsuppgifterna för universitetsanställda förändrats. Detta påverkar meritvärderingen, men också kraven hos dem som ombesörjer

1 Även inom Uppsala universitet varierar praxis något mellan olika vetenskapsområden och rekryteringsgrupper.

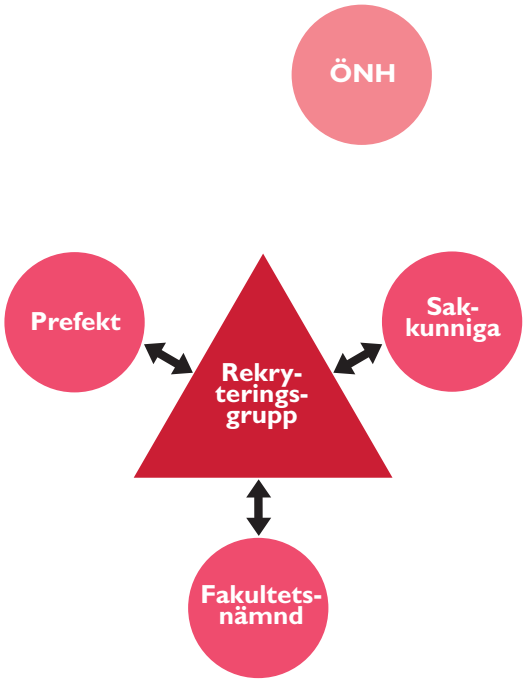
2 För en akademisk anställning kan tjänstebeskrivningen ofta vara vag, eftersom universitetsanställda i högre grad ”sysselsätter sig själva”, särskilt inom forskning. Medan näringslivet framför allt söker forskare som kan medverka till utvecklingen av företagets produkter eller produktidéer, söker universiteten forskare som publicerar högkvalitativ forskning, och bryr sig inte lika mycket om exakt på vilket område denna publicering sker.

övriga delar av rekryteringsprocessen och som inte på samma sätt som förut kan nöja sig med att få en anställd som förordats av en oberoende grupp. Universiteten har fått fler mål när det gäller till exempel jämställdhet och mångfald, och det är oklart hur dessa skall hanteras i den avgränsade delen av rekryteringsprocessen som rekryteringsgruppsarbetet utgör. Rent konkret har också arbetsbördan för universitetsanställda, även dem som sitter i rekryteringsgrupper, ökat i omfattning och splittring, vilket påverkar möjligheten att arbeta grundligt med ärendena.

Men det finns också dilemman som inte enbart har med universitetsväsendets allmänna förändring att göra. Rekryteringsgruppernas sammansättning och mandattid kan vara en sådan. Och även om frågan om den reella ansvarsfördelningen mellan sakkunniga och rekryteringsgrupp har accentuerats i och med nya krav på universitetsanställda, handlar den i grund och botten om mer fundamentala aspekter.

Den grundläggande frågan som varje enskild medlem i en rekryteringsgrupp skall förhålla sig till är hur man hanterar det faktum att processen grundar sig på föreställningen om objektivitet medan den i praktiken i hög grad är subjektiv. Föreställningen om objektivitet utgår ifrån uppfattningen att det går att rangordna de sökande eller åtminstone att välja den bästa på helt rationella grunder, att ”den mest meriterade” har en entydig definition och att gruppen med hjälp av sin träning i vetenskapligt tänkande jämför de sökande mot denna definition och resonerar sig fram till vem som bäst motsvarar den. Det är dock rätt vanligt att rekryteringsgruppsmedlemmar är medvetna om det faktum att arbetet i grunden förutsätter en subjektivitet – att det inte är ett mekaniskt kategoriserande och poängsättande av meriter, vilket till och med skulle kunna göras maskinellt, utan att värderingen och valet av personer är mer komplext och som mänsklig verksamhet med nödvändighet innehåller subjektiva bedömningar. Frågan gäller då hur man i denna situation bäst förhåller sig till det objektiva idealet.

En viktig del av problematiken i en rekryteringsgrupp handlar om dess ställning mellan olika intressenter och aktörer, och det finns inte några standardlösningar på hur intressekonflikter mellan dessa skall hanteras. Framför allt är rekryteringsgruppen i en mellanställning mellan behoven och önskemålen hos den blivande arbetsplatsen, som representeras av prefekten, och de sakkunniga som i sin värdering inte förväntas bedöma annat än vetenskaplig, pedagogisk och möjligen administrativ skicklighet. Även fakultetsnämnden som fattar det slutgiltiga beslutet kan ha en inverkan i arbetsprocessen. Och utanför högskolan finns Överklagandenämnden för högskolan, som kommer att undersöka anställningsprocessen, ifall någon av de sökande väljer att överklaga tjänstetillsättningen. Även om denna instans befinner sig utanför högskolan och i praktiken sällan har något att göra med en enskild rekryteringsgrupp, har vetskapen om dess existens och risken att utsättas för granskning ofta en tydlig inverkan på arbetet i gruppen.



Institutionen <> sakkunniga

Den tjänstebeskrivning som vanligen redan publicerats och fått sina sökande innan det är dags för rekryteringsgruppen att börja arbeta med ärendet, har en grund i institutionens behov men kan också ha sin grund i institutionens mikropolitik. Alla kungörelser är inte vad de synes vara, utan det kan finnas institutionella agendor och önskemål om hur kungörelsen skall läsas. Prefekten kan välja att ge muntlig information om detta till både rekryteringsgruppen och sakkunniga eller enbart till rekryteringsgruppen – eller möjligen enbart till sakkunniga, med eller utan rekryteringsgruppens vetskap. Ett dilemma är hur mycket och på vilket sätt man skall ta hänsyn till denna information. Att nyanställningen ändå sker på institutionen och skall uppfylla institutionens behov talar för att prefektens önskemål beaktas. Att det kan handla om att man leds till att välja bort den mest meriterade personen – utifrån den explicita ordalydelsen i kungörelsen – framför en som är mindre meriterad men av olika skäl önskad på institutionen, talar emot att man beaktar institutionens särskilda önskemål. Det finns många olika varianter av och gradskillnader i denna problematik.

De sakkunniga tillför en ytterligare komplexitet. Deras uppgift är traditionellt att rangordna de sökande bara enligt vetenskapliga och pedagogiska och eventuellt administrativa meriter, utan hänsyn till andra behov på institutionen. Det innebär att i de fall då man gärna vill tillmötesgå institutionens önskemål angående egenskaper som inte omfattas av de ovannämnda meriterna, kan det vara svårt att motivera detta, om de sakkunnigas värdering enhälligt förespråkar någon annan sökande. Problemet är alltså att de sakkunniga gör en rangordning utifrån endast en del av de meriter som i praktiken kan vara väsentliga, men att deras uppfattning traditionellt väger tungt, särskilt vid ett överklagande. Delvis beror detta på att definierandet och dokumenteringen av sådana egenskaper som till exempel kan komma fram i en intervju, inte är lika gedigen och formaliserad som sakkunnigförfarandet.

Främjandemålen

Detta leder till det vidare dilemmat om beaktandet av jämställdhet i rekrytering. Strängt taget åligger det inte de sakkunniga

utan rekryteringsgruppen och den som fattar det slutgiltiga beslutet att beakta jämställdhetsmålen i diskrimineringslagen, det vill säga att aktivt arbeta för att öka andelen underrepresenterat kön. Hur detta kan och får göras av en rekryteringsgrupp ingår dock normalt inte i gruppernas arbetsinstruktioner eller högskolornas anställningsordningar. Allmänt kan sägas att det traditionella akademiska rekryteringsförfarandet, med kravet på sakkunniga att rangorda toppsökande, lätt resulterar i att man accentuerar skillnaderna mellan olika sökande utifrån ett skriftligt underlag. Processen verkar därmed rent meritokratisk och skulle enligt denna syn fläckas av hänsyn till sådana aspekter som till exempel jämställdhet. Det gör också att fallen då ”personen av underrepresenterat kön skall väljas vid likvärdiga meriter” blir få, eftersom likvärdiga meriter ses som icke önskvärda i processen.

Arbetsbördan

Användningen av sakkunniga, kombinerad med den arbetsbörda som medlemmar i en rekryteringsgrupp normalt har utanför rekryteringsgruppsarbetet, leder också till ett sådant beroende av de sakkunnigas arbete, som ibland kan upplevas som problematiskt. Sakkunnigutlåtanden kan se ut på många olika sätt och vissa är mer gedigna än andra. Även om det hör till sakens natur att man litar på de sakkunnigas bedömning, är det inte helt ovanligt att en rekryteringsgruppsmedlem kan undra huruvida den sakkunnige har gjort den grundliga genomgången som ligger i uppdraget och därefter enligt bästa förmåga dragit sina slutsatser enbart baserade på denna genomgångs resultat. Sådana undringar delas dock inte alltid med de andra rekryteringsgruppsmedlemmarna – vilket delvis beror på ytterligare en komplicerande faktor: klimatet i gruppen.

Gruppdynamiken

Rekryteringsgrupperna kan vara mycket olika när det gäller gruppdynamiken. Ordföranden spelar ofta en nyckelroll för klimatet i gruppen. Ofta finns problemet att många av medlemmarna är nya och osäkra. Särskilt på fakulteter där nyanställningarna inte är så många kan det ta en lång tid att komma in i arbetet – vilket i sin tur ofta är en förutsättning för att man skall uttrycka tvivel eller avvikande meningar. Det finns också ofta en utpräglad konsensuskultur. I grupper där kulturen är mycket konsensusbetonad och diskussionerna domineras av ordföranden och någon mer långvarig medlem, är motivationen att sätta sig in i ärendena utöver läsandet av sakkunnigutlåtanden inte alltid den högsta och det kan uppstå en negativ spiral. Särskilt prekär är situationen för studentrepresentanter för vilka inte enbart gruppen utan även arbetsområdet är främmande – ärendena ligger längre bort från deras verklighet än till exempel ärenden i en institutionsstyrelse. Det händer att studentrepresentanter som tar sitt uppdrag – vilket brukar uppfattas som värnandet av den pedagogiska kvaliteten i samband med rekryteringen – på allvar, upplever att de sitter som gisslan för att bevaka ett område som de sakkunniga och gruppen har problem att hantera.

Inte bara problem

Det finns fler problem och dilemman i rekryteringsgruppsarbete – jävssituationer, problem med att bedöma pedagogiska meriter, att skapa rimliga intervjusituationer och så vidare – men de behandlas närmare i andra delar av utbildningen. Efter denna problemuppräkning är det i stället på sin plats att påpeka att rekryteringsgruppsarbete av de flesta upplevs som i grunden givande. För doktorander och yngre forskare ger det en möjlighet att grundligt sätta sig in i hur rekryteringsgrupper och sakkunniga resonerar, och vad som räknas som meriter inom ämnesområdet, vilket är nyttig kunskap för den fortsatta karriären. Många äldre forskare upplever möjligheten att bygga upp institutioner och forskningsmiljöer inom sitt vetenskapsområde genom att medverka i nyrekryteringar som stimulerande. Som medlem i en rekryteringsgrupp har man också möjlighet att träffa och inspireras av flera ambitiösa forskare och lärare – det är de bästa kandidaterna som man träffar för intervjuer och provföreläsningar. Dessutom är uppdraget konkret: det är individer som man fått viss bekanthet med och ofta uppskattning för, som i slutändan får ett arbete.

Grundförutsättningar för akademiskt rekryteringsarbete

Detta avsnitt sammanfattar kort tre av grundvalarna för arbetet i en rekryteringsgrupp: de akademiska karriärstegen, den akademiska anställningsprocessen och den akademiska meritvärderingen. Detta är grundkunskaper som mestadels är självklara för akademiskt anställda personer, som själva har genomgått en eller flera rekryteringsprocesser, men inte för till exempel studenter och andra som är mer obekanta med systemet.

Grundläggande om den akademiska karriärstegen

Den traditionella akademiska karriären har innehållit ett antal standardiserade tjänstebeteckningar. Alla är inte längre aktuella. De kommer dock att förekomma i ansökningshandlingar ett bra tag framöver, varför en kort förklaring ges även till dem.

Grundutbildningsexamen

Kandidatexamen är den lägsta grundutbildningsexamen och beräknas omfatta tre års studier. Den kan byggas på med en mastersexamen, som ger behörighet till forskarutbildning. Magisterexamen är en äldre svensk examen som också ger behörighet till forskarutbildning.

Doktorsexamen

Normen är 4+1 års studier, där kravet för doktorsexamen är 4 års heltidsarbete med forskning och doktorandutbildning. Det vanliga är att man kombinerar detta med 20% institutionstjänstgöring, ofta undervisning.

Doktorsavhandlingen är en produkt som i många fall följer vederbörande långt in i karriären. Dess kvalitet bedöms inte enbart vid examinationstillfället, utan den refereras ofta även senare när man söker anställningar i konkurrens med andra doktorer.

Post doc

Särskilt på naturvetenskapliga, tekniska och medicinska vetenskapsområden, i mindre grad när det gäller humaniora och samhällsvetenskap. Traditionellt har detta inneburit att en nybliven doktor under ett eller två år byter universitet för att delta i forskning i en annan miljö. I sådana relativt små länder som Sverige innebär detta vanligen att man söker sig utomlands.

Forskarassistent

Ett alternativ till post doc (särskilt inom humaniora och samhällsvetenskap), eller en anställning efter post doc. En flerårig men tidsbegränsad anställning under vilken innehavaren förväntas meritera sig vidare forskningsmässigt, eventuellt starta en egen forskargrupp och så vidare. En motsvarande anställning har under några år varit:

Biträdande lektor
En anställning som omfattar mer undervisning än anställningen som forskarassistent, men också relativt mycket forskning, mer än vanliga lektorsanställningar. Är tidsbegränsad, men kan omvandlas till ett lektorat, som innehavaren alltså inte behöver söka i konkurrens med andra.

Lektor
En anställning som består av både undervisning och forskning, i olika omfattning.

Undervisning är ofta dominerande, om inte innehavaren har tillgång till särskilda forskningsmedel, till exempel från externa finansiärer. Kvalifikationskravet är normalt doktorsexamen. I praktiken råder det ofta (särskilt på vissa högskolor) stor konkurrens om lektorat och de sökande har meriterat sig både forskningsmässigt och undervisningsmässigt även efter doktorsexamen.

Docent
Är vanligen inte en anställning. Man kan utses till docent på grund av forskningsmeriter efter doktorsexamen, oavsett vilken form av anställning man har. Kraven varierar beroende på vetenskapsområde och högskola, men självständig forskning under ett antal år, med en produktion som motsvarar en doktorsavhandling är ofta ett grovt riktmärke. Inom forskarvärlden är docent en kvalitetsbeteckning som normalt är kopplad till vissa rättigheter, som att handleda doktorander, opponera på och bedöma doktorsavhandlingar eller skriva sakkunnigutlåtanden. Docentur är också i praktiken ett kvalifikationskrav för att bli professor.

Professor
Den högsta akademiska graden och anställningen. Det finns två olika sätt att bli professor:
a) att söka en utlyst professur och
b) att ansöka om befordran till professor.
Att söka en utlyst professur är det traditionella sättet. Dessa anställningar omfattar forskning och undervisning, med tonvikt på forskning. Dessutom förväntas man leda forskningsverksamhet på sitt område och på olika sätt sörja för sitt ämnes vidareutveckling genom utbildning och bedömning av doktorander, genom positioner i olika universitetsorgan och andra positioner i vetenskapssamhället, nationella och internationella samarbeten och så vidare. Det andra sättet att bli professor är att (vanligtvis) en lektor och docent ansöker om att bli bedömd som professorskompetent. Hur denna befordran påverkar vederbörandes faktiska arbetssituation varierar.

Anställningen som universitetsadjunkt har traditionellt legat utanför denna karriärstege. En adjunkt är en odisputerad universitetslärare vars anställning nästan enbart består av undervisning. Vissa högskolor underlättar dock för adjunkter att hoppa på karriärstegen genom att medge tid för doktorandstudier inom adjunktsanställningen.

Sedan 2011 specificerar högskoleförordningen endast professors- och lektorsanställningarna. Vad som kommer att hända med de andra kategorierna och huruvida det tillkommer nya slags anställningar är tills vidare oklart. Akademin är dock en trög struktur och traditionerna kan beräknas vara styrande ett bra tag framöver.

Fortfarande är en stor del av universitetsanställda, särskilt under tidiga faser av sin karriär, utanför dessa steg. Det är vanligt att man under ett antal år efter doktorsexamen eller post doc innehar tidsbegränsade anställningar som forskare, timlärare eller vikarierande lektor, innan man meriterat sig tillräckligt för en lektorsanställning.

Anställningsprocessen

Hur en akademisk anställning går till varierar mellan olika högskolor. Processen var tidigare lagreglerad i hög grad, med krav på sakkunnigutlåtanden, tjänsteförslagsnämnder och så vidare, och flera högskolor arbetar fortfarande med sådana processer, om än med olika modifikationer. Sakkunnigutlåtanden och tjänsteförslagsnämnderna (som numera kan heta till exempel anställningsnämnd eller rekryteringsgrupp) är inte obligatoriska, men de flesta högskolorna har behållit dessa. Enligt det traditionella akademiska sättet att se på saken är denna procedur den bästa tillgängliga garantin för att de sökande blir korrekt bedömda. Kritik mot denna procedur handlar framför allt om att den är långsam – det är vanligt att det går över ett år från det att en kungörelse eller annons publiceras till dess att den utvalda personen börjar sin nya anställning. Nedan uppräknas enbart de steg som tydligt har betydelse för vem som anställs, och ett antal administrativa procedurer (som också tar tid) är utelämnade. Det som beskrivs är en normalprocess vars exakta utformning kan variera, till exempel när det gäller samarbetet mellan rekryteringsgruppen och de sakkunniga, eller rekryteringsgruppen och institutionen.

Det första steget i processen sker på den ifrågavarande institutionen eller motsvarande, där beslutet fattas om att antingen besätta en existerande anställning som blivit vakant, med samma eller något annorlunda inriktning, eller att skapa en ny anställning. Genom att formulera anställningens inriktning begränsas det möjliga antalet sökande. Det är också de formuleringar i kungörelsen som anger anställningens inriktning som skall vara grundläggande för meritvärderingen, såväl hos sakkunniga som hos rekryteringsgruppen. I vissa fall kan denna fas användas till att premiera en viss sökande, genom att anställningen definieras så snävt att det endast är ett fåtal sökande som kan komma ifråga.

Ibland, särskilt när det gäller professorsanställningar, används en så kallad sökgrupp, vars uppgift är att undersöka huruvida det finns möjliga välkvalificerade sökande till en eventuell anställning, innan man slutgiltigt bestämmer anställningens inriktning.

Efter att anställningen utlysts (var anställningen utlyses kan också påverka vilka som söker) och ansökningarna kommit in, söker man sakkunniga. Det normala för lektorsanställningar har varit två sakkunniga, för professorsanställningar två eller tre. Sakkunniga utnämns först efter att ansökningarna har kommit in, för att undvika jävsproblematik. Att hitta sakkunniga kan vara en tidskrävande procedur – dels är kretsarna i vetenskapssamhället ofta små och det kan vara svårt att hitta personer som inte har några förbindelser till de sökande och dels är

inte tidskrävande sakkunniguppdrag särskilt populära hos många av de docenter och professorer som kan komma ifråga. Lagkravet att om fler än en sakkunnig används, både män och kvinnor skall vara representerade gör också uppgiften mer komplicerad. Valet av sakkunniga påverkar i hög grad hur ansökningarna blir bedömda.

De sakkunniga tar ofta god tid på sig att skriva sina utlåtanden. Deras uppgift är att grundligt undersöka den vetenskapliga produktionen och den pedagogiska praktiken hos ibland ett stort antal sökande. Detta innebär en granskning av ett stort antal vetenskapliga skrifter och bevis av pedagogisk gärning, och de sakkunniga gör detta utöver sitt övriga arbete. Hur grundligt de sakkunniga utför detta arbete varierar.

När de sakkunniga kommit med sina utlåtanden, som vanligtvis har utmynnat i rangordningar av de tre – fyra bäst meriterade sökanden skall rekryteringsgruppen fatta det slutgiltiga avgörandet. Utöver sakkunnigutlåtanden kan de välja att använda intervjuer, provföreläsningar och referenstagning för att komplettera bilden av de sökande. I allmänhet gäller dessa kompletteringar enbart de sökande som rangordnats högst av de sakkunniga. Därefter fattar rekryteringsgruppen sitt beslut. Vanligen är det en rekommendation som ett slutgiltigt beslutande organ sedan följer.

Det kan finnas tre anledningar till att den som blir föreslagen till anställningen ändå inte kommer att arbeta i den. Det vanligaste är att personen som blir föreslagen tackar nej, och detta beror oftast på att vederbörande redan, under den långa handläggningstiden, har fått en anställning på annat håll. Det kan också hända att han eller hon inte är nöjd med de anställningsvillkor som erbjuds. I sådana fall går man normalt neråt i rangordningen och tillfrågar nummer två och möjligen nummer tre i tur och ordning. En annan anledning, som förekommer men inte är vanlig, är att den institution eller motsvarande där personen ifråga skall bli anställd, inte är nöjd med beslutet. Enda sättet att frångå beslutet är att dra in anställningen, det vill säga inte anställa någon över huvud taget. En tredje, mycket sällsynt, anledning kan vara att någon av de sökande anser sig vara felaktigt bedömd, överklagar beslutet till Överklagandenämnden för högskolan, och Överklagandenämnden underkänner beslutet.

Meritvärdering

Traditionellt har den akademiska meriteringen handlat om vetenskapliga meriter. Att undervisa studenter har historiskt betraktats som att professorn förmedlar den vetenskapliga kunskap som han (här rör vi oss på historisk mark då läraren i princip alltid var en han) är i besittning av till en intellektuell elit. Därför behövdes inga särskilda pedagogiska kunskaper, huvudsaken var att innehållet var vetenskapligt korrekt och avancerat.

I dag handlar två av de tre viktigaste positionerna i den akademiska karriärstegen, doktorand och professor, huvudsakligen om forskning. Det är endast lektorssteget där undervisning oftast dominerar, men flertalet lektorer har en ambition att fortsätta vidare mot docentur och professur. Detta är en anledning till att man inom akademin framför allt lägger

vikt vid den vetenskapliga meriteringen. En annan anledning är att det finns ett väl inarbetat och vedertaget sätt att bedöma vetenskaplig meritering. Peer review, att andra forskare bedömer ens forskning, används i alla sammanhang inom vetenskapssamhället: när det gäller anställningar, publicering av forskningsresultat och tilldelning av forskningsmedel. Dessa andra forskare är valda just på grund av sin forskningsverksamhet och har inte nödvändigtvis någon kompetens att bedöma pedagogiska meriter.

Eftersom pedagogiska meriter är viktiga för en lärargärning i dagens högskola, har högskolorna på olika sätt arbetat för att öka deras betydelse i meritvärdering. Detta är också uttryckt i högskolelagen, angående både lektorer och professorer: "Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten." Den vetenskapliga skickligheten kan dock tillmätas större vikt, så länge båda skickligheterna är prövade i lika mån.

Vad som räknas som vetenskaplig skicklighet varierar något mellan olika vetenskapsområden. Publicerade forskningsresultat är alltid en avgörande faktor, men hur kvaliteten av publiceringen bedöms varierar: formen (artiklar, böcker eller konferenspapers), samarbeten (olika konstellationer av författarnamn sänder implicita signaler om vilken betydelse en sökande haft för en viss publikation och olika samarbetspartners har olika meriteringsvärde), var man publicerar (olika tidskrifter har olika meriteringsvärde, och så har även i viss mån olika förlag), hur ofta ens publikationer har citerats av andra och andra faktorer har olika betydelse inom olika vetenskapsområden. Populärvetenskapliga publikationer räknas vanligen som en egen kategori, som inte direkt relaterar till den vetenskapliga skickligheten, men ger mervärde för den sökandes meritering.

Utöver publikationer bedöms både självständigheten och samarbetandet i forskningen, inklusive ledning av forskargrupper. Förmågan att attrahera forskningsfinansiering är meriterande, eftersom forskningsfinansiering söks i konkurrens och ansökningarna bedöms av andra forskare och det därmed är en kvalitetsstämpel att ha blivit godkänd (dessutom är högskolorna angelägna att få extern forskningsfinansiering och därför satsa på personer som verkar kunna tillföra detta). Det kan också vara meriterande att ha vistats i eller ha samarbete med välrenommerade forskningsmiljöer.

Ursprungligen har huvudsyftet med de sakkunnigas arbete varit att själva bedöma den vetenskapliga kvaliteten i de publikationer som de sökande medsänt för granskning. Till vilken grad de sakkunniga gör en egen bedömning och till vilken grad de utnyttjar tidigare bedömningar (det vill säga, var de sökande publicerat, vilka forskningsanslag de fått och så vidare) varierar också mellan vetenskapsområden.

Sakkunnigbedömningarna är oftast fritt formulerade. De bör beskriva de sökandes meriter, och utmynna i en rangordning av de sökande, men ger många möjligheter till olika beskrivningar och viktningar av olika kompetenser.

Utdrag ur ett rekryterings-gruppssammanträde 1

Medverkande:
Peter, ordförande; Bo, representerar institutionen
Gunilla; Rikard; Helena; Sten

Peter: *Till det här lektoratet fick vi många sökande, men båda sakkunniga placerar Oskar Pedersen som etta och Per Eld som tvåa, med smal marginal. Och en av dem placerar Ulla Andersson som trea, fast långt under de två i täten. Hon har ju inte hunnit producera så mycket än, hon har väl varit mammaledig i två omgångar under sin foass. Men det hon har gjort har hållit hög kvalitet, skriver Kaj Cederblad.*

Bo: *Jo, Ulla vill vi gärna behålla, hon håller på att få fart nu.*

Gunilla: *Jag ser det som att för en gångs skull blir de pedagogiska meriterna avgörande här, eftersom Oskar och Per är så jämna forskningsmässigt. Kaj Cederblad skriver ju att han egentligen inte vill rangordna dem över huvud taget och Lena Eklund ger Oskar ett försteg utifrån pedagogiska meriter.*

Peter: *Ja, både Oskar och Per har ju tydligen bidragit mycket till metodutvecklingen inom disciplinen. Båda visade väl ha sådan vetenskaplig bredd att det skulle vara svårt att göra någon annan bedömning än vad de sakkunniga redan gjort. Dessutom vet vi mycket om de båda i täten. Jag har förstått att Oskar har hållit mycket uppskattade gästföreläsningar hos er.*

Rikard: *Och min sambo har tidigare arbetat hos Oskar och tyckte det var bra där. Han är kompetent även socialt.*

Sten: *Oskar har ju hög ålder. Konstigt att han vill flytta på sig i den åldern.*

Rikard: *Peter sade ju förra gången att han vill flytta på grund av personliga skäl.*

Helena: *Det hörde inte jag, vadå för skäl?*

Peter: *Det kanske inte hör hit. Och jag trodde att Per hade bytt universitet.*

Bo: *Han var borta något år, men nu är han sambo med prefekten. Det är därför hon inte kan representera oss och därför jag är här.*

Peter: *Och Oskar, han har väl en svensk fru och det är därför han söker?*

Bo: *Jag vet inte. Jag vet inte hur kärleken påverkar sånt här. Jag förstod inte ens att det var därför som Per ville tillbaka till stan.*

Sten: *En av de sakkunniga säger ju att han tvivlar på att ämnet kommer att utvecklas med en så gammal professor.*

Helena: *Konstigt att båda ändå placerar honom som etta.*

Peter: *De sakkunniga har nog tittat på hans samlade produktion. Per har producerat mer aktivt under senare år, men har inte hunnit producera lika mycket än. Och en av de sakkunniga skriver ganska tydligt att Oskar är mer meriterad men att institutionen kanske skulle vara mer betjänt av någon mer i mitten av karriären.*

Sten: *Jag är faktiskt oroad av Oskars sänkta aktivitet.*

Peter: *Fast han har ju haft ett annat uppdrag parallellt. Och om vi tar en 61-åring, då kan vi kanske förvänta oss att han ger plats åt de yngre att växa.*

Bo: *Och efter sex år kan vi då ha en stjärna som Ulla, ambitiös och duktig.*

Gunilla: *Jag har förstått att ni på institutionen har lagt in ansökan om att utlysa ännu ett lektorat. Så om den går igenom ska Per kanske bara behöva vänta lite på sin tjänst.*

Peter: *Ska vi då intervjua alla tre?*

Helena: *Det är ju ändå ganska stort avstånd mellan Ulla och de andra två. Men om Oskar inte kommer och Per också faller av någon anledning, då har vi ju någon vi kan ta. Dessutom är ju Ulla kvinna.*

Peter: *Ja, och det är en väsentlig synpunkt. Vi ska ju beakta båda könen.*

Rikard: *Och hon är ju i huset, så det är enkelt för henne att komma.*

Helena: *Jag såg inte att hon hade skickat in någon forskningsplan. Såg ni någon?*

Sten: *Nej, faktiskt inte.*

Helena: *Då är det väl ännu viktigare med en intervju så att vi kan fråga om den.*

Sten: *Fast jag skulle gärna vilja titta på forskningsplanen i förväg.*

Peter: *Då kallar vi henne också till intervju och ber henne komplettera med en forskningsplan.*

Exempel på frågor:

Hur skulle man kunna förbättra arbetet i gruppen?

På vilka grunder fattas beslutet? Skulle man kunna fatta andra beslut?

Vad anser ni om det förhållningssätt som gruppen tar till de sökandes ålder?

Hur anser ni att gruppen hanterar genusaspekten?

Hur påverkas beslutet av dynamiken i gruppen?

Att man diskuterar de sökandes personliga angelägenheter – när kan detta få någon inverkan i själva bedömningsprocessen?

De sakkunniga ser Oskar och Per som närmast jämbördiga. Hur bedömer ni Pers och Oskars möjligheter i fortsättningen? Vilka faktorer, förutom deras faktiska beteende i intervjusituationen, kan tänkas spela in när beslutet skall fattas?

Utdrag ur ett rekryterings-gruppssammanträde 2

Medverkande:
Erik, ordförande; Hanna, prefekt; Christer, studentrepresentant; Lena; Anders

Erik: *Hanna är sjuk och Donald kan inte vara med idag, det är inlämningsdag till Forskningsstiftelsen i övermorgon.*

Lena: *Jag vill att vi slutar tidigt, jag ska också lämna in till Forskningsstiftelsen och har kvar att göra.*

Erik: *Jag är jävig när det gäller andra ärendet och Anders är jävig när det gäller tredje ärendet. Men det gör inget, vi är beslutsmässiga om vi är tre. Vi ska ju ha provföreläsning och intervju idag för lektoratet. Vi får se till att vi håller tidtabellen. Hon får trettifem minuter på intervjun.*

Lena: *Agata fick mer igår.*

Erik: *Hon fick fyrtiofem minuter. Det gick ju inte få tyst på henne. Det var en väldig rulle på henne. Men innan vi har den där intervjun ska vi ju slutföra ärendet med förra veckans provföreläsning till lektoratet i xymantik. Vi hade ju tre i tätgruppen och en har dragit tillbaka sin ansökan. De sakkunniga är eniga om att Mari-Anne Persson är trea. Vetenskapligt sett är Virginija Apostolos klart före. Hon har producerat mer. Även om Mari-Anne kanske har en mer klart uppåtstigande produktivitet. Visst jobbade hon hos er?*

Hanna: *Jo, för fyra år sedan, innan hon gick vidare till Götedal. Två terminer.*

Lena: *Det är kul att dom är så positiva till henne. Men jag hade henne som lärare på en av mina kurser då när hon var här, och det blev väldigt trassligt.*

Hanna: *Då hade hon tre små barn och ett fjärde på gång.*

Lena: *Jag erbjöd mig faktiskt att vara barnvakt. Man kan inte bara ställa in när nittio studenter väntar.*

Hanna: *Virginijas forskningsprogram är starkt. Sedan håller jag kanske inte med henne om att hon behöver riktigt så mycket pengar som hon säger. Hon har rätt mycket och delar ut dem i småposter till sina doktorander som också kommer från Rumovakien.*

Lena: *Vilken roll har Marie i den gruppen?*

Hanna: *Marie har ju samma bakgrund, men det är Virginija som faktiskt driver gruppen. Hur beskrev hon det i sin presentation? Marie var external expert. Det stämmer nog.*

Erik: *Virginijas provföreläsning var ganska strukturerad. Mari-Anne gav nästan ett alltför livligt intryck.*

Lena: *Jag tyckte att Virginijas provföreläsning var okej men inte jättebra.*

Christer: *När hon säger att hennes talang är att upptäcka när studenterna inte förstår, så skulle jag nog inte hålla med. Så om tjänsten skulle innebära att hela Maries undervisning lades på henne, då skulle jag nog vara oroad.*

Hanna: *Vi måste nog ta folk från annat håll för att klara av all undervisningen ändå.*

Anders: *Studenterna som var med på provföreläsningen var positiva.*

Christer: *Jag undrar förresten varför Mari-Annes provföreläsning var på en sådan kosntig tid. Jag kunde inte vara med och jag och mina doktorandkollegor har ju ingen erfarenhet av henne sedan tidigare.*

Lena: *Det var nytt för mig. Jag tänkte inte på att förutsättningarna inte var desamma. Fast det var faktiskt nästan inga studenter på Mari-Annes.*

Erik: *Mari-Annes provföreläsning var ganska kul. Hon hade en bra ansats.*

Lena: *Jo, Mari-Annes provföreläsning var bättre.*

Erik: *Den var mer levande. Och väl förberedd.*

Hanna: *Jo, det var livfullt.*

Erik: *Mari-Anne har också mer skriftlig dokumentation.*

Hanna: *Hon gör ett bra intryck och skulle nog vara intressant att värva för institutionen. Jag har uppfattningen att hon är en passionerad lärare som brinner för sin undervisning. Och hon är ju inte okvalificerad forskningsmässigt heller.*

Anders: *Fast Virginijas vetenskapliga kvalifikationer väger tungt i sammanhanget. Vi får kolla om Virginija har de pedagogiska kurserna som krävs och skriva in i anställningen att hon ska kunna undervisa på svenska, vad det nu brukar vara för tidsgräns.*

Hanna: *Min uppfattning av Virginija är att studenterna är positiva. Hon brukar vara väl förberedd. Föreläsningarna kanske är lite mastiga, men de är levande också.*

Erik: *Ja, då har vi väl bestämt att föreslå Virginija till tjänsten.*

Lena: *Hon blir nog en tillgång till fakulteten. Men vi får väl också skriva tydligt att vi placerar Mari-Anne som tvåa, för att visa att vi tycker att hon är OK.*

Erik: *Ja, det är bra. Och då har vi en två om det mot förmodan skulle hända Virginija något. Vi hinner ta den här foassen också innan intervjun. Den där kungörelsen var ju ganska detaljerad.*

Anders: *Anna Törnquist driver den där gruppen. De vet vilken sorts person de vill ha. Därför är den så snävt skriven.*

Hanna: *Det här området har blivit allt viktigare på institutionen.*

Anders: *Jag jobbar på samma avdelning, så jag presenterar det här, men jag är inte med i diskussionen. Vi har Jörgen Lennemark och Mathias Andrén. Jörgen har mest hållit på med saker som är lite mer i periferin för gruppen. Den kvinnliga sakkunniga tycker inte att Jörgen över huvud taget är lämplig, att Mathias är helt överlägsen av vetenskapliga och inriktningsskäl.*

Erik: *Det är ett väldigt tydligt uttalande.*

Anders: *Hon säger att Jörgen är kvalificerad men Mathias är lämplig.*

Lena: *Är det ett problem att båda sökande kommer från institutionen?*

Hanna: *Jo, såklart är det ett problem.*

Lena: *Det betyder inavel. Men om det nu är krav från forskargruppen. Hur går det med Mathias självständighet? Kan han utveckla en självständighet i den miljön?*

Christer: *Hur har den annonserats?*

Hanna: *Bara på hemsidan.*

Erik: *Men det är uppenbart att Mathias har ett klart försteg.*

Lena: *Hans ansökan är ju också mer genomarbetad.*

Erik: *Jag föreslår att vi bara intervjuar Mathias.*

Anders: *Behöver vi intervjua?*

Erik: *Jag tycker att vi ska intervjua dem vi anställer.*

Exempel på frågor:

Vilka problem möter rekryteringsgruppen? Hur hanteras de?

Hur skulle man kunna förbättra arbetet i gruppen?

På vilka grunder fattas besluten? Skulle man kunna fatta andra beslut?

Ägnar man lika stor omsorg åt prövningen av den vetenskapliga och pedagogiska skickligheten?

Hur påverkas besluten av dynamiken i gruppen?

Intervju med studentrepresentant

Hur är det att börja som studentrepresentant?
Man behöver veta grundläggande saker. Som till exempel jävsreglerna, det formella. Och hur utlysningen blir till. Att man ska gå efter det som står i utlysningen. I början behöver man veta mycket. Man vet att man är där för att anställa människor, men man vet inte riktigt, vad är en anställning egentligen.

Första gången när jag var med, då var jag suppleant, hade jag en favoritkandidat efter provföreläsningen, en kvinna. Och hon fick kritik för att hon hade spelat spelet. Uppgiften var att ha en föreläsning, om det nu var för B-studenter. Och då tycker jag inte att man bara ska läsa ur sitt papper, som många gör. Det är inte pedagogiskt. Men den här kvinnan hade gjort powerpoints, och hon sade så där som man säger på en föreläsning att nu ligger powerpointsen på nätet efter föreläsningen så ni kan hämta dem. Men efteråt fick hon kritik för att hon hade varit för enkel. Då sade doktorandrepresentanten att hon borde väl inte straffas för att hon hade spelat spelet, men så var det. Så på något sätt måste man tydligen spela spelet på något slags metanivå.

Och det var i samma rekrytering, att ordföranden sade till de två andra som intervjuades före henne att man kunde lägga upp sin undervisning så att man koncentrerade den, så att man fick mera forskningstid sedan. När det gällde hennes intervju, svarade hon lite kortare, och det blev tid över för henne att ställa frågor. Och då frågade hon just om man kunde organisera undervisningen så, och då sade ordföranden att så gör vi inte här. Men när den fjärde intervjuades, sade ordföranden likadant som till de två andra igen. Och jag tyckte det var konstigt när man nu hela tiden säger att man ställer samma frågor till alla. Nu skulle jag kanske påpeka det, åtminstone om man igen sade att man ställt samma frågor till alla.

Vad mer är viktigt än att man kan grundläggande saker?
För att kunna påverka något i gruppen som studentrepresentant måste man se till att man alltid är påläst och gärna hänvisa, här skriver den här så här, och så. Och man måste se till att man alltid kommer i tid, till exempel. Man ska hålla fasaden.

Hur noga man läser handlingarna beror på tid. Man måste lära sig hur man läser handlingarna. I vissa ämnen kanske man har tjugo sökande, och då måste man veta hur man sållar fram det viktigaste. Vissa sakkunnigutlåtanden är ju bra, man behöver bara läsa första halvsidan, för de skriver klart vilka de föreslår och i vilken ordning och jämför dem ordentligt, och då behöver man inte läsa längre. Medan andra inte gör det och man får läsa sida upp och sida ner för att få reda på hur de menar.

Jag kan ju sällan bedöma om sakkunnigutlåtandena är bra eller om forskningen är bra, jag kan mest bara gå på tonen i sakkunnigutlåtandena. Och jag tror på de sakkunnigas ranking, har de

plockat upp en tätgrupp på fyra, så är det de fyra som är bäst. Och jag skulle ändå inte få det till det att man skulle ta upp någon från längre ner, även om jag tyckte det. Så det är de som inbjuds till provföreläsning och intervju som är intressanta. Sedan får man fundera på om ordningen mellan de fyra är rätt.

Jag har lärt mig att det gäller att väga vad som är bäst för ens egen utbildning mot vad som är bäst för universitetet. I gruppen är det så att om den som har bättre forskningsmeriter inte är helt hopplöst opedagogisk, så tar man den.

Vad är studentrepresentantens roll, tycker du?

Jag tittar på pedagogiken, jag tycker den är viktig, särskilt för studenterna. Och det har varit en person till i gruppen som har tyckt att pedagogik är viktigt, en av de tunga männen. Men de sakkunniga skriver inte om pedagogik. Den sista rekryteringen, där hade vi en sakkunnig som speciellt tittade på pedagogiken.

En gång handlade det om en befordran till professor, och den tyckte väl fakulteten var OK. Men jag visste ju att det var en dålig lärare. Och det fanns inte heller något om pedagogiska meriter i ansökan. Så vi lyckades bordlägga det så att vi skulle få in pedagogisk meritering, Och när vi sedan fick in materialet så var det inte så värdefullt. Han hade ju mest undervisat med andra, så det var omöjligt att se hur studenterna egentligen hade värderat hans delar. Det var kurser som jag hade gått och kände igen och skrivit kursutvärderingar på. Och då försöker man ju vara konstruktiv och säger inte rakt ut att någon är dum i huvudet, men när vi tittade på dem i gruppen såg de sedan inte alls ut som den kritik som jag menade. Så kursutvärderingar är ganska svåra att lita sig på. Man borde i alla fall skriva vilka delar i en kurs sköts av vilken lärare. Och sedan behöver man använda kursutvärderingar som kommer från en längre tid, ett par år kanske. Och man behöver egentligen också veta vilken student det är som har skrivit utvärderingen.

Om någon är bra pedagogiskt kan man lite se på provföreläsningen. Man tänker, är det här någon som jag skulle vilja lyssna på? Man ska kunna presentera sin forskning så att alla fattar. Eller om man använder powerpoint, att de är bra. Provföreläsningarna är bara för rekryteringsgruppen, och man ska presentera sin forskning. Och vi får inte ställa frågor.

Gruppen är ofta beredda att ursäkta dåliga provföreläsningar, där man bara läser ur sitt papper. De säger att i andra länder kan det vara så här. Men om någon femtifemåring som har undervisat väldigt mycket kommer från något annat land, kommer de då att skicka den på en pedagogisk kurs? Och kommer det att ändra något?

Hur går intervjuerna till hos er?

Då får alla ställa var sin fråga. Jag får själv bestämma mina intervjufrågor. Vi brukar ha provföreläsningarna på förmiddagen och sedan äter rekryteringsgruppen lunch för sig själva och vi pratar lite om provföreläsningarna och vilka frågor vi ska ställa.

Vi ställer var sin fråga och samma frågor till alla sökande. Ofta pratar de så väldigt mycket om sin forskning så det inte blir tid över för frågor. De kanske pratar så att till sist finns det tio minuter till frågor i slutet och någon ställer en fråga och de svarar i åtta minuter. De kanske

inte är säkra på att de har uppfattat frågan rätt, och de svarar långt för säkerhets skull.

Då kan man tänka att, ja, det här med att hålla tider var inte din starka sida. Vi brukar ha 45 minuters intervjuer. De sakkunniga brukar få först 20 minuter med varje intervjuperson och sedan får vi sammanlagt 20 minuter. Man får inte ringa upp en intervjuad efteråt, om man skulle ha glömt att fråga något.

Prefekten får vara med och ställa frågor till de sökande i intervjun och den sökande kanske också ställer någon fråga som prefekten behöver svara på. Men hur mycket man ska ta hänsyn till vad prefekten tycker är jag osäker på, med tanke på vilken ankdamm det här är. Prefekten känner ju de sökande och vet kanske vem han vill ha. Han vet vilken forskning han vill ha på institutionen. Och man kan kommentera institutionens behov, om man inte kommenterar personer. Men det ska inte bestämma utgången.

Under intervjuerna skriver handläggaren riktigt detaljerade anteckningar om vad alla säger. Andra skriver också, men handläggaren skriver mest.

Hur ser du på jämställdhetsaspekten i rekrytering?

Det är bra om alla är medvetna om att man faktiskt bedömer män och kvinnor olika. Fast jag kan inte säga något om det i gruppen. Jag kan ju inte bedöma sakkunnigutlåtanden, och se om de verkligen har bedömt mannen och kvinnan olika. Det skulle ju krävas extra efterforskningar. För om jag skulle säga något sådant, då skulle jag få tusen argument för varför kvinnan har bedömts som sämre, och jag kan inte så mycket att jag skulle kunna gå in i en diskussion om det. Så man kan tänka på jämställdhet, men man säger inget om det. Man vågar inte. Tjejer få inte ge tjejer en extra chans. Det är så mycket prat om kvotering, så det kan man inte ge sig in på. Man vågar inte säga något, fast det kanske finns flera som sitter och tycker likadant, men ingen vågar säga något.

Hur är studentrepresentantens ställning i gruppen, tycker du?

Det är väldigt bra om man har varit med i andra grupper först, innan man går med i en rekryteringsgrupp. I en rekryteringsgrupp krävs det lite mer strategi. I en institutionsstyrelse är det mycket mer sådana personer som man känner, lärare som man har haft. Och det kan bli mer upphettade diskussioner för att frågorna ligger närmare. Det är både mer formellt och mer informellt i en rekryteringsgrupp.

Det kanske är lättare för mig att vara med i rekryteringsgruppen just för att jag har suttit i så många andra grupper innan. Jag känner ju mycket folk. Och det kan väl vara både en fördel och en nackdel. Nu har vi fått en ny medlem i gruppen som jag känner från ett annat sammanhang där jag också har suttit med. Och min erfarenhet är att det är en väldigt otrevlig människa, som verkligen vråldissade mig i den tidigare gruppen. Och det hämmar kanske mig i rekryteringsgruppen att jag vet att han är sådan, jag kanske är försiktigare än jag skulle vara om jag inte kände honom, för det är ju inte säkert att han uppför sig likadant nu. Men annars är det nog bra att känna folk, man vet lite vem man kan liera sig med, och man kanske har hunnit få sig ett gott rykte, att man kommer med vettiga synpunkter.

Men egentligen kan man nog inte påverka.

Exempel på frågor:

Vad bör studentrepresentantens roll vara i en rekryteringsgrupp?

Studenten anser att ”egentligen kan man nog inte påverka”, stämmer det?

Studenten menar att hon hade en mer ingående kännedom om en sökandes pedagogiska meriter än den övriga gruppen. Borde man tagit vara på den på ett annat sätt? Varför/varför inte?

Hur skulle rekryteringsgruppen kunna förbättra sina intervjuer?

Vad anser ni om studentens uppfattning om problem med jämställdhet i rekryteringsarbetet? Om den stämmer – vad kan göras?

Studenten hänvisar till behovet att göra allianser och hur den så kallade personkemin kan påverka arbetet i rekryteringsgruppen. Har ni egna exempel? Har de underlättat eller försvårat arbetet i gruppen?

Intervju med rekryterings-gruppsordförande

Hur ser du på din roll som ordförande i rekryteringsgruppen?

Att vi är en grupp innebär att vi har en mångfald av perspektiv. Det är viktigt att alla läser ordentligt och att alla i gruppen gör sina stickprover. Då kompletterar vi varandra. Så det måste vara självklart i gruppen att man inte bara lusläser och går dit och är närvarande, utan att man utgår ifrån att man ska bidra. När beslutet är fattat skall alla i gruppen kunna försvara det. Man kanske inte känslomässigt håller med, utan skulle velat se någon annan, men man ska kunna förklara varför just det här beslutet blev fattat. Jag vill gärna ha utförliga protokoll, där det syns något av hur vi har resonerat.

Vad skall sakkunnigutlåtanden spela för roll i ert arbete?

Sakkunnigutlåtanden är en hjälp. När det gäller ämnen som jag inte är så hemma på blir jag mer beroende av sakkunnigutlåtanden. Över huvud taget är det svårt när det är ämnen som jag inte kan, det är svårare att göra en självständig bedömning. Jag jämför sakkunnigutlåtandena med ansökningarna. Det är viktigt att man läser själva ansökningarna och inte bara sakkunnigutlåtanden. Även när man inte kan ämnet kan man kolla att de formella kraven är uppfyllda. Det är faktiskt inte alltid de är det. Och sedan tittar jag nog på sådant som antal citeringar. Det kan finnas någon sökande som de sakkunniga har nedvärderat, av någon anledning. Och jag kollar inte bara tätgruppen, utan de som är utanför tätgruppen också, de sakkunniga kan ju ha gallrat fel. Vissa sökande kan ha gallrats bort på grund av något visst kriterium som de sakkunniga har använt.

Något som man kan tänka på är att om sakkunniga verkar väldigt positiva eller väldigt negativa, kan man behöva kolla extra. De lägger ofta till superlativ i slutskedet. De gör det för att de måste göra rangordningen och på något sätt skilja olika sökanden från varandra och när skillnaden är liten, gör de den större.

Jag tycker att det är bra om de sakkunniga börjar med att bara plocka ut en tätgrupp att intervjua och gör rankingen först efter intervjuer och provföreläsning, så de kan väga in det också. Vissa sakkunniga samarbetar om den gemensamma delen. Det märks om de har resonerat kring den. Men för rekryteringsgruppen är det på sätt och vis lättare om de sakkunniga inte är överens, då finns det mer utrymme för eget ställningstagande.

När man bestämmer sig måste man inte bara lyssna på de sakkunniga utan också på prefekten. Det är trots allt institutionen som kommer att bli personens arbetsplats.

Hur tar du hänsyn till en sökandes pedagogiska meritering?

Jag försöker kolla att de har pedagogisk grundkurs, det är lätt att glömma. Jag försöker också se vad den personen har för potential framåt när det gäller pedagogiken.

Om det inte står något om undervisningstimmar alls, får man kanske begära komplettering. Sedan vet man inte alltid vad det är för timmar som redovisas, klocktimmar eller lektorstimmar. Men man kan till exempel försöka se hur mycket annat personen har gjort samtidigt som han redovisar att han undervisat mycket – om han samtidigt har publicerat väldigt mycket, kan det inte ha varit så tung undervisningsbörda.

Fast numera är de flesta sökande duktiga på att redovisa kvantitativt hur mycket de undervisat. Men de är inte alltid lika bra på att redovisa hur de har jobbat pedagogiskt. Det handlar ju inte bara om föreläsningar, utan också om deras tankar om undervisning. Och när man bedömer pedagogiska meriter får man också tänka på var personen har undervisat. Vissa kanske knegar på kurser som är tråkiga, men som studenterna ändå behöver läsa, och de får ju inte femmor. Och det kanske oftare är kvinnor som knegar på de tråkiga kurserna.

Vad spelar provföreläsningarna för roll?
Man kan till exempel bedöma kommunikationsförmåga av provföreläsningar. Och när de föreläser om sin egen forskning kan man också bedöma ämneskunskaper. Vi brukar ha tjugominutersföreläsningar, med en introduktion till ämnesfältet och sedan ska man relatera sin egen forskning till det. Vi bestämmer vilken nivå den ska ligga på. Men det är svårt för den sökande att hitta rätt nivå, om bara rekryteringsgruppen lyssnar.

Ett idealt provföreläsningstillfälle hade vi en gång när vi råkade ha en kurs som passade sökprofilen direkt. Vi gav ett provföreläsningsämne som passade den studentgruppen. Då fick de sökande föreläsa för studenterna och studenterna fick fem olika föreläsningar på samma tema. Och vi kunde samla ihop studenternas synpunkter efteråt.

Och intervjuerna?
I intervjun kan man bedöma hur motiverad den sökande är för tjänsten, hur väl förberedd han eller hon är. Och också dialogförmåga. Där finns förstås risken att man fastnar för någon som har bra verbal förmåga, som lyckas charma en. Visst är det viktigt med bra verbal förmåga, men den är ju inte alltid så viktig, så man får vara lite försiktig där. Man ska helst försöka ha en standardiserad procedur. Och man måste också lämna utrymme för de sakkunniga att ställa frågor. Det bästa är om man kan få till stånd en vetenskaplig dialog.

När man rekryterar professorer handlar det mycket om att se om de har en genomtänkt plan för hur de vill utveckla verksamheten. Det kan vara en liten fördel om man då känner institutionen, men jag tror inte att risken är så stor. Institutioner är ganska lika på det sättet, har man bra idéer så kan man ta dem med sig överallt.

Intervjuerna handlar om att vi ska presentera oss också, och vad tjänsten innebär. Vissa sökande, särskilt de utländska, vill inte vara med längre när de får klart för sig hur tjänsten ser ut. Om pappersmeriterna på något sätt gör att man tvekar, då kan man få klarhet om det här är bra eller inte genom intervjun. Sådana ord som ”tillfredsställande” i underlaget gör till exempel att man är extra uppmärksam.

Intervju och provföreläsning betyder inte så mycket i jämförelse med sakkunnigutlåtanden. Men om man har en jämn tätgrupp kan dev betyda mycket, då blir detaljerna betydelsefulla.

Referenser då?
Jag brukar inte fästa någon vikt vid referensbrev. Man vet ju vad de innehåller. Men ibland ringer vi upp referenspersoner.

Vi hade en sökande som hade inte lysande men rätt bra omdöme från sin prefekt. Och när vi ringde prefekten så kom det fram att den här personen var värd noll. Så det var inte en person som man ville anställa. Men i ett sådant fall är det viktigt att man antecknar när man ringer, när och med vem man pratar, och skriver ner nyckelord. Och det är svårt om man, som i det här fallet, har ett skriftligt utlåtande och ett muntligt utlåtande från samma person och de stämmer inte överens. Man måste också säga till personen man ringer att man har gjort anteckningar och att man kanske kommer att använda dem. Då skrev vi i protokollet att personen inte var helt lämplig. Det blev ett överklagande, och då var det problematiskt att det inte stod mer i protokollet, det borde ha funnits en tjänsteanteckning.

En annan gång hade vi en kvinnlig sökande med invandrarbakgrund. Och institutionen berättade vilka problem de hade haft med henne, Hon hade fått mycket kritik från studenterna och hade också infört egna regler helt vid sidan om institutionens policy och mycket sådant. Och i det fallet såg det ut att vara diskriminering, men det måste ju inte vara det bara för att det ser ut så.

Hur tar ni hänsyn till jämställdhetsaspekten?
För det första är det viktigt i stort att rekryteringsgruppen består av både kvinnor och män. Det spelar ingen roll för enskilda rekryteringar, men eftersom det är akademisk maktutövning, är det viktigt att kvinnor är delaktiga där. Det kan hända, fast jag kanske är fördomsfull där, att kvinnor är mer måna om att göra ett bra jobb. De är ju i underläge. Männen som har sina positioner kan tillåta sig att vara slarviga. När jag sitter som kvinna i en rekryteringsgrupp så representerar jag ju inte bara mig själv, jag representerar också en hel population.

I våra ämnen kan det vara problematiskt att hitta kvinnliga sakkunniga. Men ibland kan man ändå ifrågasätta varför vi hamnade där med två manliga sakkunniga i alla fall. De sakkunniga rekryteras ju också genom nätverk. De är inte oberoende. Och det kan vara lättare för kvinnliga sakkunniga att tacka nej, därför att de är längre bort i de nätverken, de har inte samma lojalitetskrav. Kvinnor är inte snällare mot kvinnliga sökande, snarare är de snällare mot manliga sökande. Det finns ett tryck på dig som kvinnlig sakkunnig, och kvinnliga sakkunniga kan använda riktigt hårda ord ibland. Men jag har också träffat på riktigt menlösa kvinnliga sakkunniga. Kvinnliga sakkunniga är inte noggrannare eller mer omsorgsfulla heller.

Det som man kan göra för jämställd rekrytering är utbildning och medvetenhet. En medvetenhet om att problematiken finns.

Exempel på frågor:

Hur mycket arbete innebär rekryteringsgruppuppdraget? Hur mycket är rimligt?

På vilken detaljnivå skall protokollen från mötena lämpligen skrivas?

Hur viktig skall prefektens roll vara i rekryteringsarbetet?

För- och nackdelar mellan de två olika metoderna: Sakkunniga kommer med fullständiga sakkunnigutlåtanden varpå rekryteringsgruppen tar över med intervjuer och provföreläsningar, eller sakkunniga plockar fram en tätgrupp och skriver sina utlåtanden först efter intervjuer och provföreläsningar?

Hur ser ett bra provföreläsningstillfälle ut, och hur kan man ordna sådana?

Har man en fördel i förhållande till andra sökande av att känna/vara känd på institutionen? Om ja – hur skall detta hanteras?

Vilka är era erfarenheter av att ta kontakt med referenspersoner?

Ordföranden vacklar angående frågan om kvinnor och män beter sig olika i de olika rollerna i rekryteringsarbetet. Vilka är era erfarenheter?

ATT LÄSA SAKKUNNIG-UTLÅTANDEN

Vetenskaplig kvalitet – en egenskap i betraktarens öga[3]

Detta avsnitt handlar om subjektivitet i kollegial bedömning (peer review) och syftet är framför allt att presentera forskningsresultat som granskat den verksamhet som bland annat sakkunniga och rekryteringsgrupper ägnar sig åt. Avsnittet för fram påståendet att kollegial bedömning är en subjektiv process i mycket högre grad och på fler sätt än den allmänt uppfattas vara. Syftet är inte att argumentera för slopandet av kollegial bedömning i till exempel rekryteringsprocesser. Kollegial bedömning som metod för till exempel meritvärdering har också många förtjänster, även när det gäller behovet av opartiskhet. Syftet är i stället att lägga grunden för andra avsnitt (att läsa sakkunnigutlåtanden, att intervjua) som mer konkret handlar om att i möjligaste mån hantera denna partiskhet.

Vetenskaplig kvalitet definieras i bedömningsprocessen

Det ursprungliga syftet med den forskning om kollegiala bedömningsprocesser som på allvar kom igång på 1990-talet var att förbättra processerna, för att bättre garantera objektiva och opartiska bedömningar av vetenskaplig kvalitet. Resultaten pekade dock på att kollegial bedömning inte är en verksamhet som använder vetenskaplig kvalitet som måttstock, utan en verksamhet som definierar vetenskaplig kvalitet.

Detta innebär att man allt mer har övergett tanken att processerna enkelt kan förbättras genom att vissa utlagda kriterier följs, och forskningen har allt mer kommit att undersöka effekterna av att bedömningsprocesser med nödvändighet just är subjektiva processer. I praktiken är vetenskaplig kvalitet alltså något som operationaliseras och därmed definieras just i bedömningsprocesser, till exempel vid de bedömningar av artiklar som i slutändan leder till publikationer och citeringar, eller i rekryteringsprocesser. Definitionen av vetenskaplig kvalitet kan vara att den vid en viss tidpunkt är sammanfattningen av resultaten av alla aktuella bedömningsprocesser inom en viss disciplin. Definitionen är dock aldrig tydliggjord till den grad att den går att omformulera till kriterier. Detta beror inte minst på att uppfattningarna om vad som är vetenskaplig kvalitet kan variera stort mellan olika bedömare även i samma disciplin. Uppfattningen av det relativa värdet av grundforskning och tillämpad forskning, som uttrycks på olika sätt i olika discipliner, är ett exempel på ett område som olika bedömare i olika delar av en disciplin kan ha mycket olika uppfatt-

3 Detta avsnitt är huvudsakligen baserad på Gemzöe, Lena (2010) *Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet*, Vetenskapsrådet 2010. Denna rapport grundar sig framför allt på fyra studier av bedömning av forskningsansökningar och artiklar. Samma mekanismer har dock i andra studier visat sig vara verksamma även i andra processer med kollegial bedömning, till exempel anställningsärenden. Skillnaden när det gäller rekryteringsprocesser är att de innehåller större inslag av bedömning, inte enbart av kvaliteten hos vetenskaplig produktion utan också kvaliteten hos en person som forskare, vilket innebär att kriterierna blir än mer odefinierade.

ningar om[4]. Och även när det gäller kriterier som man är någorlunda överens om, finns det en stor variation mellan enskilda bedömningsprocesser angående hur de uppfattas, operationaliseras och tillämpas.

För representanter av vissa discipliner är uppfattningen av vetenskaplig kvalitet som något flytande ingen nyhet, utan en del av disciplinens generella syn på vetenskap. (Det innebär dock inte att man i bedömningsprocesser inte skulle kunna uttrycka sig som om den vetenskapliga kvaliteten var definierbar.) Dessa, vanligen humanistiska och samhällsvetenskapliga, discipliner uppfattar också ofta att förmågan att formulera sig är en väsentlig del av den vetenskapliga kvaliteten, att inte enbart vilka meriter som presenteras utan hur de presenteras har en legitim inverkan på bedömningen.[5]

Andra discipliner och vetenskapsområden har mer formaliserade operationaliseringar – användningen av bibliometriska indikatorer är det vanligaste exemplet. Ju mer formaliserade och vedertagna de huvudsakliga kriterierna är, desto starkare är vanligen åsikten att det är just dessa som otvetydigt visar på vetenskaplig kvalitet. I praktiken handlar det om att en måttstock av flera möjliga av en eller annan anledning har blivit så förhärskande att andra i det närmaste osynliggjorts. Hur detta påverkar möjligheterna till originalitet och förnyelse i sådana discipliner återstår att undersöka. Det är uppenbart att tvärvetenskaplig forskning försvåras om någon av de ingående disciplinerna har fasta måttstockar som skiljer sig från de andras, och det bevittnas också av forskare som arbetat inom flera discipliner och som uppfattar att deras sammanlagda vetenskapliga verksamhet, till exempel vid tjänstetillsättningar, bedöms med endast en uppfattning av vetenskaplig kvalitet, trots att forskningen har gjorts med hänsyn till flera olika kriterier.

Eftersom det inte finns någon objektiv ”vetenskaplig kvalitet” utanför den kollegiala bedömningen, har inte forskningen något att jämföra de subjektiva bedömningarna mot. Däremot kan man undersöka och påtala de omständigheter som möjligen har påverkat värderingen av de sökandes meriter, utan att det öppet uttrycks i uttalanden eller beslut när dessa till synes enbart använder sig av en underliggande allmän förståelse av begreppet vetenskaplig kvalitet.

Opartisk intuition?

Tron på de akademiska bedömningsprocessernas opartiskhet är stark. Det har krävts en hel del forskning, både beräknande av statistiska samband och närgranskning av enskilda processer eller bedömargrupper, för att påvisa att begreppet vetenskaplig kvalitet inte är en objektiv enhet i sig och därmed inte heller enkelt låter sig bedömas med objektiva kriterier. Det finns många akademiker och bedömare som kan berätta om medbedömare som uppenbart försöker upp- eller nedvärdera personer, projekt eller institutioner av andra skäl än vad dessa bedömare anser allmänt uppfattas som veten-

4 Till exempel kan ”nyttig forskning” uppfattas antingen positivt eller negativt, beroende på var bedömaren befinner sig i detta avseende. Två olika medlemmar av en rekryteringsgrupp kan alltså ge olika innebörd till dessa ord vid till exempel läsningen av ett sakkunnigutlåtande.

5 På motsvarande sätt lägger de sakkunniga i dessa discipliner ofta också vikt vid sina formuleringar, vilket förutsätter ett avkodningsarbete hos läsaren.

skaplig kvalitet. Men att vi alla i allmänhet omedvetet påverkas av många fler faktorer än vi är medvetna om är en kunskap som ofta inte tillämpas i bedömningsprocesser. Även om man intellektuellt vet att dessa risker mot objektiviteten finns, kan man anse sig kunna hantera dem på ett tillfredsställande sätt. Ofta får också dessa faktorer relativt subtila uttryck i bedömningarna och upptäcks inte heller av medbedömare eller dem som bedömningarna berör, och processens opartiskhet ifrågasätts inte.

Tron på den kollegiala bedömningens opartiskhet tillåter också ofta explicit användning av informella kriterier, så som intuition. ”Man känner igen vetenskaplig kvalitet/excellens när man ser den”, är ett uttalande som accepteras av en stor del av akademin. Därmed är det också implicit accepterat att den användning av explicita kriterier som förekommer i olika utlåtanden och diskussioner egentligen handlar om att beskriva denna excellens när den en gång är intuitivt upptäckt. Detta kan sättas i samband med själva forskningsarbetets natur, där upptäckter ofta är ett resultat av både regelföljande processer och intellektuell kreativitet som har samband med ”intuition”. En forskare är, enligt detta sätt att se, inte en person som bara blint följer regler och kriterier, utan en som kan se utöver dem. Denna förmåga kan akademikerna implicit tillskriva sig själva också i rollen som bedömare.

Sann vetenskaplig kvalitet kan också uppfattas gå utanför uppställda kriterier: Den verkligen nydanande forskningen kan hävdas vara omöjlig att fångas av sådana och identifieras endast av intuitionen hos erfarna forskare på området. Denna inställning exemplifieras av bedömarna i Lamonts (2009) studie, när de villigt talade om för henne att de var medvetna om att deras bedömningar om vilka forskningsansökningar som skulle finansieras påverkades av deras smak och intressen och ofta inte fann detta problematiskt. Lamont citerar en ordförande för en bedömningskommitté av forskningsansökningar: ”There are these intuitive aspects to it […] That doesn’t mean that … we don’t have standards. I think that those two things can go together quite well, especially if you’re looking for some of those qualities in the spark, the godlike qualities in the proposal” (s. 188).

På riktigt samma sätt kan man inte uttrycka sig i rekryteringssammanhang – man söker inte efter en kandidat med gudomlig vetenskaplig kvalitet. Men det finns andra ord som också är tämligen odefinierade och kan användas, inte främst för att hitta den vetenskapliga kvaliteten utan för att beskriva den. Ett relativt vanligt sådant exempel är elegans. En sakkunnig kanske inte direkt frågar sig om en forskaren gör elegant forskning – ordet elegant kommer in i beskrivningen när den sakkunnige har imponerats av forskarens arbete och behöver ett ord att beskriva det.

Kognitiv och social partiskhet

En egenskap som verifierats i flera studier är ”kognitiv partiskhet” – att en bedömare ofta har lättare att uppskatta det bekanta, medan det finns en försiktighet mot det obekanta. Detta i sin tur gör till exempel att innovativ forskning och tvärvetenskap har svårare att

ta sig fram i vetenskapssamhället, särskilt eftersom de ”kollegor” som gör bedömningar till exempel i anställningsärenden eller tilldelning av forskningsanslag ofta inte är kollegor utan seniorer med en egen långvarig erfarenhet av sitt forskningsområde inklusive gångbara teorier och metoder.

Lamont (2009) fann att den enskilt viktigaste faktorn för hur forskningsansökningar bedömdes var sammansättningen av bedömargruppen. Personer med erfarenhet av akademiska rekryteringsprocesser vet också att det inte enbart är texten i kungörelsen utan också valet av sakkunniga samt sammansättningen av rekryteringsgruppen, som i hög grad bestämmer utgången, särskilt i de fall då gruppens medlemmar har anknytning till disciplinen[6]. Olika personer har något olika uppfattningar om vad som är centralt i ämnet och vad som är framtidsområden när det gäller problemval, teorier och metoder. Detta uttalas inte alltid i klartext, utan fungerar som bakgrundsfärg i bedömningarna av de olika forskningsaktiviteter som olika sökande har ägnat sig åt. Enligt Lamont kommer kognitiv partiskhet av det här slaget särskilt tydligt till uttryck när det gäller bedömningar av till exempel vetenskaplig originalitet och relevans.

Lamont (2009) fann att högsta betyget bland forskningsansökningarna fick de projekt som representerade forskning som låg nära det som bedömarna själva hade gjort, eller som de själva ”skulle vilja göra”. Sandström (Sandström & Wold & Jordansson, 2011) kunde rent bibliometriskt visa att de ansökningar som till sist resulterade i anslag för stora svenska excellenscentra kom från personer vars publikationsmönster liknade bedömarnas egna, medan de forskare som publicerade på andra områden och i andra tidskrifter missgynnades i processen. Här ligger kvaliteten i hög grad i betraktarens öga, som har lättare att se och därmed skärskåda och presentera det välbekanta än det främmande. Att detta sker är mer eller mindre välbekant för dem som länge arbetat med akademisk rekrytering. Det accepteras dock ofta som en naturlig bieffekt av systemet med kollegial bedömning – vilket det också är. Att bedömarens bakgrund i vissa ärenden spelar in är enligt detta synsätt något som man får acceptera, eftersom kollegial bedömning ändå är den bästa tillgängliga metoden att bedöma vetenskaplig kvalitet.

En annan partiskhet är ”social partiskhet” – det faktum att det är lättare att relatera till och uppskatta personer som man känner eller som utifrån vad man vet om dem verkar vara personer som liknar en själv.

Över lag visar akademiska bedömningsprocesser ofta en sammanblandning av bedömning av en forskares produktion och bedömning av dennes person, framför allt egenskaperna som forskare. Även när det gäller bedömning av forskningsansökningar fann Lamont att den sökandes ”moraliska egenskaper” togs med i bedömningen. Enligt henne värderades hängivenhet, hårt arbete, ödmjukhet, autenticitet och mod. I rekryteringssammanhang är det nödvändigt att ta ställning till inte bara en produktion utan också en person – inte bara utifrån vetenskaplig kvalitet, utan utifrån andra aspekter.

6 Hur rekryteringsgrupper sätts samman och hur disciplinnära de är varierar, och kommer förmodligen att variera ännu mer i framtiden. I vissa fall finns en enda rekryteringsgrupp för ett flertal olika ämnen, medan rekryteringsgrupper i andra fall har ett mycket smalare ansvarsområde av bara ett eller några få ämnen.

Problemet är att när det gäller bedömningen av en person är dels underlaget tunnare och dels kriterierna ännu mer flytande. Bedömningen av en person utifrån det relativt magra underlag som ansökningshandlingar och en kort intervju och eventuell referenstagning utgör vilar på ganska osäker grund. I ännu högre grad är så fallet om ambitionen är att säga något om personens framtida gärning. När bedömning av vetenskaplig produktion och person sammanblandas, kan till exempel brister i vetenskaplig kvalitet (med vilka mått de än mäts i det aktuella fallet) forskningsproduktionen förbigås och ersättas av en bedömning av, till synes, den vetenskapliga kvaliteten hos personen som forskare.

Framför allt social men även kognitiv partiskhet anses vara en anledning till att kvinnor missgynnas i en del bedömningsprocesser – kvinnor och det kvinnliga är traditionellt mer främmande än det manliga i akademin, kvinnor har ofta mindre nätverk och är därmed mindre kända och kvinnor väljer i högre grad forskningsproblem och -områden som ligger utanför disciplinens huvudfåra.

Vetenskaplig kvalitet förhandlas

Medan samstämmighet i olika personers bedömningar gör det praktiska arbetet med rekrytering eller anslagsbeviljning enklare, är det utifrån problematiken med kognitiv partiskhet ofta en fördel om olika bedömare initialt inte är överens. Därmed kan en bedömares partiskhet ifrågasättas av en annan person – kanske utifrån dennes egen kognitiva partiskhet. Till syvende och sist måste givetvis ett beslut fattas, men innan dess har bedömargruppen varit tvungen att reflektera över vad som bäst gynnar forskningen i ämnet eller på en institution och gett sitt bidrag till att definiera vad vetenskaplig kvalitet just där och då är, genom att premiera den ena eller den andra sökanden.

Samtidigt introducerar detta ytterligare en aspekt till definitionen av vetenskaplig kvalitet – vetenskaplig kvalitet är det som förhandlas fram mellan olika bedömare i olika positioner. Här spelar flera gruppdynamiska aspekter in i definitionen. Flera olika egenskaper hos olika bedömare, till exempel sakkunniga eller rekryteringsgruppsmedlemmar, påverkar vems uppfattningar som accepteras och till sist blir gällande. Lamont (2009) räknar upp, utöver olika grader av vetenskaplig expertis, anseende, senioritet, etnicitet, kön, nätverk, institutionell tillhörighet, presentations- och argumentationsteknik (skriftlig och muntlig) och personlighet (där Lamont ger exemplet att en aggressiv personlighet kan lyckas få genomslag för sin uppfattning av vetenskaplig kvalitet lättare än en mer tillbakadragen personlighet). Medan sådana aspekter kan göra en sakkunnig mer trovärdig än en annan i enskilda rekryteringar, uppstår i många rekryteringsgrupper så småningom informella strukturer som gör att vissa medlemmars argument generellt accepteras lättare än andras, och i förlängningen att dessa medlemmars implicita definitioner av vetenskaplig kvalitet oftast blir befästa i besluten. Det är alltså inte nödvändigtvis de som har högst vetenskaplig expertis som alltid definierar vetenskaplig kvalitet, utan kanske de som använder olika, mer eller mindre tydliga, maktstrategier.

Slutord

Huvudbudskapet i detta avsnitt har varit att både sakkunnigas och rekryteringsgruppens bedömning av vetenskaplig kvalitet inte enkelt använder kriterier för vetenskaplig kvalitet för att göra en rättvis bedömning och rangordning av de sökande, utan använder dessa kriterier på mer komplexa sätt, genom att välja bland dem, betona dem på olika sätt, tolka dem, omformulera dem och så vidare. I denna process spelar bedömarnas personliga preferenser och intressen, deras kännedom om olika forskningsinriktningar och –områden, liksom deras kännedom om olika personer in. Att så sker är inbyggt i systemet med kollegial bedömning. Det handlar inte om att en objektiv process störs av irrelevanta faktorer, utan de akademiska bedömarnas subjektivitet är en grundval för processen. Och det som kan beskrivas som partiskhet eller personliga hänsyn i kollegial bedömning och som i enskilda bedömningar leder till att man inte alltid premierar ”den bästa”, är faktiskt också det som på sikt förändrar (om än ofta marginellt och långsamt) uppfattningen om vetenskaplig kvalitet inom olika discipliner och därmed även vetenskapen och disciplinerna i sig.

Referenser:

Gemzöe, Lena (2010). *Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet. En forskningsöversikt*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
http://cm.e-line.nu/servlet/us_pyra?wts.PAGE=h_ix3.htm&wts.ACTION=loginguest&p=H

Langfeldt, Liv (2004) Expert panles evaluating research. Decision-making and sources of bias. *Research Evaluation*, 13 (1) 51–62.

Lamont, Michelle (2009) *How professors think. Inside the curious world of academic judgement*. Cambridge: Harvard University Press.

Laudel, G. (2006) The 'quality myth': Promoting and hindering conditions for acquiring research funds. *Higher Education*, 52 (3) 375–403.

Mallard, Gregoire & Lamont, Michele & Guetzkow, Joshua (2009) Fairness as appropriateness. Negotiating epistemological differences in peer review. *Science, Technology and Human Values*, 34 (5) 573–606.

Sandström, Ulf, & Wold, Agnes & Jordansson, Birgitta (2010). *Hans Excellens: Om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan (DJ).

Shatz, David.(2004). *Peer review. A critical inquiry*. Lanham, Md.: Rowman & Littlefield.

Att läsa sakkunnigutlåtanden

Trots att flertalet universitet ger anvisningar till de sakkunniga för vad som skall bedömas och hur, ser sakkunnigutlåtanden mycket olika ut. Det finns disciplinära skillnader, men också personliga skillnader i hur utlåtandena skrivs. Det finns en given ram: beskriva sökande – värdera sökande – jämföra sökande – rangordna sökande. Denna ram tillåter dock flera variationer. Den subjektivitet som är en nödvändig del i värderingen kan få otillbörligt stort utrymme. Genom till exempel ordval eller inkludering, utelämnande och betoning av information och genom organisering av texten kan den sakkunnige medvetet, eller ofta omedvetet, ge uttryck för personliga preferenser som strängt taget inte har med de faktiska meriterna att göra. Det finns alltså skäl till att kritiskt granska de sakkunnigutlåtanden som rekryteringsbeslut baseras på, inte för att hitta fel, utan för att upptäcka implicita budskap och kunna ta ställning till deras vederhäftighet. Detta är desto viktigare då flertalet undersökningar har visat att dessa implicita budskap i sakkunnigutlåtanden ofta är till kvinnliga sökandes nackdel.

I det följande sammanfattas brister som forskning har hittat i sakkunnigutlåtanden, när det gäller tjänstetillsättningar, forskningsmedel eller rekommendationsbrev, i form av förslag på vilka aspekter det kan vara givande att undersöka. Det är inte avsikten att alla dessa aspekter skall undersökas vid varje tillsättning (det skulle knappast låta sig göras). Det är till exempel möjligt att börja med ett par aspekter och sedan utvidga repertoaren, när dessa ”sitter i ryggmärgen”. Listan nedan är tänkt snarare som ett smörgåsbord av idéer om hur man kan gå tillväga, av vilka man kan plocka egna mixer vid olika tillfällen.

Kvaliteten av sakkunnigutlåtanden varierar stort. Texten försöker inte antyda att sakkunniga i allmänhet är partiska eller slarviga. Tvärtom, många sakkunniga gör ett utmärkt och noggrant arbete. Men som människor är de lika blinda som alla andra för sina omedvetna antaganden. Att man hittar otillbörliga skillnader i beskrivningen av olika sökande handlar alltså inte nödvändigtvis om att den sakkunnige medvetet har försökt föra fram en viss sökande trots att dennes meritbild verkar svag i jämförelse med någon annans. Att kritiskt granska sakkunnigutlåtanden innebär därmed inte heller att man misstror de sakkunnigas kompetens eller avsikter. I idealfallet handlar det om ett slags samarbete där de brister som är ofrånkomliga upptäcks och åtgärdas av medlemmar i rekryteringsgruppen, så att den gemensamma målsättningen att hitta den bäst meriterade och mest lämpade personen för anställningen förverkligas.

Den forskning som bildar underlaget till punkterna nedan handlar om skillnader

mellan värdering av kvinnliga och manliga sökande, och därför finns det en jämställdhetsaspekt i exemplen. Det säger dock sig självt att dessa aspekter är lika relevanta även när det bara finns sökande av det ena könet till en anställning. Det handlar om att upptäcka de sakkunnigas eventuella (och ofta omedvetna) otillbörliga premiering av vissa sökande på bekostnad av andra, och detta kan förekomma oavsett de sökandes kön.

Fallgropar i sakkunnigutlåtanden:

1. *Vilken tolkning gör de sakkunniga av kungörelsen?*

2. *Den beskrivande delen*
   - Är alla meriterna medtagna i sakkunnigutlåtandet och med samma detaljeringsgrad för alla sökande?
   - Hur långa är beskrivningarna och de olika delarna av beskrivningarna av olika personer?
   - Finns uttalanden som är irrelevanta i merithänseende?
   - Upplyfts frånvaro av meriter?
   - På vilket sätt beskrivs avvikelser från den normala forskarkarriären?

3. *Den värderande delen*
   - Finns det exempel av överdrivet felfinnande?
   - Vilka positiva och negativa adjektiv används och på vilka grunder?
   - Hur används orden bred, djup, smal, central, originell – och liknande?
   - Vem beskrivs som självständig och på vilka grunder?
   - Finns metaforer och vilka?
   - Hur beskrivs de sökande som personer?
   - Hur används namn och titlar?
   - Vad sägs om den sökandes framtida gärning och vad grundas detta på?
   - Vilka personliga band refereras till och hur?
   - Hur ser slutformuleringen ut för varje sökande och vad grundas den på?

Vilken tolkning gör de sakkunniga av kungörelsen?

Ibland är detta uttryckt explicit i början av utlåtandet, eller i anslutning till slutvärderingen, ibland är tolkningen mer implicit.

När det gäller en explicit tolkning kan det vara nyttigt att se hur olika sökande påverkas av denna tolkning. En utlysningstext (Salminen-Karlsson, 2010) där det ”krävs meritering inom minst ett, helst flera av områden A, B och C samt väl dokumenterade kunskaper inom i första hand A och i andra hand B och/eller C” tolkades av tre sakkunniga som att sökande med endast kunskaper inom A inte över huvud taget kom i fråga, och två av tre sakkunniga krävde hög vetenskaplig kompetens inom B/C, medan den tredje ansåg det tillräckligt att man visade kunskaper inom B/C. Effekten i detta fall var att vissa kvinnliga sökande som även enligt de sakkunniga var väl vetenskapligt meriterade inom A och även hade meriter inom B/C inte värderades över huvud taget av två sakkunniga och inte kom i tätgruppen hos någon.

Särskilt när det inte ges någon explicit förklaring, kan det vara nyttigt att försöka

formulera den implicita tolkningen. Det kan till exempel handla om att den sakkunnige i sitt utlåtande relaterar till ett av de uttryckta kraven mer än till de andra, och problemet kan vara att meritering i övriga aspekter, som i kungörelsen räknas upp som likvärdiga, inte får samma betydelse i utlåtandet.

Är alla meriterna medtagna i den beskrivande delen och med samma detaljeringsgrad för alla sökande?

Denna fråga är ytterst betydelsefull. I flera fall har det visats hur vissa sökandes (i de undersökningar som gjorts framför allt kvinnors) alla meriter inte finns med eller sammanfattas på ett överslätande sätt. Denna aspekt är grundläggande eftersom de meriter som inte finns med i den beskrivande delen av sakkunnigutlåtandet inte heller bildar underlag i den värderande delen. Om alltså bortfall i den beskrivande delen inte upptäcks, kan värderingarna och rangordningarna verka högst rimliga, trots att de bygger på felaktiga grunder.

Ett exempel (Gustafsson, 2001) är en manlig sökande som rapporterar att han handlett 13 C- och D-uppsatser och två forskarstuderande, varav en har disputationsdag bestämt vid ansökningstillfället. I sakkunnigutlåtandet konstateras att han handlett en doktorand fram till disputation. Hans kvinnliga konkurrent har handlett fem forskarstuderande av vilka två har licat, en disputerat och de övriga två har mindre än ett år kvar. I sakkunnigutlåtandet konstateras att ”hon har en omfattande handledningserfarenhet från examensarbeten, C- och D-uppsatser samt från forskarutbildning”. Den översiktliga formuleringen döljer lätt för läsaren den faktiska skillnaden i forskarhandledningserfarenhet.

På samma sätt kan annan pedagogisk meritering överslätas. En utveckling av och ett flerårigt ansvar för ett utbildningsprogram kan överslätas med till exempel ”erfarenhet av kursutveckling och kursadministration” för en sökande, medan de relativt få kurser som konkurrenten undervisat på kan få ta ett utrymme på några rader.

När det gäller vetenskaplig meritering kan detaljeringsgraden variera på många sätt angående vad de olika sökande forskat om, med vilka, vilka anslag de erhållit av vem och så vidare.

I referat av publikationslistan kan det finnas exempel på att den sakkunnige har uteslutit vissa publikationer, antingen enligt något arbiträrt kriterium som då kan gälla alla sökande, men gynnar vissa, eller enligt inget kriterium alls. De kan ta formen av rena ”räknefel”, genom att den sakkunnige till exempel för vissa sökande räknar enbart publicerade verk, medan någon annan tillgodoräknas även de som fortfarande är i publiceringsprocessen. Men det kan finnas även andra slags problem. Gunnarsdotter Granberg (2003) ger ett exempel på hur en samförfattad rapport beskrevs som ensamförfattad när det gällde en (manlig) sökande, medan det faktum att den var samförfattad betonades för en annan (kvinnlig) sökande (båda författarna hade sökt samma anställning). Rapporten beskrevs även som viktig för det aktuella ämnet i beskrivningen av den manlige sökanden, medan detta inte framkom i beskrivningen av den kvinnliga sökanden.

För att upptäcka sådana här problem räcker det ibland att man jämför två sakkunnigutlåtanden med varandra. Men ofta kräver det att man jämför ansökningshandlingar. I praktiken kan det räcka att man jämför meritförteckningarna av de högst rangordnade kvinnorna och männen med sakkunnigutlåtandena (oavsett om de tillhör de sakkunnigas tätgrupp). Det kan givetvis hända att en väl kvalificerad sökande har placerats längre ner på listan, men att regelbundet göra noggranna kontroller av alla utlåtanden låter sig ofta inte tidsmässigt göras.

Hur långa är olika uttalanden och delar av uttalanden?
Detta relaterar till ovanstående och kan också vara en indikation att vissa sökandes meriter sammanfattas mer översiktligt än andras. Särskilt intressant kan skillnaderna i beskrivningen av den vetenskapliga respektive pedagogiska meriteringen vara. Givetvis kan skillnaderna i längd bero på att olika sökande har olika mycket meriter – men det gör de inte alltid. Skillnader i längd är relativt enkla att upptäcka, och att bedöma huruvida de är motiverade eller inte kan också ibland upptäckas på skillnader i beskrivningarnas stil, medan de i andra fall kräver en översiktlig jämförelse med meritförteckningarna.

Finns uttalanden som är irrelevanta i merithänseende?
Dessa kan vara både positiva och negativa. Problemet är att irrelevanta uttalanden implicit kan ge budskapet att det inte finns mer relevanta saker att skriva om, och därmed påverka bilden av den sökande i negativ riktning.

Upplyfts frånvaro av meriter?
Detta relaterar till föregående punkt. Det handlar om att vara uppmärksam när en av de sökande anges sakna en viss merit och kontrollera huruvida de medsökande verkligen har denna merit. Ett exempel (Salminen-Karlsson, 2010) är när en sökande anges sakna erfarenhet av forskarhandledning och man vid en kontroll upptäcker att ingen av medsökandena har denna erfarenhet, men att bristen av den hos dem inte påtalas.

På vilket sätt beskrivs avvikelser från den normala forskarkarriären?
Flera sakkunniga, om än inte alla, har anammat synen att tiden för föräldraledighet skall avräknas från tiden för vetenskaplig produktion. Men det kan finnas skillnader i hur föräldraledighet nämns eller inte nämns ifråga om olika sökande, och framför allt sökande av olika kön.

Det finns även andra avvikelser från den linjära akademiska forskarkarriären – sjukdomar, deltidsarbete på grund av annat omsorgsansvar och så vidare. Dessa beskrivs ofta på ett sätt som får dem att framstå som mer problematiska än föräldraledighet, trots att effekten för produktiviteten är densamma. Det är också oftare kvinnor än män som missgynnas av denna syn – dels påverkas deras arbetssituation oftare av liknande faktorer, men dels kan sakkunniga också lyfta upp och betona att kvinnorna har varit frånvarande, även i fall där också manliga sökande har haft avbrott i sin forskning. Genom att nämna kvinnors frånvaro kan man ge bilden av kvinnor som mindre pålitliga akademiker.

Finns det exempel på överdrivet felfinnande?
Givetvis skall värderingen av den vetenskapliga meriteringen ta upp både förtjänster och brister, och hos vissa sökande är förtjänsterna färre och bristerna större än hos andra. Det har dock visats att när det gäller värderingen av kvinnors och mäns vetenskapliga meritering finns en tendens att brister lättare påtalas i kvinnors produktion.

Återigen är det problematiskt att som inte ämneskunnig kunna bedöma huruvida påpekandet av fel hos vissa sökande och inte andra är befogat eller ett exempel av ett överdrivet bristfinnande. Men eftersom brister i allmänhet kan finnas i alla sökandes vetenskapliga produktion, kan andelen påtalade brister som är mycket hög hos någon eller några sökande jämfört med andra sökande vara en indikator att dessa sökande har bedömts på ett annat sätt – särskilt om det finns något mönster för vilka sökande som råkat ut för detta.

Vilka positiva och negativa adjektiv används och på vilka grunder?
En enklare variant av granskningen ovan är att endast undersöka positiva och negativa adjektiv om de sökande och deras forskning.

Denna fråga ansluter till resultat som visar att män och deras forskning oftare beskrivs med särskilt positiva adjektiv, som inte i sig säger särskilt mycket om innehållet i deras forskning eller pedagogiska gärning, utan fungerar som förstärkare av en allmänt positiv bild som den sakkunnige har och vill förmedla. Däremot händer det oftare att positiva omdömen om kvinnor modifieras med negativa adjektiv.

Hur används orden bred, djup, smal, central, originell – och liknande?
Fürst (1988) konstaterar att kraven på bredd och djup är problematiska för kvinnor. En forskningsansats som i positiva ordalag beskrivs som bred hos en forskare kan beskrivas som brist på djup hos en annan. Och tvärtom: en forskningsansats som beskrivs som djuplodande hos en forskare kan beskrivas som alltför smal hos en annan. Detta relaterar ofta till den sakkunniges tolkning av kungörelsen och ämnet (se ovan).

Här gäller det alltså att återigen jämföra utlåtandet och ansökningshandlingarna och fundera på hur den sakkunniges bedömning av något som brett, smalt, djupt och så vidare beläggs i materialet. När kvinnors forskningsintressen skiljer sig från mäns, uppfattas deras forskning lättare som marginell och mer lättviktig än mäns – det må gälla anställningar, forskningsanslag eller artiklar – av de evaluerare som vanligen representerar ämnets forskningstradition. Medan innovativ forskning i sig är ett positivt laddat begrepp, kan de som i sin forskningspraktik har mindre traditionella intressen ha svårigheter att få genomslag i det traditionellt styrda forskarsamhället.

Som medlem i en rekryteringsgrupp har man vanligtvis inte den kunskap om ämnet som krävs för att se om detta kan vara fallet hos några av de sökande. Det man kan göra är dels att jämföra sakkunnigutlåtanden om det finns fler än ett, för att se vilka gränser som dras, samt att försöka se om det särskilt i värderingsavsnittet hänvisas till att visserligen bra vetenskapliga meriter på något sätt ligger utanför kungörelsen eller ämnet. I sådana fall

kan man åtminstone diskutera frågan med de sakkunniga, för att vidare försöka utröna om de gränser som de dragit runt ämnets eller områdets kärna verkligen är relevanta.

Vem beskrivs som självständig och på vilka grunder?
Självständig är ett kodord som har visat sig särskilja mellan kvinnliga och manliga sökande (Gunnarsdottir-Grönberg, 2003). I stort visar resultaten att kvinnor avkrävs betydligt mer evidens än män för att sakkunniga skall beskriva dem som självständiga. Användningen av ordet självständig är alltså något som bör skärskådas.

Finns metaforer och vilka?
Metaforer fungerar genom att de väcker vissa bilder som sedan kopplas till den beskrivna personen. De förmedlar den sakkunniges tolkning av en viss information, genom att denne har satt in kärnan i budskapet i ett annat sammanhang. Läsaren som förstår metaforen kopplar sedan det beskrivna till samma sammanhang.

Eftersom manligt språk och manliga livssfärer traditionellt är mer naturliga och högre värderade i akademin, ger också metaforer som relaterar till manliga beteenden, livssfärer eller egenskaper ett mer pregnant intryck av den sökande, utan att läsaren nödvändigtvis är medveten om detta. I rapporten Rekryteringar vid samhällsvetenskapliga fakulteten (2011) från Uppsala universitet, som citerar ett sakkunnigutlåtande finns en frapperande illustration av hur metaforer kan användas för att framkalla bilder: ”Det som hos [den manliga sökanden] är en massiv kropp av sammansmidd lödighet i god positivistisk tradition, är hos [den kvinnliga sökanden] ett segt sammanflätat vidjeknippe inom den klassiska vetenskapssynens klokhetskunskap” (s. 16).

Thorvaldsdottir (2004) konstaterar att i hennes material om tjänstetillsättningar på University of Iceland förekom det att ”gender-biased or ’feminine characteristics’ were used to feminise ’undesirable’ male applicants. […] Also, there were cases where qualified women were discussed in a manner that was in all respects very ’masculine’, hence, positive” (s. 104). Hennes analys av sitt material är ytterligare en studie som visar att aspekter och språkliga formuleringar som får läsaren att associera till kvinnligt i stället för manligt har lägre kredibilitet i den traditionella akademiska världen.

Hur beskrivs de sökande som personer?
Det finns en viss skillnad mellan att beskriva den sökandes forskning och att beskriva den sökande som en person som dels gör olika val och dels har egenskaper och erfarenheter utanför själva forskningsverksamheten. Framför allt i beskrivningen och värderingen av den pedagogiska verksamheten kan sakkunniga relatera till personliga egenskaper snarare än till kompetenser och erfarenheter, men det förekommer även i beskrivningar av den vetenskapliga verksamheten.

Det kan vara givande att skilja på dessa två, som ofta är sammanflätade i sakkunnigutlåtandet. I en särskild granskning kan man enbart koncentrera sig på vad personen ifråga sägs göra, vilka adjektiv som används eller vilka egenskaper denna person tillskrivs. En sådan övning kan tydliggöra (till exempel

könsstereotypiska) beskrivningar av skillnader som endast kan anas men ändå omedvetet påverkar läsaren när de är invävda i en allmän beskrivning av både person och forskning.

Hur används namn och titlar?
Efternamn, förnamn eller både och? Används andra beteckningar? Är denna användning konsekvent?

Hur namn används är en viktig del av beskrivningen av en person och påverkar omedvetet läsarens bild av personen. De flesta sakkunnigutlåtanden är konsekventa i namnanvändningen, men om de inte är det är det värt att fundera över hur skillnaderna påverkar bilderna av de sökande.

Vad sägs om den sökandes framtida gärning och vad grundas detta på?
Här finns det två aspekter. Dels händer det oftare att män identifieras som framtida potential. Dels kan kvinnor beskrivas som varande ”på väg” till att bli exempelvis självständiga eller internationellt erkända, medan deras manliga konkurrenter beskrivs som att de underförstått redan är där. I båda fallen handlar det om att identifiera framtidsförutsägelserna, fundera på vad de grundar sig på och jämföra dem med varandra.

Vilka personliga band refereras till och hur?
Sakkunniga skall vara utan personliga band till de sökande, men på grund av vetenskapssamhällets storlek har de ändå ofta något slags kännedom om de sökande som de skall utvärdera. Till exempel kan de ha hört någon av de sökande på konferenser, de kan känna till den sökandes forskningsmiljö och så vidare. Sådana bindningar kan antas påverka en bedömning, antingen positivt eller negativt. I vissa fall nämner de sakkunniga bindningarna just för att visa på sin möjliga partiskhet. I många fall nämns bindningarna dock i utlåtanden, mer eller mindre tydligt, utan att de sakkunniga tycks reflektera över betydelsen av dem.

Problemet när de sakkunniga har egen erfarenhet av vissa sökande är att de då bedöms utifrån ett underlag vars motsvarighet de andra inte haft möjlighet att komma med. Problemet när de sakkunniga bedömer personer utifrån vilka dessa samarbetat med, handletts av och så vidare, är att de inte bedömer den sökandes meriter utan den sökandes omgivning – även berömda handledare kan hamna i att handleda medelmåttiga doktorander och även i de mest renommerade forskargrupper kan det tidvis finnas medlemmar som inte håller samma kvalitet som de andra.

En kanske ännu viktigare fråga är hur relationen mellan den sökande och andra omnämnda personer beskrivs, framför allt hur självständig och (potentiellt) jämbördig den sökande beskrivs i förhållande till andra personer.

Traditionellt är det en merit att handledas av en välrenommerad professor eller få möjlighet att arbeta i och hämta intryck från välrenommerade forskargrupper och det är inte nödvändigtvis problematiskt att sådana bindningar finns. Det är också naturligt att en sakkunnig använder allt tillgängligt underlag, inklusive egna tidigare erfarenheter av de sökande, i sin bedömning. Men det kan ändå finnas skäl att vara på sin vakt när de sak-

kunniga nämner tidigare möten med någon sökande eller när namn på andra personer räknas upp som en merit, och dels fundera på meritvärdet i dessa och dels jämföra dessa uttalanden med andra utlåtanden. Detta inte minst eftersom forskningen visar att de manliga nätverken är en av de viktigaste barriärerna för kvinnors akademiska karriärer.

Hur ser slutformuleringen ut för varje sökande och vad grundas den på?
Den sista meningen i beskrivningen av en sökande är viktig för det allmänintryck som läsaren får. Den har också visats att ibland systematiskt skilja mellan kvinnliga och manliga sökande – de manliga får en "klapp på axeln" medan de kvinnliga sammanfattas med mer intetsägande eller negativa uttalanden. Oavsett om det gäller jämställdhet eller inte, kan det finnas anledning att lägga märke till just denna sista mening och kontrollera på vilket sätt den avspeglar de meriter som texten beskriver.

Referenser:

Fürst, Elisabeth (1988) *Kvinner i Akademia – inntrengere i en mannskultur? Om ansattelseprosessen ved universitet og distriktshögskoler.* Oslo: Norges allmenvitenskaplige forskningsråd.

Gunnarsdotter Grönberg, Anna (2003) *Meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv*. Göteborg: Göteborgs universitet.

Gustafsson, Christina (2001) Rekrytering av akademiska lärare – en balansgång mellan olika intressenters kvalitetskriterier. *Högskoleverkets kvalitetskonferens, Norrköping, 25–27.9. 2001*.

Husu, Liisa (2001). *Sexism, support and survival in academia. Academic women and hidden discrimination in Finland*. Helsingfors: Helsingfors universitet.

Rekryteringar vid Samhällsvetenskapliga fakulteten, 1999–2009. En kvantitativ kartläggning och en kvalitativ analys. (2011) Uppsala: Uppsala universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten, kommittén för lika villkor.

Salminen-Karlsson, Minna (2010) *Rekrytering av lektorer och professorer vid Uppsala universitet ur ett jämställdhetsperspektiv.* Uppsala: Uppsala universitet, Personalavdelningen, Enheten för lika villkor.

Thorvaldsdóttir, Thorgedur (2004) Engendered opinions in placement committee decisions. I: *Gender and excellence in the making.* Luxembourg: Publications Office. S. 101–107. http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf .

Sakkunnigutlåtande 1

Kungörelse (delar)

Anställningen avser undervisning, forskning och administration med inriktning mot mikropolitik. Till undervisning räknas kursansvar och kursadministration, samt handledning av doktorander.

Vid bedömning av den vetenskapliga skickligheten kommer särskild vikt att läggas vid analys och utveckling av i ämnet aktuella forskningsmetoder. Vid bedömning av den pedagogiska skickligheten kommer särskild vikt att läggas vid undervisning om vetenskaplig metod samt att utveckla och leda institutionens metodundervisning på såväl grund- som forskarutbildningsnivå.

Universitetet eftersträvar en jämnare könsfördelning bland sina lärare och kvinnor inbjuds särskilt att söka denna anställning.

Sakkunnigutlåtanden, beskrivande del (skrivits av de sakkunniga tillsammans)

Anna Bergvall

(född 1957, disputerad 2000, docent 2006) presenterar en genomargumenterad avhandling, illustrerad av flera intressanta exempel som handlar om centrala frågeställningar inom forskningsområdet och visar goda färdigheter i den valda metoden. Efter avhandlingen har hon framför allt medverkat i flera samlingsvolymer i både Sverige och internationellt. Hon har varit kursansvarig för flera metodkurser, och har även haft samordningsansvar metodundervisningen för hela utbildningsprogrammet. Hon kan visa upp mycket positiva kursutvärderingar. Hon har också varit vikarierande studierektor under ett år. Därtill har hon presenterat fem papers i högskolans årliga pedagogiska konferenser samt publicerat en peer-reviewed artikel i en internationell pedagogisk tidskrift. Angående forskarutbildning har hon varit handledare för en disputerad doktorand. Bergvall har en stark merit delvis i sin pedagogiska gärning och även i sin avhandling. Även övrigt ligger hennes arbeten på en hög metodologisk nivå.

Greger Hammars

(född 1960, disp 2006) avhandling är en fallstudie, som grundar sig på en mycket omfattande och mångsidig litteraturgenomgång inom området, presenterar en välgjord analys av ett fall och visar på en kreativ metodutveckling. Även i sina artiklar och bokkapitel efter avhandlingen har han ägnat mycket kraft åt metodfrågor. Hammar har genomgått högskolepedagogisk grundutbildning och därutöver en utbildning i könsmedveten pedagogik för universitetslärare. Han har långvarig erfarenhet av föreläsningar på olika nivåer av utbildningen, från nybörjarkurser till nationella doktorandkurser. Sammantaget omfattar hans undervisning 1300 timmar. Han har planerat och genomfört B-kursen i metod på sin institution. Han är huvudhandledare för en och biträdande handledare för två doktorander.

Janne Huovinens
(född 1970, disp 2006) avhandling syftar till att pröva hypoteser som kan härledas från senare utvecklingar inom vetenskapsområdet, framför allt från Maxwell Douglas' banbrytande arbete. Den är i högsta grad intressant men skäligen smal. Utöver avhandlingen redovisar han två internationella artiklar med klar metodinriktning. Huovinens undervisningsmeriter uppgår dock inte till samma nivå som hans vetenskapliga meriter, även om huvuddelen av de 750 undervisningstimmar som han redovisar har ägnats åt utbildning i metod. Huovinen har deltagit i en självvärdering av institutionens undervisningskvalitet. Han saknar formell pedagogisk utbildning.

Erik Öbergs
(född 1968, disp 1996) avhandling är en metodologiskt mångfacetterad studie av en frågeställning som knyter an till de centrala frågorna inom ämnesområdet. Efter sin avhandling har han breddat sina intressen och presenterar sammantaget forskning från tre olika delområden, dock framför allt på svenska. Han har medverkat i två statliga utredningar och har skrivit mer populärt hållna beskrivningar om sin forskning. Öbergs pedagogiska meritering uppgår till ca 2300 timmar, om vilka han kan presentera studierektorsintyg som är sällsynt positiva. Han har haft helt eller delat ansvar för flera kurser i metod på olika nivåer och har även varit studierektor under några år på 1990-talet.

Sakkunnigutlåtanden, rangordningar

Sakkunnig 1
I en jämförelse mellan de fyra sökanden måste Huovinen ännu, trots en ovanligt kreativ metodutveckling i sin avhandling och förtjänstfull övrig vetenskaplig och pedagogisk meritering, konstateras ligga något under de tre övriga. Bergvall kan vid en jämförelse utan vidare ses som den mest meriterade när det gäller vetenskaplig skicklighet med inriktning mot metodutveckling. Hennes forskningsprofil som ligger centralt inom ämnet är tätt knutet till den inriktning som institutionen presenterar i utlysningen av tjänsten. Även hennes pedagogiska kompetens kan sägas vara utmärkt och väl kvalificerad för ett metodlektorat. Jag har fått ta del av hennes utomordentliga förmåga att framställa sig som ämneskunnig i muntlig form. Hon har också satsat mycket på förnyelse och utveckling av undervisning och har en uttalat pedagogisk syn på sin lärargärning. Det är vanskligare att skilja mellan Öberg och Hammar. Öberg har en mer omfattande pedagogisk meritering, men Hammars vetenskapliga publikationer håller en högre vetenskaplig kvalitet. Min rangordning blir därför Bergvall, Hammar, Öberg.

Sakkunnig 2
Utifrån tjänstebeskrivningen blir min bedömning att två sökande har ett försteg framför de andra: Anna Bergvall och Erik Öberg. Huovinen är en mycket skicklig lärare och forskare med metod som ett av sina specialområden, men omfattningen av främst hans pedagogiska meritering är ännu för liten för att han i denna konkurrens skall kunna komma i fråga för den sökta anställningen. Hammar har en mer omfattande pedagogisk meritering, men liten vetenskaplig produktion. Av de två övriga kan jag i den vetenskapliga meriteringen inte skilja mellan Bergvall och Öberg. Bergvalls pedagogiska meritering är inte lika omfattande, men både till form och

innehåll mer inriktad på metod. Min rangordning blir alltså Bergvall, Öberg, Hammar.

Sakkunnig 3
Av de fyra sökandena använder två, Hammar och Öberg, positivistiska metoder med en kvantitativ inriktning medan Bergvall och Huovinen presenterar för disciplinen mer otraditionella tillvägagångssätt. Ingen av de sökande har publicerat speciella vetenskapliga metodarbeten utan man får gå på metodinslaget i deras allmänna vetenskapliga produktion. Ser vi till de fyra sökandena är det klart att Hammar och Huovinen ska sättas efter Bergvall och Öberg allmänt vetenskapligt och pedagogiskt. Av dessa två väljer jag att placera Carl-Johan Öberg främst. Alla hans arbeten, t.o.m. en offentlig utredning, genomsyras av metodologiska reflektioner.

Utifrån mina erfarenheter som medlem i styrelsen för Nordisk förvaltningsvetenskaplig förening kan jag inte föreställa mig någon mer värdefull ny ämneskraft för institutionens forskning än Öberg. Anna Bergvall har en god vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, hon har en väldokumenterad administrativ förmåga och en dokumenterad erfarenhet av samverkan med det omgivande samhället. Efter avhandlingen har hon dock framför allt publicerat kapitel i samlingsverk.
I nästa led skall Hammar och Huovinen jämföras med varandra. Huovinens metodintresse har ett tydligare uttryck än Hammars, samtidigt som Hammar har ett vetenskapligt försteg. Jag väljer dock att placera Huovinen på tredje plats, efter Öberg och Bergvall, på grund av hans för disciplinen uppfriskande metodiska inriktning.

Frågor:

Om ni får dessa sakkunnigutlåtanden –
vad skulle ni närmast vilja kontrollera i själva ansökningshandlingarna?

Vilka värderande uttryck finns i den del som skall beskriva de sökandes meriter?

Här lägger de sakkunniga stor vikt på de pedagogiska meriterna. Är balansen bra?

Varför slutar de tre sakkunniga i olika rangordningar – på vilka sätt betonar de olika egenskaper eller tar olika hänsyn?

Hur värderar ni de sakkunnigas olika argument med hänsyn till behovet av objektivitet?

Sakkunnigutlåtande 2

Kungörelse: Universitetslektor i xabc-teknik med inriktning mot xyz och wqa

vid institutionen för x-teknik

Avdelningen xabc-teknik är idag världsledande inom wqa, framför allt wqaz och wqab. Dessa projekt har varit verksamma i snart tio år och har fått mycket goda omdömen i Gothelunds universitets interna utvärderingar. Anställningen syftar till att ytterligare förstärka avdelningen xabc-tekniks forskningsbas inom området. Anställningen syftar även att långsiktigt stödja avdelningens utbildningsuppdrag framför allt i xyz-området.

Anställningen innefattar forskning och undervisning inom ämnesområdet samt därtill relaterade administrativa uppgifter. Speciellt skall innehavaren ta aktivt ansvar för att utveckla verksamheten inom området, men också vara aktiv och ta en ledande roll inom Centret för xyz-forskning, och även medverka i uppbyggnaden av en forskningsmiljö kring wqac. Innehavaren förväntas bidra till att utveckla institutionens utbildning inom ämnesområdet på avancerad nivå med avseende på kurser och examensarbeten, samt bidra till en aktiv och nyskapande forskningsmiljö samt handledning av doktorander. Innehavaren förväntas också ha/utveckla goda kontakter med relevanta forskningsinstitut såväl i Sverige som internationellt.

First evaluation of candidates to position as associate professor/ senior lecturer in xabc technology

Below is my evaluation of the 15 applicants for the position at Gothelund University. My evaluation focuses on the top five candidates, but I also provide short comments on the remaining ten, as requested.

I first read all the material provided by the applicant and then assessed their merits based on the following guidelines and questions:

1) Is the applicant in the centre of the discipline and likely to promote it and be a leader?
2) What is the quality and quantity of research publications of the applicant? I used Web of Science to assist me in this and looked at each applicant's total citations and the impact of important publications.
3) What experience has the applicant had in graduate student training? How many students has the applicant trained and has the work been published?
4) Has the applicant been a successful undergraduate teacher?

In addition, because of gender balance considerations at Gothelund University, as mentioned in the material sent to me, I decided to include at least one female in my top five applicants. I also opted for selecting both junior and senior applicants in my top five. The junior applicants were evaluated on both their record and also their potential to grow in the position.

With these guidelines in mind, I selected the following individuals for the top group (listed in alphabetical order): Lena Bergstrom, Douglas Jordan, Ragnhild Mortensen, Kjell Svarstad and Charles Winter.

1) Lena Bergstrom, associate professor, Denmark

Lena Bergstrom has a record of high quality papers in the top journal of her area and of working with leaders in the field. She has strong skills in the methodology and a more recent interest in the near lying research area, which fits well in combination with her earlier interests. Her papers have been cited 520 times with the mean citation rate of 13, which is impressive for a junior person in this field. I was impressed by the strong letter of recommendation from Christine Landsford, her supervisor in the UK. She is a good judge of quality. I have no doubt that this applicant could make important contributions to the focus area of the appointment, if that was considered to be one deemed to be suitable. However, it must be admitted that her previous record and her application does not indicate a strong leaning in this direction and it would be important to establish her real interests. The failure to address the most central areas described in the job description in her application struck me as odd. She has some experience in graduate student training and has good reviews of her teaching skills and has the necessary background in pedagogy.

2) Douglas Jordan, professor, USA

Douglas Jordan has an international reputation and is known for his theoretical investigations in some central areas mentioned in the job description. He is a theoretician with an excellent feel for the empirical bases of the discipline and his models are therefore strongly grounded and cover a broad area. He is a pleasant, collaborative person and has a strong interest in the focus area of the appointment. He would thus appear to be well suited for the position at Gothelund. He has published high quality papers in the best journals in his field and is well respected and known as a thorough and careful scientist. His 32 journal articles have been cited 1 056 times, with a mean citation rate of 33. He has trained 11 PhD students, several of whom now have faculty positions. I was most impressed with his application for the position, his vision statements and his explanation of why a move to Sweden appealed to him were convicing and well written. Given his research interests a move to Sweden would not appear to be particularly disruptive and his research interests could be maintained. My only reservation about Jordan is that if a strong leadership and administrative component to the job is expected he may not warm to this preferring getting on with his own work.

3) Ragnhild Mortensen, post-doctoral fellow, Norway

Ragnhild Mortensen is clearly interested in the focus area of the appointment and is currently the coordinator of the research group in the area at her institution. She started her academic career late, having first made a career in political administration. She has a modest publication record (19 papers in mid ranked journals, total citation count of 116 with a mean citation rate per paper of 6). Her research statement indicates an interest in developing the laborative methods of the discipline and focusing even

more concentrated on the central area of the appointment. Her close association with Martin Hult at the department would need to be considered and it is important for her future academic growth that she develops an independent research program, although a close collaboration with Hult would also be beneficial. She has not had much teaching and supervisory experience, but she currently supervises two M.Sc. students and has also been involved in undergraduate research project training and has some limited pedagogical experience.

4) Kjell Svarstad, associate professor, Sweden
Kjell Svarstad has largely focused on one of the more peripheral areas of the appointment. However, impressively, he has also published on other areas, often overlapping with areas in the job description. He has been quite productive since obtaining his Ph.D. from Gothelund University in 2001 and has published 28 papers, several in high impact journals. He has a total citation count of 195 and a mean citation per paper of 7. My impression of Kjell is of an innovative modeller with a strong quantitative background who is fearless about addressing interesting questions in any relevant area of the discipline. Lars Sundling's letter of recommendation confirms this, based on his collaborations with the applicant. Indeed, he could be a great asset to faculty and students within the department because of his quantitative background and ability to get to grips with research problems in diverse areas. I particularly liked his research vision. He has also some administrative experience and therefore has the potential for taking an important leadership role in the development of the discipline at Gothelund.

5) Charles Winter, professor, Australia
Charles Winter has been Assistant and Associate Dean of research at his university and has served on the Australian grant selection committee. He has served on the editorial boards of leading journals of the discipline. He has published 86 journal articles, many of which are in the leading journals of the field and has an average citation per publication of 24. His papers have been cited over 2000 times and four papers have been cited over 100 times. He is most well known for his work in two of the central areas of the appointment. His student's thesis work has features in textbooks for undergraduate courses and seven of his former graduate students are now academics. The connection between Winter's academic work and his work in working with companies applying his findings results from his interest in benefiting both the academic community and society at large with his work. Part of his applied work also connects to other areas at the department at Gothelund. I therefore think that he is well suited for the position. I would have preferred more discussion in his application of his future plans for work in Sweden and his thoughts on the challenges inherent transferring his research to Gothelund. This was the main weakness of his application but he is definitely a superior candidate for the position.

Short summary of the remaining applicants

1) Merete Alstveit
A productive scientist working on a less central area of the appointment. I did not find the research particularly innovative. Most papers with many authors and I found it difficult to isolate his contribution. Total publications = 48 since 1992, 206 total citations.

2) Viktor Hogelind
The focus of the appointment was not mentioned in the application and no effort was made to bind the application to the job description. 31 publications, total citations 258. He has taught many courses and has supervised two Ph.D. students.

3) Annika Pettersson
Some record in the focus area. Modest publication record and not much experience in teaching or supervision of graduate students, four publications in low ranked journals.

4) Shanti Patel
Not qualified for the position as her background is primarily in another discipline. She has no experience in the focus area and does not appear to have a Ph.D. and has only published one article in a low ranked journal.

5) Magnus Johansson
Qualified for the position but despite some excellent early publication in the focus area in high impact journals, he has not published papers of the same calibre in recent years, probably because of the nature of his current appointment. Published 12 articles, total citations 571.

6) Sophie Loow
Young scientist with a modest record in a more peripheral area. I did not find her papers particularly innovative; 7 publications. Although she could easily move towards the centre, the application was not very strong in this respect, aside from one minor suggested research track.

7) Knud Brekke
He has mostly worked in another discipline and it was not clear to me that he would qualify for the position as his work in the discipline is quite limited. Publication record quite diverse and in good journals, but no really clear research focus to the research program. Total citations 561 with several high profile papers.

8) Sara Osello
Her work links two central areas of the discipline. Although it is innovative, there was no effort in the application to integrate with the focus area of the appointment. Her publication record is limited with 20 papers and a total citation count of 283.

9) Friedrich Sagebiel
He conducts research on one of the peripheral areas related to the appointment and possesses a modest publication record (four publications). Not much teaching experience or graduate student training. Rather narrowly focused research, although strong research plans outlined that are clearly related to the focus area.

10) Kristoffer Palmqvist
Works on one of the focus areas and has published 18 publications, total citation count 104. I found the papers narrowly focused. Not clear to me given his research interest that he would have the breadth for the position.

In summary, among the 15 applicants I believe there are five candidates that would be worth interviewing for the position at Gothelund University, depending on the available budget.

Frågor:

Om ni får detta sakkunnigutlåtande, vad vill ni först och främst kontrollera i ansökningarna?

Finns det någon bland ”de övriga 10” som skulle kunna hamna på topplistan?

Vad tillför de korta beskrivningarna?

Hur värderar den sakkunnige vetenskapliga respektive pedagogiska meriter?

Finns det ”fallgropar i sakkunnigutlåtanden” i det här fallet?

Finns det någon genusaspekt?

Vad anser ni om den sakkunniges kriterier i förhållande till kungörelsen?

Vad anser ni om hans ambition att dels ha med en kvinna och dels ha med både seniora och mer juniora forskare i sluturvalet?

Finns det någon antydan till hur den sakkunnige kommer att rangordna i slutet?

Hur skulle ni rangordna?

Sakkunnigutlåtande 3

Kungörelsen:

Övergripande ansvar för forskning och forskarutbildning inom ämnet, undervisning och handledning inom forskarutbildning och grundläggande utbildning. Egen forskning. Information om forskning och utvecklingsarbete. Initiering av och medverkan i planering av forskningsprojekt för att stärka institutionens externa forskningsfinansiering. Uppdrag av administrativ art, liksom ledaruppdrag, kan också förekomma.

Innehavaren förväntas ha en väldokumenterad ämneskompetens visad genom egen forskning och undervisning. Därjämte är vetenskaplig meritering inom område a, område b eller område c av stort värde. Vikt kommer även att läggas vid en bred kompetens. Innehavaren av professuren skall vara väl orienterad i internationell och svensk forskning och skall ta initiativ som befrämjar ämnets och institutionens forskning och undervisning.

Beskrivande delen av sakkunnigutlåtandena

Johan Abrahamsson

född 1957, disputerad 1992. Abrahamsson började sin akademiska bana på Stockstads universitet. Efter ett år på Ålhus universitet i Danmark 1994–1995, flyttade han till Mälarborgs universitet, där han sedan 2002 är professor. Han har en omfattande undervisningserfarenhet, med 2 100 timmar från grund- och 2 000 timmar från forskarutbildning. Han har också varit studierektor för forskarutbildningen på institutionen vid Mälarborg i 6 år, 1996–2001. Han var prefekt för institutionen 2002–2005. Han har handlett en doktorand fram till disputation. Han har inte gynnats i tilldelningen av externa forskningsmedel och hans produktion har därmed förblivit mager till omfånget, men de två böcker som han publicerat behandlar frågeställningar inom områdena a och b på ett djupgående och insiktsfullt sätt. Han redovisar 8 peer-reviewade artiklar, ett antologibidrag och 4 populärvetenskapliga skrifter.

Johan Abrahamsson är det mest utpräglade exemplet på en ”renodlad” och i formellt avseende genomdisciplinerad forskare, med ett intresse för disciplinens centrala frågeställningar. Avhandlingen är ett gediget och heltäckande arbete, en analytisk studie över en smal men central frågeställning. Hans artiklar under det tidiga 90-talet är en logisk fortsättning av hans avhandling, där då aktuella vetenskapliga frågor ingående beskrivs mot den viktiga traditionellt disciplinära fonden. De är utmärkta arbeten från en forskare under hans tidiga karriär och vittnar om hans idoga arbete med empirin. I mitten av 90-talet inträffar nästan ett paradigmskifte och artiklarna börjar peka mot Abrahamssons intresseområden under senare år. Tre smärre artiklar kring millennieskiftet är produkter av ett forskningsprojekt som ligger utanför Abrahamssons huvudfåra. Abrahamssons vetenskapliga författarskap kan betecknas

som lodande allt djupare in mot disciplinens grundläggande frågeställningar. Ingen forskare har skaffat sig en så gedigen kunskap om disciplinens landvinningar i Sverige än just Abrahamsson och han har generöst givit avgörande bidrag till flera forskningsprojekt. Abrahamsson är utom all diskussion väl kvalificerad för tjänsten.

Kerstin Bengtsson
är född 1959 och disputerade 1990. Hon är idag lektor på Stockstads universitet, men är under det här läsåret tjänstledig för att arbeta på Neustadt Universität. Med hänsyn till sin långa akademiska karriär har hon en blygsam undervisningserfarenhet, endast 1 740 timmar. Hon var studierektor några år på 1990-talet och ansvarade för det treåriga yrkesinriktade kandidatprogrammet i områdena abc, innan den lades ner 2004. Hon har handlett 8 doktorander till disputation. Hon har publicerat 3 böcker, 14 peer-reviewade artiklar, ett kapitel i en handbok och 14 populärvetenskapliga alster.

Kerstin Bengtsson har en tämligen omfattande produktion. Avhandlingen är dock inte ett speciellt märkvärdigt bidrag, ett omfattande material, men en analys som blir ganska trivial. Om en något mer fullständig analys hade genomförts, skulle avhandlingen säkerligen placerat sig bland de centrala inom hennes forskningsfält. Artiklarna under de påföljande åren är alla av översiktlig karaktär som inte presenterar några nämnvärda nyheter. Under 1990-talet byter Bengtsson forskningsinriktning och producerar artiklar utifrån tre olika forskningsprojekt. Dessa 8 artiklar samt hennes två monografier presenterar ofta intressant empiri och använder främst två olika teorier i sina analyser. Artikeln från 2003 är en mycket kortfattad översikt som i huvudsak bygger på andra personers forskning. Man saknar också en närmare anknytning till internationell forskning på området. Ett vetenskapligt djuplodande saknas nästan totalt. Artikeln från förra året saknar i det granskade skicket det sista avsnittet och kan därför svårligen bedömas. Bengtsson har också en otillräcklig pedagogisk och administrativ bakgrund för den aktuella professuren. Hon kan inte betraktas som kompetent för tjänsten.

Ragnar Blomquist
född 1958, disputerad, professor sedan 2005. Blomquist har gjort sin vetenskapliga gärning på Linborgs universitet. Han är en mycket erfaren och framgångsrik lärare och, förutom en imponerande arbetskapacitet på grundutbildningen, har han varit ansvarig för ett flertal forskarkurser, inte enbart på institutions- utan även på fakultetsnivå. 2000–2006 var han studierektor för forskarutbildningen på institutionen. Han har också varit ansvarig för tre mastersprogram. 2006–2009 var han en omtyckt prefekt, och hans omval hindrades bara av en tragisk trafikolycka. Han har handlett 5 doktorander till disputation under åren 2000–2009. Han har sedan 2000 fått forskningsanslag för fem större projekt som involverat flera forskare. De har alla resulterat i svenska monografier, som oftast är samlingsvolymer av flera olika projektdeltagare. Blomquist har också publicerat 7 peer-reviewade artiklar. Dessutom har han varit aktiv med att föra ut forskningsresultat till allmänheten, med 14 populärvetenskapliga publikationer.

Blomquists banbrytande avhandling från 1991 är intellektuellt och även estetiskt tilltalande. Artiklarna under 1990-talets första hälft är utskott från avhandlingen. Artiklarna under senare delen av 1990-talet ger goda exempel

på Blomquists heuristiska kunskaper och hans förmåga att uttrycka mera intellektuellt komplicerade sammanhang och tillämpa konkreta perspektiv på dem. Halvt populärvetenskapliga texter över komplicerade sammanhang redovisas upprepade gånger i hans publikationslista. Ibland lägger han ett historiskt perspektiv på de aktuella frågeställningarna och fördjupar resonemangen därmed på ett vinnande sätt. Samtidigt är de tillämpade perspektiven något begränsande i förhållande till internationella förhållningsätt. Artikeln från 2000 är förhållandevis översiktlig, men ändå informativ och artikeln från 2001 är av liknande art. Artikeln från 2002 är en i högsta grad fortfarande läsvärd text på sedvanlig hör nivå och presenterar en intressant diskussion med nya perspektiv på den aktuella frågeställningen. Blomquists huvudsakliga vetenskapliga bidrag är monografin från 2004, och dess engelska upplaga. Artikeln från 2004 är internationellt inriktad och presenterar också delvis nyare forskning. Texten från 2005 är magistral, väl lämpad som den tillträdesföreläsning som den är. Texten från 2009 verkar närmast vara tänkt som inledning till en kommande samlingsutgåva och är en mycket bra redogörelse över fältets nuläge. Blomquist är bland de mest framstående sökande.

Kalle Ericsson
är född 1966 och disputerade år 2003. Efter sin disputation har han varit verksam som lektor först vid Högskolan i Norr och sedan vid Stockstads universitet. Läsåren 2004–2006 arbetade han vid Middlesize university. Han har medverkat i flera forskningsprojekt och hans undervisningserfarenhet på 1300 timmar är förhållandevis liten. Han har dock byggt upp och varit ansvarig för ett mastersprogram som producerat flera nya doktorander i ämnet. Ericssons främsta verk efter disputationen är boken ”Perspektiv på a” år 2007, där han går vidare med avhandlingsproblematiken. Boken tar upp frågeställningar inom område a och behandlar även flera frågeställningar inom område b. Ericsson har producerat 5 peer reviewade artiklar, vissa parallella till boken, ett kapitel i en tysk volym, samt ett par kapitel i mer populärvetenskapligt inriktade skrifter.

Kalle Ericssons avhandling behandlar en frågeställning av en något perifer karaktär. Den analytiska värderingen lämnar en del övrigt att önska och en stor del av avhandlingen är närmast en bibliografisk presentation av en tidigare forskning med sparsamma kommentarer, språkligt något ofullgången. Kapitlen från boken från 2007 är upptagna också som separata artiklar i publikationslistan, en av dem som en artikel i en tysk samlingsvolym där de flesta bidragen kommer från en granndisciplin. Ericsson visar dock goda analytiska handlag i nya artiklar efter 2007, då han mer vänt sig till område b, och har uppnått en betydande kompetens inom detta område. Han tycks ha en eminent fallenhet för att hitta de mest brännande och aktuella frågeställningarna i förhållande till detta område. Även om Ericsson i konkurrensen om denna tjänst inte kan hävda sig, har han goda akademiska framtidsutsikter.

Catharina Linde
är född 1968 och disputerade 2003. Sedan dess har hon verkat först vid Stockstads universitet och sedan vid Uppdala universitet, med en kortare sejour på West Coast University mellan dessa två anställningar. Hennes grundutbildningsundervisning på senare år har nästan helt skett inom det treåriga kandidatprogrammet som har varit hennes skötebarn sedan den inrättades 2006. Hon har

undervisat ca 400 timmar på forskarutbildningen. Hon blev nyligen vald till prefekt på institutionen. Linde har spelat en stor roll för institutionens forskarskola som under kort tid har producerat ett flertal avhandlingar. Hennes forskning tycks snarare ha genomförts vid sidan av undervisningsuppgifterna och har inte i någon större omfattning skett på externa medel. Hennes huvudsakliga bidrag till disciplinen är verket som utkom 2006. Utöver den redovisar hon 5 peer reviewade artiklar samt några smärre bidrag i samlingsverk. Däremot innehåller hennes litteraturlista 18 populärvetenskapliga publikationer av olika format.

Catharina Linde är en god representant för sin forskningsinriktning. Avhandlingen är ett tämligen habilt arbete. Den har senare redigerats till en populärvetenskaplig publikation, vilken tycks vara en betydligt bättre form. Lindes magnum opus baserar sig på forskningsprojektet under åren 2000–2004 och har blivit ett ofta refererat standardverk i undervisning och forskarutbildning. Att ta i beaktande hennes omfattande populärvetenskapliga publicering ger en mer rättvis bild av bredden i hennes kompetens, och ett noggrant urval av dessa skrifter är inlämnade för bedömning. Det är dock anmärkningsvärt att Linde inte kan uppvisa fler vetenskapliga publikationer med peer-review sedan år 2005. Det senaste av hennes inlämnade bidrag är ett ofullständigt bokmanus, beräknat att utkomma 2012. Hon har grundat och varit aktiv i det nordiska nätverket inom sitt forskningsfält och varit aktiv även i andra breda internationella nätverk. Hon har gedigen erfarenhet av doktorandhandledning.

Ann-Marie Nauwerck
är född 1960 och disputerade 1997 i Hamlingen i Tyskland. Hon har varit bosatt i Sverige sedan 1999. År 2003 blev hon docent vid Umedala universitet, där hon verkat under hela 2000-talet, bortsett från korta vistelser vid University of Boston och Whitefield University. Förutom sin forskning har hon undervisat, sammanlagt 2300 timmar. Hon har varit studierektor på sin institution under 5 år och är för tillfället prefekt. Nauwerck har handlett två doktorander till disputation. Hon publicerar sig framför allt i artikelform (litteraturlistan innehåller 17 peer reviewade artiklar) och även hennes två publicerade böcker är av det kortare formatet. Hon har knappt publicerat sig på svenska, utöver en av böckerna endast två antologibidrag.

Avhandlingen är på många sätt ett imponerande arbete, med tonvikt på de frågor som sedan sysselsätter henne under några år efter disputationen. Hennes två bokkapitel skrivna på svenska är mer eller mindre populärvetenskapliga presentationer av delar av avhandlingen. Artikeln från 1998 är en intressant (om än kortfattad) analys av grundläggande forskningsfrågor inom fältet och har refererats i flera nyare utvecklingar. Hon har hållit sig inom ett forskningsområde som av många betecknas som exklusivt. Hennes engelska språkbehandling är elegant. Även om hennes ständigt odlade forskningsfält är en viktig komponent i institutionens forskningsprofil och hon inom sitt speciella fält framstår som en ledande auktoritet saknar hon med eftertryck den vetenskapliga bredd som förutsätts av en professor på denna institution.

Per Svedberg
disputerade 1995 och är idag docent på Linborgs universitet. Hans verksamhet har framför allt bestått av forskning och han har varit huvudsökande och ledare för flera stora

forskningprojekt. Han har undervisat främst på forskarnivå, särskilt på senare år, och redovisar ca 1 200 timmar grundutbildningsundervisning och ca 1 900 timmar undervisning på forskarutbildningen. Han har varit studierektor på forskarutbildningen och under denna tid omorganiserat den helt. Han har också varit prefekt i sammanlagt 6 år. Han har handlett 8 doktorander fram till disputation och varit ansvarig för en undersökning av kvinnliga doktoranders situation på sin fakultet. För tillfället deltar han i två omfattande EU-finansierade projekt. Under sin karriär har han beviljats anslag för ett imponerande antal forskningsprojekt, av vilka flera har inneburit omfattande forskningsledningsuppgifter. Svedberg dokumenterar sin forskning i ett flertal peer-reviewade artiklar och antologikapitel, men hans främsta bidrag är boken från 2004, som recenserats positivt i ett flertal internationella vetenskapliga tidskrifter och är en återkommande referens på nästan allt som skrivs inom hans område. Svedbergs produktion riktar sig framför allt mot vetenskapssamhället och innehåller enbart någon enstaka populärvetenskaplig skrift.

Per Svedberg har en omfattande produktion som visar på författarens djupa kunskaper över hela disciplinfältet och han är bland de främsta i landet i sitt forskningsområde. I hela sin produktion, redan i avhandlingen, behandlar han ofta kontroversiella vetenskapliga frågor på ett ingående sätt, ofta utan att själv inta några bestämda ståndpunkter. Redan i avhandlingen görs välgrundad kritisk genomgång av existerande forskning, något som har blivit ett av Svedbergs kännetecken, och en relevant diskussion om implikationerna av hans slutsatser. Artikeln från 2008 är en intresseväckande genomgång av fältets utveckling under de två decennier som Svedberg verkat. Svedberg har också hunnit med en betydlig mängd undervisning under sin karriär, inklusive produktion av en lärobok. Han är utom all diskussion kvalificerad för tjänsten.

Susanne Söderlind
är född 1967 och disputerade som relativt ung 1997. Hon var först anställd som forskare och numera som lektor på Högskolan i Norr. Hon har framför allt arbetat med forskning och redovisar 770 undervisningstimmar, av vilka 160 på forskarutbildningen. Samtidigt som hon blev lektor 2008 blev hon också studierektor för grundutbildningen. Hon har också handlett doktorander. Hon har först deltagit i Magdalena Nilssons forskningsprojekt, men har under senare år också fått tre egna mindre anslag. Dessa har möjliggjort för henne att ägna fördjupat intresse åt område c. Hon har skrivit två böcker om område c, av vilka den senare som är på engelska, inte tillför särskilt mycket nytt jämfört med den svenska. Hon har enbart publicerat två peer-reviewade artiklar på område c, med något olika frågeställningar. Hon har skrivit ett antal rapporter med mer eller mindre vetenskapligt innehåll samt några kapitel i svenska och engelskspråkiga samlingsverk. Hennes litteraturlista innehåller 13 populärvetenskapliga publikationer.

Susanne Söderlind åberopar endast två artiklar med peer-review, utöver sina tre monografier, ett antologikapitel och populärvetenskapliga publikationer. I detta sammanhang bör produktionen betecknas som mager. Hon är formellt men inte faktiskt kvalificerad för tjänsten.

Rankingarna

Sakkunnig 1

Abrahamsson, Blomquist, Svedberg, och Nauwerck är de fyra forskare som utan tvekan kan anses vara kompetenta till professuren. Samtliga har en påtagligt bred undervisningskompetens och erfarenhet av doktorandhandledning. Beträffande pedagogiskt utvecklingsarbete har samtliga erfarenhet av kurs- och programutveckling – det är här mycket svårt att vikta deras skilda erfarenheter på grund av många gånger otydlig dokumentation. När det gäller administrativ erfarenhet har Svedberg och Nauwerck de bästa meriterna.

Ragnar Blomquist framstår med självklarhet som den starkaste kandidaten. och uppfyller bäst kriterierna i utlysningstexten för professuren. Hans forskning visar djup i fråga om både teori och metod. Han är en produktiv och aktiv forskare. Med sin intellektuella kapacitet och sitt sätt att arbeta – vilket man fick en viss aning om av provföreläsningen – finns det mycket goda utsikter att han kan både vitalisera och förnya forskningen i ämnet vid institutionen, samtidigt som han också kan ta tillvara det goda i institutionens traditioner. Hans nyare forskningsinriktning är ännu i startgroparna och kan därför inte värderas. När det gäller den pedagogiska kompetensen placerar jag honom först, på grund av hans omfattande undervisningserfarenhet. Han presenterar också en utförlig och insiktsfull pedagogisk grundsyn som utgår från studenternas vilja att lära. Han har ett uttalat intresse för undervisningsfrågor.

Ann-Marie Nauwerck är en internationell kapacitet på sitt fält, vilket dock måste betecknas som smalt, vilket gör att Nauwerck inte fullt besitter en vetenskaplig bredd som är idealisk för professuren. Detta faktum underströks vid provföreläsningen, där Nauwerck valde att presentera ett avsnitt av tidigare publicerad forskning på sitt exklusiva specialfält. Hennes forskningsfokus faller dock inom ramen för de i utlysningen efterfrågade meriterna. Metodiskt finns framför allt ett djup i den grundliga hanteringen och presentationen av empiri. Nauwerck är en mycket produktiv och aktiv forskare. Nauwercks undervisningserfarenhet är mindre än både Svedbergs och Abrahamssons, men hennes erfarenheter spänner över ett brett spektrum inom ämnet.

Per Svedberg måste sättas först på tredje plats, även om han har en betydande vetenskaplig produktion med intressanta fynd. Hans omfattande vetenskapliga arbeten företer generellt inte samma vetenskapliga lyft och kraft som hos de övriga två. Som forskare följer Svedberg tidsströmmarna teoretiskt och metodologiskt och arbetar med omfattande empiriska material. Svedberg framstår alltså som en forskarkapacitet med stor potential som universitetet skulle få stor glädje av ifall han erbjöds professuren. Han har mer omfattande undervisningserfarenhet än

Nauwerck, och tillsammans med hans läromedelsproduktion gör det honom mer meriterad i pedagogiskt hänseende.

Johan Abrahamsson placeras på fjärde plats med avseende på vetenskaplig skicklighet. Hans arbeten faller inom de i utlysningen efterfrågade meriterna. I hans produktion finns ett flertal artiklar med koppling till avhandlingen, och några förstudier för hans projekt under åren 1997–1999. Hans vetenskapliga bredd omfattar alltså studier på två av de efterfrågade delområdena. I övrigt är hans vetenskapliga produktion smal. När det gäller den pedagogiska meriteringen är omdömena om honom mycket goda bland kollegorna. I ansökan presenterar han en pedagogisk grundsyn som bygger på vikten av dialog mellan lärare och studenter.

Av de fyra främsta sökandena har Blomquist, Nauwerck och Svedberg en klart bredare vetenskaplig repertoar än Abrahamsson. Svedberg har dock varit mindre produktiv under de senaste fem åren. Ragnar Blomquist har den mest tungt vägande vetenskapliga meriteringen och även stark meritering när det gäller övrig skicklighet. Han har också den gedignaste och bredaste pedagogiska meriteringen. Hans administrativa erfarenheter är också goda och mångsidiga. Därför anser jag honom som den sammantaget mest kvalificerade kandidaten för den utlysta professuren. Nauwerck placeras på andra plats. Hon har stark vetenskaplig meritering och uppfyller kriteriet på den önskade forskningsinriktningen. Hon har därutöver en god meritering inom området övrig skicklighet. Svedberg har också en stark meritering inom forskningsområdet, men inte direkt inom något av de i kungörelsen efterfrågade områdena.

Med utgångspunkt i resonemangen ovan har jag stannat för följande helhetsrangordning av de sökande:

1. *Ragnar Blomquist*
2. *Ann-Marie Nauwerck*
3. *Per Svedberg*
4. *Johan Abrahamsson*

Sakkunnig 2

Både Abrahamsson och Svedberg är lysande intellektuella kapaciteter, men därutöver framträder de som ytterst olika, såväl till forskningsområden som vad deras sätt att undervisa beträffar. Mitt val faller ut till förmån för Johan Abrahamsson, då han måste betraktas som den intellektuellt sett mest rörliga av de två. Han har en omfattande och för institutionens inriktning relevant forskningsinriktning. Det framgår av hans skrifter, av vilka den senaste monografin är det forskningsrön som måste gälla som det största och viktigaste bidraget, bland samtliga inkomna, vad gäller uppfyllelsen av de fordringar och önskemål som är uttryckta i ledigkungörelsen av professuren. Min värdering av Abrahamsson som den mest kvalificerade har styrkts även av den omständighet att jag under hela det gångna året har haft tillfälle att granska ämnet som ledamot av en nationell utvärderingsgrupp. I ljuset av de erfarenheter jag härvid har kunnat skaffa mig kan jag inte föreställa mig någon mer värdefull ny ämneskraft för institutionen i dess nuvarande läge än Abrahamsson.

Ann-Marie Nauwerck har en i relation till Svedberg mindre omfattande forskargärning, men även om hon inte på långt när kan uppvisa samma omfattning i sin forskning som Svedberg, så kan man hävda att hennes forskning sammantaget är relevant för den inriktning som efterfrågas. Som undervisare betraktat – det lilla man kan uttala sig om saken utifrån provföreläsningen – är Nauwerck välformulerad och förstår tydligen att väcka intresse, också genom ett engagerat framställningssätt. Men hennes föreläsning kom också att bekräfta ett intryck att hennes styrka mer knyter sig till en förhållandevis populär kunskapsförmedling – som kan vara mycket värdefull på lägre studienivåer såsom A/B-kurser – än till sådana undervisningssammanhang som en professor vanligtvis kommer att fungera i.

Per Svedberg är en mer traditionell och bred forskare, vars forskning inte är så fokuserad på det aktuella området som Abrahamssons. Till den del som hans forskning faller inom området skall den bedömas vara väl i paritet med Abrahamssons. För en institution som skulle vilja lägga vikten på att inlemma en kapacitet av högsta slag på ett traditionsrikt område, oberoende av dess aktualitetsvärde skulle Svedberg nog vara en utomordentlig vinst. Hans analyser bygger i allmänhet på stort kunnande och metodmedvetande. Han leder idag två mindre forskargrupper och har skapat ett nätverk av forskare kring sina forskningsprojekt. Han är också en erkänd bra föreläsare och har en omfattande erfarenhet av undervisning, inklusive doktorandhandledning.

Utifrån den vetenskapliga meriteringen vill jag placera de tre i tätgruppen i ordningen

1. Abrahamsson
2. Svedberg
3. Nauwerck

Pedagogiskt är skillnaden mellan de tre liten. Abrahamssons originalitet med en inriktning som han väl är ensam om i Sverige har varit avgörande for hans förstaplacering i vetenskapligt avseende. Nauwercks texter är i allmänhet något skarpare och mer metodologiskt medvetna än Svedbergs, men saknar ibland teoretisk fokusering. Hennes övriga meritering är inte heller lika omfattande som Svedbergs. Svedberg ligger inte lika nära tjänstens inriktning som både Abrahamsson och Nauwerck, men han rankas högre än Nauwerck på grund av sin sammantagna meritering.

Alternativa faktabeskrivningar av Bengtsson, Linde, Nauwerck och Söderlind

Dessa beskrivningar är baserade på samma ansökningshandlingar, och beskriver de sökandes gärning utifrån dem, men lyfter upp och betonar uppgifterna på delvis andra sätt.

Kerstin Bengtsson

är född 1959 och disputerade 1990. Hon är docent sedan 1996 och är idag lektor på Stockstads universitet. För tillfälligt uppehåller hon en tjänst som tf professor på Neustadt Universität, som hon länge haft nära forskningssamarbete med. Under 2000-talet har Bengtsson erhållit flera stora forskningsanslag som möjliggjort för henne att huvudsakligen ägna sig åt forskningen – sin undervisningsfärdighet har hon framför allt behållit genom doktorandkursen i a, som hon är ansvarig för. Den ges vartannat år och samlar doktorander från hela landet samt övriga Norden. Under 1990-talet var hon både studierektor och programansvarig för ett nytt kandidatprogram. Hon har handlett 8 doktorander till disputation. Hon har publicerat 3 böcker, 14 peer-reviewade artiklar, ett kapitel i en handbok och 14 populärvetenskapliga alster.

Catharina Linde

är född 1968 och disputerade 2003. Sedan dess har hon verkat först vid Stocksunds universitet och sedan vid Uppdala universitet. Läsåret 2004–2005 tillbringade hon som Senior Research Fellow vid West Coast University och har sedan dess omfattande forskningsarbete med forskargruppen där. Vid en ansökan till en tjänst på Stockstads universitet blev hon förklarad professorskompetent 2010. Hennes grundutbildningsundervisning, 850 timmar, har på senare år nästan helt skett inom det kandidatprogram som hon initierat, utvecklat och förvaltat och som fr.o.m. 2011 kommer att få sin påbyggnad i ett mastersprogram. Hon har undervisat ca 400 timmar på forskarutbildningen. Fr.o.m. 2010 tjänstgör hon sin första period som prefekt på institutionen. Linde har spelat en stor roll för institutionens forskarskola som under kort tid har producerat ett flertal avhandlingar och har själv handlett 7 doktorander till disputation och har 3 doktorander med utsatt disputationsdatum. Hon har erhållit två mindre forskningsanslag, som möjliggjorde för henne att komplettera sitt huvudverk, som utkom 2006. Utöver den redovisar hon 5 peer reviewade artiklar. Hon har bidragit med kapitel i både svenska och amerikanska handböcker och uppslagsverk inom områdena a och b, samt några antologikapitel. Hennes litteraturlista innehåller också 18 populärvetenskapliga publikationer av olika format.

Ann-Marie Nauwerck

är född 1960 och disputerade 1997. År 2003 blev hon docent vid Umedala universitet, där hon verkat under hela 2000-talet. 1999 tillbringade hon en termin vid University of Boston och 2004 var hon inbjuden att tillbringa en termin som residing fellow vid Whitefield University for Advanced studies. Förutom sin forskning har hon undervisat, sammanlagt 2300 timmar. Hon har varit studierektor på sin institution under 4 år, med början på 2000 och har varit prefekt sedan 2005, under en tid då institutionen, genom inrättandet av två nya utbildningsprogram, har ökat sitt studentantal med 30%. Nauwerck har handlett två doktorander till disputation. Hon har haft flera stora forsknings-

anslag. Hon publicerar sig framför allt i artikelform (litteraturlistan innehåller 17 peer reviewade artiklar). Hennes två böcker för den internationella läsekretsen redovisar var sitt forskningsprojekt, de är kompakta, men med för områden a respektive c mycket centrala resultat. Hon har knappt publicerat sig på svenska, men har bidragit med kapitel inom område b till två verk av vilka den ena används flitigt i doktorandutbildningen.

Susanne Söderlind
är född 1967 och disputerade 1997. Hon var först anställd som forskare och numera som lektor på Högskolan i Norr. Hon har framför allt arbetat med forskning och redovisar 770 undervisningstimmar, av vilka 160 på forskarutbildningen. Samtidigt som hon blev lektor 2008 blev hon också studierektor för grundutbildningen.

Hon har också handlett doktorander. Hon har först deltagit i Magdalena Nilssons forskningsprojekt, men har under senare år också fått tre egna anslag för mycket originellt formulerade och för ämnet centrala projekt. Dessa har möjliggjort för henne att ägna fördjupat intresse åt område c, där hon numera är en av de svenska auktoriteterna. Hennes två böcker kring område c öppnar nya perspektiv och särskilt den engelskspråkiga ger henne en position inom europeisk forskning på området. Hon har enbart publicerat två peer-reviewade artiklar, men den tidigare har ett flertal citeringar och den senare som tar en djupdykning på område c, kommer förmodligen också att bli vitt citerad. Hennes övriga publikationer spänner över hela fältet från a till c. Hennes litteraturlista innehåller 13 populärvetenskapliga publikationer.

Diskussion:

Vilka ”fallgropar i sakkunnigutlåtanden” kan upptäckas här?

Vilka kriterier fäster de sakkunniga vikt vid? Varför drar de olika slutsatser?

Reflektioner över de skillnader som finns mellan de olika faktabeskrivningarna av de kvinnliga kandidaterna. Behöver man båda för att göra en bra bedömning? I detta fall har de kvinnliga kandidaterna getts en mer positiv andra beskrivning. Skulle man behöva en ytterligare beskrivning även av de manliga kandidaterna för att kunna bestämma i ärendet?

Hur skulle ni besluta i ärendet? Varför?

ATT BEDÖMA PEDAGOGISK SKICKLIGHET

Att bedöma pedagogisk skicklighet

Inledning

Ett av högskoleförordningens få särskilda bestämmelser när det gäller anställning av universitetslärare är att bedömningen av deras pedagogiska skicklighet skall inför anställningen ägnas lika stor omsorg som bedömningen av den vetenskapliga skickligheten. Det är en bestämmelse som med sin tillkomst har lyft upp betydelsen av pedagogisk skicklighet som en merit vid en anställning som universitetslärare. I praktiken ägnas dock bedömningen av den vetenskapliga skickligheten ofta fortfarande större omsorg än bedömningen av den pedagogiska skickligheten. Det finns en väl etablerad tradition inom olika discipliner för hur vetenskapligt arbete skall bedömas (även om dessa traditioner kan ha sina brister), medan många fortfarande känner sig osäkra i bedömningen av det pedagogiska arbetet.

När det gäller bedömningen av den vetenskapliga kvaliteten tar rekryteringsgrupperna i allmänhet hjälp av sakkunniga inom ämnesområdet, eftersom grupperna själva inte kan förväntas vara tillräckligt bevandrade i olika discipliners vetenskapliga nuläge och de sökande kandidaternas positioneringar i det. Dessa sakkunniga förväntas ofta att också ta hänsyn till den pedagogiska meriteringen i sin slutgiltiga rangordning av kandidaterna. Ofta tillhör dock inte den pedagogiska verksamheten de sakkunnigas särskilda kompetensområde. Medan rekryteringsgruppen alltså, när det gäller den vetenskapliga meriteringen, behöver sakkunniga som har kunskaper som de inte själva har, ligger pålitligheten av de vetenskapliga sakkunnigas bedömning av pedagogisk skicklighet inte sällan på samma nivå som rekryteringsgruppsmedlemmarnas egen.

Det är svårt att tänka sig att utbilda alla sakkunniga i utvärdering av pedagogisk skicklighet – sakkunniga finns på många olika håll i världen med många olika traditioner när det gäller universitetspedagogik, dess betydelse och bedömning. I Sverige har pedagogisk skicklighet under några decennier blivit en allt väsentligare kvalitetsmarkör för lektorer och professorer, den diskuteras mer och därmed kommer också sakkunniga i ökande grad att ha införskaffat något slags begrepp om vad pedagogisk skicklighet är och hur den kan bedömas. För att påskynda denna utveckling kan högskolorna arbeta med definitioner och kriterier för hur pedagogisk skicklighet kan och bör bedömas i anställningsärenden. Det optimala är att dessa kriterier tillämpas av en sakkunnig som har universitetspedagogik som sitt särskilda kompetensområde, men även när så inte är fallet, kan tydliga kriterier underlätta för de sakkunniga att bedöma den pedagogiska skickligheten och för rekryteringsgruppen att vid behov komplettera de sakkunnigas bedömning av pedagogisk skicklighet.

Den högskolepedagogiska forskningen hävdar inte att det finns ett bästa sätt att bedriva undervisning och att till exempel de som söker en anställning skall bedömas enligt denna. Olika discipliner kräver delvis olika angreppssätt, olika studentgrupper likaså, liksom olika mål med utbildningen. En grundläggande aspekt av pedagogisk skicklighet är att på ett bra sätt kunna stödja studenters lärande anpassat till olika sådana faktorer. Medan en individ kan bedöma sin egen skicklighet genom att reflektera över sin undervisningspraktik, behöver en rekryteringsgrupp mera allmänna kriterier för att kunna utvärdera olika kandidaters visade pedagogiska skicklighet, med syftet att kunna förutsäga något om deras antagna framtida undervisning och utifrån detta hitta den som är mest meriterad för en viss anställning. Sådana kriterier har en gemensam grund i de generella pedagogiska principer som bekräftats av universitetspedagogisk forskning, men de kan alltså variera beroende på disciplin eller på högskola – till exempel på grund av dess studentpopulation och dess sammansättning av kurser och program – och de kan också variera över tid, varför en diskussion kring dem och deras tillämpning ständigt är aktuell. Variationen är rimligtvis inte så stor att en lärare som är excellent på ett lärosäte skulle betraktas som oskicklig på ett annat, men om det gäller att välja mellan två relativt likvärdiga kandidater, bör utformningen av reflekterade lokala kriterier kunna fälla utslaget.

Det kan finnas en konflikt mellan begreppen ”mest meriterad” och ”bäst lämpad”. Ett syfte med de explicita kriterierna är att översätta uppfattningen om vem som är bäst lämpad för en viss anställning, när det gäller de pedagogiska uppgifterna, till sådana kriterier som sedan kan räknas som en merit hos de sökande. Lagen om offentlig anställning uppger fortfarande ”förtjänst och skicklighet” som grunderna på vilka en statlig anställning kan erhållas. Förtjänsten handlar traditionellt om längden av erfarenhet inom statlig tjänst. Det är alltså genom att motsvara klart definierade kriterier för skicklighet, som en sökande vars pedagogiska gärning är kort men avancerad och ändamålsenlig kan uppfattas som mer meriterad och gå före en sökande som har många rutinmässigt utförda undervisningstimmar.

När man utgår från synen att universitetspedagogik är ett särskilt vetenskapsområde, blir det också universitetspedagogiskt skolade forskare och lärare som har det största ansvaret för att arbeta med kriterier för pedagogisk skicklighet. Kriterierna skall dock vara förståeliga och tillämpbara för dem som skall använda dem, bland annat rekryteringsgrupper inom olika fakulteter.

Diskussioner om pedagogisk skicklighet i Sverige betonar i ökande grad att pedagogisk skicklighet inte enbart handlar om en fallenhet för att hålla engagerande föredrag eller leda seminariediskussioner. Dessa är delar i en undervisningsskicklighet, som i sin tur är en del av den pedagogiska skickligheten. Pedagogisk skicklighet går utöver själva undervisningssituationen till att handla om också planering och organisering av undervisning. Det handlar om att hantera olika delar av en universitetslärares uppgift på ett sätt som enligt forskning bäst främjar studen-

ters lärande: att till exempel välja innehåll, undervisningsformer och examinationsformer på ett ändamålsenligt sätt. Även till exempel skapandet av goda administrativa rutiner, som underlättar studenternas och lärarens kommunikation, eller gör det enklare för studenterna att planera sitt eget arbete kan räknas in i pedagogisk skicklighet. En annan aspekt av pedagogisk skicklighet är ett förhållningssätt som är inriktat på egen utveckling som pedagog, med återkommande reflektioner över ens egen undervisning och en dialog med såväl studenter som kollegor angående undervisningens utformning. Utöver egen utveckling betraktas engagemanget i pedagogiska frågor i allmänhet, också med ambitionen att medverka till att utveckla pedagogiken på den egna institutionen och i det egna ämnet, som en komponent i pedagogisk skicklighet.

Ofta använda sätt att mäta pedagogisk skicklighet – provföreläsningar och kursvärderingar

Om pedagogisk skicklighet omfattar alla ovannämnda egenskaper, kan den traditionella provföreläsningen alltså inte mäta pedagogisk skicklighet annat än marginellt – den fungerar som komplement till en skriftlig dokumentation, men har ensam inte särskilt högt förklaringsvärde. Förutom att provföreläsningen inte mäter annat än en del av undervisningsskickligheten, har den också problemet att den är en engångsföreteelse. Att kunna skapa en bra föreläsning vid ett givet tillfälle är något helt annat än att kontinuerligt arbeta med att underlätta studenters lärande, under olika begränsande omständigheter. Provföreläsningen kan ge information om den sökandes förhållningssätt till studenter (om provföreläsningen hålls ”på riktigt” för en studentgrupp – vilket inte alltid är fallet), om ämnesbredd och tydlighet. Liksom intervju fungerar en provföreläsning som en konkretisering av och ett tillägg till det som är skriftligt dokumenterat, och en möjlighet att få tilläggsinformation. Denna tilläggsinformation ökar i betydelse i de fall där den skriftliga dokumentationen är bristfällig, och provföreläsningen utgör en större del av den samlade dokumentationen. I ett sådant fall bör dock provföreläsningen kompletteras med en ordentlig intervju, för att få fram andra delar av den pedagogiska skickligheten[7]. Hur den sökande har närmat sig uppgiften med provföreläsning och hennes egenvärdering av denna är givna frågor i ett sådant sammanhang. Och liksom intervjuerna bör vara någorlunda standardiserade, för att ge underlag för en jämförelse, bör alla kandidaters provföreläsningar bedömas enligt samma kriterier, om provföreläsningar används.

Att det just är en föreläsning som utgör det praktiska provet för en lärare kan också ifrågasättas. Visserligen omfattar föreläsningar vanligen (dock inte alltid) en stor del av en universitetslärares undervisningsverksamhet, men ibland kanske det skulle vara mer givande att se hur de sökande agerar i en seminariesituation eller motsvarande. Det skulle ge annan information om lärarens ämneskunskap och förhållningssätt till studenter, och, i och med att det är svårare att

7 Tips på bra intervjufrågor kan plockas till exempel från Giertz (2003) *Att bedöma pedagogisk skicklighet.*

minutiöst planera ett seminarium, möjligen en bättre bild om hur läraren agerar i verkliga undervisningssituationer som ofta är mångskiftande och kräver snabba beslut.

Inte heller studenternas kursvärderingar, ett annat vanligt förekommande underlag för utvärdering av pedagogisk skicklighet, ger mer än en marginell uppfattning av den pedagogiska förmågan. Kursvärderingar värderar huvudsakligen den del av lärarens pedagogiska skicklighet som studenter direkt upplever. I vanliga fall ingår endast positiva kursvärderingar i ansökningshandlingarna, och i många fall är dessa positiva kursvärderingar, när de jämförs med de andra sökandes dito, relativt intetsägande. Dessutom finns också här ett subjektivitetsproblem: studenter värderar sina lärare utifrån sina förväntningar och dessa är, till exempel, olika för kvinnor och män.

Svensk forskning saknas på området, men det finns ett flertal studier om studentvärderingar av undervisning i framför allt USA, där sådana mått mer direkt används av universiteten för att belöna och bestraffa sina anställda. Studierna har lett till en kritisk diskussion om studentvärderingarnas användbarhet, där frågan framför allt handlar om huruvida det som studenter värdesätter verkligen är god pedagogik, eller om det är lättare att få bra utvärderingar genom att till exempel ge lätta kurser (Titus, 2008). När det gäller frågan om hur lärarens kön påverkar studenternas utvärderingar av undervisningen, gör Sprague & Massoni (2002) en genomgång av den amerikanska diskussionen och presenterar sina resultat enligt vilka de egenskaper som förväntas av en kvinnlig lärare är mer ansträngande att uppvisa än de egenskaper som förväntas av en manlig lärare. Andra som studerat detta har till exempel kommit fram till att manliga studenter är mindre benägna att utnämna en kvinnlig lärare som sin bästa lärare och att manliga och kvinnliga lärare beskrivs på olika sätt, samt att kvinnliga lärare som ger kritisk feedback uppfattas på ett annat sätt än manliga dito (Bachen & McLoughlin & Garcia, 1999, Sinclair & Kunda, 2000). Liknande mekanismer drabbar även lärare med en icke-vit bakgrund (Reid, 2010).

Detta innebär givetvis inte att studentvärderingar av undervisningen inte är ett användbart material – enbart att de är behäftade med samma undermedvetna subjektivitet, bland annat i genushänseende, som andra värderingar och att man måste vara medveten om detta.

Ett ytterligare problem när det gäller studentvärderingar är att studenterna sällan har inblick i olika ramfaktorer som begränsar en kurs uppläggning. Framför allt ekonomi, men även lokaltillgång, tillgång till extraresurser i form av till exempel labbassistenter, kursinnehåll som av en eller annan anledning är nödvändig även när det inte är inspirerande, samplanering med andra kurser, egna parallella kurser – det finns ett flertal faktorer som hindrar en universitetslärare från att planera en kurs enbart utifrån vad hon uppfattar vara studenternas behov, och olika personer möter olika begränsningar.

Olika sökande kan alltså ha haft olika förutsättningar för sin pedagogiska verksamhet. Ett exempel kan vara en situation där en sökande som främst har undervisat i grund-

läggande kurser som för studenterna känns som ett obligatorium skall jämföras med en sökande som främst undervisat populära kurser med ett intresseväckande innehåll. Kurserna och därmed utvärderingen av själva genomförandet blir lätt påverkad av det faktum att det i det ena fallet har varit svårare att engagera studenterna för innehållet.

Underlaget för bedömning av pedagogisk skicklighet

Vikten av att få ett bra underlag från de sökande blir tydligt när de skall rangordnas med avseende på pedagogisk skicklighet. Kvantitativa mått är en viktig komponent i bedömningen av pedagogisk skicklighet – särskilt om den kvantitativa redovisningen utöver antalet undervisningstimmar och handledda uppsatser även ger fakta över andra slags pedagogisk verksamhet. De kvantitativa måtten, kombinerade med kvalitativa anmärkningar som visar på kontinuerligt engagemang och utveckling, ger inte bara besked om erfarenhet, utan också om uthållighet. Materialet i ansökningarna bör alltså omfatta tillförlitlig kvantitativ information – vilket det inte alltid gör. En så enkel fråga som huruvida det angavna antalet timmar avser klocktimmar eller ”lektorstimmar”, och huruvida samma mått används i hela ansökan, eller hur omfattande de handledda uppsatserna har varit, kan ibland vålla svårigheter.

De som disputerat under senare år är ofta bekanta med begreppet pedagogisk (merit)portfölj. Vikten av att kontinuerligt dokumentera sina pedagogiska meriter betonas ofta och nydisputerade uppfattar också att de går ut till en tuff arbetsmarknad, där varje liten merit som man kan hänvisa till är betydelsefull. Det kan förhålla sig på ett annat sätt med äldre sökande, som inte lika självklart har fått begreppet med sig från början, och inte har en lika systematisk dokumentation. Men även när man vet att det är viktigt att samla sina pedagogiska meriter, gör olika personer det på olika sätt: man har olika åsikter om vilka bedrifter som är värda att dokumentera, tidspressen kanske sätter begränsningar när dokumentationen ändå inte är allra högst på prioritetslistan, man är olika benägen att skaffa andra personers omdömen om sina prestationer och så vidare. En pedagogisk portfölj speglar alltså inte enbart en persons pedagogiska skicklighet, utan också olika andra faktorer som har med personlighet eller arbetssituation att göra. Eftersom kvinnor och män i olika sammanhang ofta beskriver sig själva på olika sätt, är det inte obefogat att anta att även uppbyggnaden av pedagogiska portföljer har könade drag. Liknande skillnader kan finnas mellan olika kulturer. Medan detta självklart inte innebär att portföljer inte kan användas som det huvudsakliga underlaget i bedömning av pedagogisk skicklighet, är det bra att vara medveten om den eventuella problematiken.

Flera universitet ger detaljerade anvisningar till de sökande angående vilka dokument som bör skickas in för att intyga pedagogisk skicklighet. Om alla sökande verkligen följer anvisningar finns det ett rikhaltigt underlag för att bedöma pedagogisk skicklighet. Ett exempel på en omfattande lista av pedagogisk meritering som kan efterfrågas är:

- undervisningens omfattning, bredd, nivå och ansvar för namngivna kurser, särskilt erfarenhet av olika examinations- och undervisningsformer
- antal handledda examensarbeten.
- planering och utvecklingsarbete av namngivna kurser.
- uppdrag som exempelvis studierektor, studievägledare, ämnesansvarig och kursansvarig
- läromedelsproduktion såsom böcker och kompendier med angivande av nivå och omfattning
- utmärkelser och priser
- högskolepedagogiska kurser, forskarhandledarutbildning,
- pedagogiska konferenser och seminarier
- pedagogiska utvecklingsprojekt
- lärarutbyten
- andras bedömningar av undervisningen (prefekt, studierektor, studenter i form av kursvärderingar)
- egen bedömning av undervisningen: en egenreflektion av genomförd undervisning med tankar kring styrkor, svagheter och utvecklingsområden

Egenreflektionen skulle då bestå av en redogörelse för vad man gjort, hur man gjort det, varför man gjort på detta sätt och de resultat som man uppnått (Giertz, 2003), och är egentligen det enda dokumentet i samlingen som ger uppgift om hur den sökande tänker kring sin undervisning, vilken universitetspedagogisk kunskap som han faktiskt använder i sitt arbete, hur han anpassar sig till olika studentgrupper och så vidare. Medan det övriga insända kvalitativa materialet (utvärderingar, bedömningar och priser) i allmänhet endast uppger positiva bedömningar, finns det här även en möjlighet att visa huruvida den sökande har visat utvecklingspotential genom att lära sig av sina misstag.

Vid bedömning av en egenreflektion finns det återigen skäl att fundera på de kriterier man har för att beskriva pedagogisk skicklighet för just denna anställning. Olika personer har olika förhållningssätt i sin undervisning och också olika sätt att beskriva sig själva som undervisare. För en bedömare handlar det alltså om att läsa egenreflektionerna mot pedagogiska kriterier – inte enbart mot en magkänsla för hur personen ifråga kan tänkas fungera som lärare och mot sina egna omedvetna uppfattningar om vad som utgör en bra lärare. Det kan också vara värdefullt att reflektera över vilka meriter de sökande lyfter upp och tar fasta på – enstaka strålande insatser eller kontinuerligt arbete för att förbättra sin undervisning och studenternas lärande.

Förutom det skriftliga materialet är det oftast fördelaktigt att också använda intervju som underlag, till exempel för att få fram vad i det insända materialet den sökande särskilt vill framhäva och varför, för att utröna huruvida meriterna har blivit rätt beskrivna (både överdriven anspråkslöshet och överdriven självhävdelse kan förekomma) samt för att ställa mer ingående frågor om egenreflektionen för att utröna hur förankrad den faktiskt är i den sökandes praktik. På samma sätt kan det vara mycket värdefullt att verkligen ta referenser från personer som skrivit intyg och angetts som referenspersoner.

Pedagogiskt sakkunniga

Så kallade pedagogiskt sakkunniga, vars kompetens består i att just kunna värdera och rangordna pedagogisk meritering, anlitas numera i ökande grad. Att anlita särskilda pedagogiskt sakkunniga har varit på förslag sedan senare delen av 90-talet, men införandet har från början gått långsamt. Att engagera en ytterligare sakkunnig har ansetts komplicera och fördyra en redan långsam anställningsprocedur. Behovet av särskilda pedagogiskt sakkunniga motiveras dock av synen på universitetspedagogik som ett särskilt vetenskapsområde, med en forskningstradition. Eftersom högskoleutbildning skall vila på vetenskaplig grund kan man anse att inte bara innehållet utan också utformningen av undervisningen skall vara vetenskapligt belagd. Ibland används pedagogiskt sakkunniga i alla ärenden, ibland endast i de ärenden där pedagogisk meritering av en eller annan anledning anses som särskilt viktig.

Kraven för pedagogiskt sakkunniga varierar – från en person som anses som en allmänt duktig pedagog inom ämnesområdet till en högskolepedagogiskt skolad person som dessutom helst deltagit i en utbildning i just pedagogisk meritvärdering. Kriterierna i anställningsprocesser är högt ställda när det gäller de vetenskapligt sakkunniga (minst docent), och skillnaden mot den pedagogiskt sakkunnige kan vara stor, vilket i sig kan medverka till att den pedagogiskt sakkunniges bedömning väger lättare.

När det gäller att väga pedagogiska och vetenskapliga meriter mot varandra[8], kan den pedagogiskt sakkunniges roll likställas med de vetenskapligt sakkunniga: Genom att analysera och rangordna de sökandes meriter från ett inomvetenskapligt perspektiv, tillför de vetenskapligt sakkunniga rekryteringsgruppen en kunskap som är ett omistligt underlag i bedömningen av vem som är den mest meriterade till den sökta anställningen. På samma sätt analyserar och rangordnar den pedagogiskt sakkunnige de sökandes pedagogiska meriter, både utifrån dokumentationen och eventuella pedagogiska prover, som till exempel provföreläsning, och tillför därmed ett annat omistligt underlag för gruppens slutliga meritvärdering. Medlemmarna i rekryteringsgruppen är i allmänhet forskare inom samma vetenskapsområde, och har därmed en grundläggande förståelse för meritvärderingen inom området, men kan inte förutsättas känna till utvecklingen i varje disciplin och forskningsinriktning. På samma sätt har såväl universitetslärare som studenter en grundläggande förståelse för pedagogisk verksamhet, men kan inte förutsättas känna till hur man på vetenskaplig grund bedömer olika kandidaters förmåga att på bästa sätt underlätta studenters lärande i det aktuella ämnet. Det som är gruppens uppgift är att kritiskt granska sina underlag och sammanväga dem för att göra den slutgiltiga meritvärderingen. Denna kritiska granskning förutsätter att medlemmarna känner till eller har varit med och formulerat de kriterier av pedagogisk skicklighet som gäller på den aktuella högskolan/fakulteten i allmänhet och eventuellt angående den utlysta anställningen i synnerhet.

8 Tidigare skulle även meriter när det gäller administration och tredje uppgiften vägas in. Detta är dock borttaget från Högskoleförordningen sedan början av 2011 – vilket inte hindrar att enskilda högskolor fortfarande kan regelmässigt förutsätta en meritering även på dessa områden.

Att väga in pedagogisk och vetenskaplig skicklighet i en rangordning

En rekryteringsgrupp behöver göra tre bedömningar där de sökandes pedagogiska skicklighet är central: når kandidaterna över huvud taget upp till den nivå av pedagogisk skicklighet som innehavaren av anställningen behöver och, bland de kandidater som når upp till denna nivå, rangordna åtminstone de med bäst meritering, samt bland de kandidater som rangordnats högst väga den pedagogiska och vetenskapliga meriteringen mot varandra. I alla dessa led kan problem uppstå.

Att kandidaterna över huvud taget har den behövliga pedagogiska skickligheten anser man i allmänhet vara uppvisat genom att de redovisar ett visst antal genomförda undervisningstimmar samt genomgången grundläggande universitetspedagogisk kurs. Med en vidare definition av pedagogisk skicklighet är detta dock inte självklart: ett antal genomförda undervisningstimmar säger egentligen ingenting mer om något av aspekterna i den pedagogiska skickligheten än att kandidaten ifråga klarar av att befinna sig i undervisningsrollen och sköter den tillräckligt väl för att inte ådra sig massiva studentprotester. Detta kan givetvis betraktas som en lägsta möjliga nivå för pedagogisk skicklighet (i det här fallet undervisningsskicklighet) – men frågan är om inte flera lektorsanställningar egentligen kräver mer än så. Genomgången universitetspedagogisk kurs antyder inte heller längre ett särskilt intresse för pedagogiska frågor. Kursen är närapå obligatorisk, och man kan förutsätta att alla sökande som genomgått den har något begrepp om den högskolepedagogiska forskningens rön om lärande och undervisning. Hur engagerade de varit och i vilken grad de tillämpar sina lärdomar i sin undervisningspraktik ger ett kursintyg från en pedagogisk grundkurs ingen information om. Problemet här är att bestämma sig för vilken miniminivån av pedagogisk skicklighet är och hur den kan demonstreras, samt att få in sådant material av de sökande där detta har dokumenterats.

När det gäller att rangordna de sökande med avseende på pedagogisk skicklighet kan ett så rikhaltigt material som detaljerade anvisningar till de sökande kan medföra, resultera i ett praktiskt problem: Det kan bli mycket material, om de sökande skickar in allt som de uträttat under en längre lärargärning. För dem som skall rangordna, gäller det att kunna sålla i materialet och sedan värdera olika slags pedagogiska meriteringar mot varandra. De sökande kan ha sina styrkor på olika områden – den ena är uppskattad som studierektor på grund av sin organisatoriska förmåga och den andra beskrivs som en lysande föreläsare. Här kan kungörelsen möjligen vara till hjälp, liksom eventuella uppgifter från institutionen om vilken slags pedagogisk verksamhet som anställningen är tänkt att främst omfatta, men det är inte alltid sådana specificeringar finns att tillgå.

Att i sista steget väga pedagogisk och vetenskaplig skicklighet mot varandra är inte enkelt. Högskoleförordningen säger ingenting om hur dessa två skall vägas mot varandra, enbart att båda skall bedömas med lika stor omsorg. En vanlig formulering i kungörelserna för lektorer är att avseende vid båda

skickligheterna fästs vid lika mån, medan när det gäller professorerna är den vetenskapliga skickligheten överordnad. En person som bedöms som en medelmåttig forskare men en excellent pedagog bör alltså ha möjlighet att anställas som lektor om de övriga sökandena är bra men inte excellenta vetenskapligt. Detta förekommer dock knappast. Den vetenskapliga skickligheten har hittills dokumenterats som regel av två sakkunniga och den pedagogiska skickligheten i bästa fall av en. Att premiera pedagogisk excellens skulle innebära att man frångår de vetenskapligt sakkunnigas åsikter, som ofta ändå är relativt samstämmiga. I bästa fall blir därför pedagogisk skicklighet något som används för att slutgiltigt rangordna kandidater som av de vetenskapliga sakkunniga satts främst.

Vissa högskolor har skapat en progressionslinje, enligt vilken undervisande personal kan bedömas ha nått olika stadier. På till exempel Lunds universitet (Tekniska högskolan) och Mälardalens högskola finns en trappa, där lärarna kan placeras på olika kompetensnivåer utifrån dokumenterade meriter, och där de högre nivåerna går längre och längre bort från själva undervisningsskickligheten och mer in mot en utveckling och kommunikation av undervisningen i ämnet. Man har också skapat en parallell karriärväg för befordran av pedagogisk excellens. Men på högskolor där den pedagogiska skickligheten inte är lika tydligt definierad, utan uppfattningen av den snarare formas av praxis i bland annat rekryteringsgrupper, har den fortfarande svårare att göra sig gällande som en merit lika stark som vetenskaplig skicklighet vid anställning.

Texten i detta avsnitt baserar sig i hög grad på Ryegård & Apelgren & Olssons (2004) bok *Att belägga, bedöma och belöna pedagogisk skicklighet*. Denna bok rekommenderas också för vidare läsning.

Referenser

Att bedöma pedagogisk skicklighet, Uppsala:Uppsala Universitet,UPI.
http://www.uadm.uu.se/upi/arkiv/rapporter/Att%20bedoma%20pedagogisk%20skicklighet.pdf

Bachen, Christine M. & McLoughlin Moira M. & Garcia, Sara S. (1999)
Assessing the role of gender in college students' evaluations of faculty. C*ommunication Education*,
48 (3) 193–210.

Giertz, Birgitta (2003) *Att bedöma pedagogisk skicklighet – går det? En diskussion av bedömningskriterier med utgångspunkt från svensk och internationell forskning och praxis.* Uppsala: Uppslaa universitet, enheten för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande.

Reid, Landon D. (2010) The role of perceived race and gender in the evaluation of college teaching on RateMyProfessors.com. *Journal of Diversity in Higher Education*, 3 (3) 137–152

Ryegård, Åsa & Apelgren, Karin & Olsson, Thomas (red.) (2010). *Att belägga, bedöma och belöna pedagogisk skicklighet*. Uppsala: Avdelningen för universitetspedagogisk utveckling (PU), Uppsala universitet. Tillgänglig på Internet: http://www.uadm.uu.se/upi/arkiv/rapporter/NSHU-rapport,%20svensk.pdf

Sinclair, Lisa & Kunda, Ziva (2000) Motivated stereotyping of women: She's fine if she praised me but incompetent if she criticized me. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26 (11) 1 329–1 342.

Sprague, Joey & Massoni, Kelley (2002) Student evaluations and gendered expectations: What we can't count can hurt us. *Sex Roles*, 53 (11–12) 779–793.

Titus, Jordan J. (2008) Student ratings in a consumerist academy: Leveraging pedagogical control and authority. *Sociological Perspectives*, 51 (2) 397–422.

Dokumentation av pedagogiska meriter i ett tillsättningsärende

Martin Wahlström

DOKUMENTATION AV PEDAGOGISK ERFARENHET SAMT PEDAGOGISK SJÄLVBEDÖMNING OCH REFLEXION

Dokumentation av pedagogisk verksamhet

Undervisningsinsatser

Stocksala

Vid Stocksala universitet har jag undervisat i flera ämnen. Vid Sociologiska institutionen initierade jag ht 1995 med stöd från fakulteten en helt ny tvärvetenskaplig kurs "Perspektiv på samtiden" (se vänligen bifogad kursplan, bilaga 3). Kursen rönte stor uppmärksamhet och söktrycket var stort. Intresset bland kollegor på fakulteten var också stort. Förutom min egen undervisning engagerades bl.a. namn som professor Karl Dahlberg, professor Erik Marklund och professor Lars Hagaberg som föreläsare. Ambitionsnivån har således varit hög.

Jag har fungerat som huvudlärare för kursen, med ansvar för uppläggning, undervisning och examination. Examinationsformen har varit skriftliga redovisningar på varje moment. Ett av delmomenten har också ingått parallellt som en 3-poängsuppgift för studenter vid Institutionen för beteendevetenskap i Stocksala

Inom sociologiämnet i Stocksala har jag också under vissa delmoment på A-kursen föreläst om "Perspektiv på samhällsförändring".

Jag har vidare (under åren 1993–1996 undervisat och ansvarat för momentet "Medierna i samhället" vid Institutionen för medie- och kommunikationsvetenskap vid Stocksala universitet. Undervisningen var riktad till studenterna vid medie- och kommunikationsvetenskap samt journalistutbildningen. Examinationsformen har varit skriftliga prov (se bifogat intyg, bilaga 5.).

Tidens tecken

Till mina pedagogiska insatser vid Sociologiska institutionen, Stocksala universitet, vill jag också anföra det arbete jag vid sidan av undervisning

och forskning under sjutton år nedlagt (från 1994 och fortf.) som chefredaktör för den vetenskapliga tidskriften Tidens tecken. Tidskriften har blivit ett betydelsefullt pedagogiskt instrument för sociologiskt intresserade forskare inom skilda discipliner. Ett stort antal nummer (både äldre och nya sådana) används också som kurslitteratur i undervisningen inom samhällsvetenskap vid universitet och högskolor i Sverige och i övriga Norden (Se bifogade provnummer, bilaga 4). (Som referenspersoner när det gäller pedagogiska aspekter på Tidens tecken vill jag gärna nämna professor Magnus Segerholm, Uppdala, professor Fredrik Palmqvist Stocksala universitet, professor Jonas Malmberg Uppdala och professor Lennart Helgesson, Götedal).

Uppdala

Vid Uppdala universitet har jag undervisat i flera ämnen. Vid min egen institution har jag sedan 1996–2007 undervisat på alla nivåer från A–D-kurs till forskarutbildning.

Jag har undervisat på alla moment på A–C-kurserna. Examinationsformen har varit skriftliga prov. Jag har under många år haft huvudansvaret för förberedande undervisning och handledning av B-uppsatser. Jag har också fungerat som handledare för C-uppsatser och även haft undervisning inför uppsatsskrivandet. På D-nivå har jag haft undervisning i samband med uppsatsskrivandet.

På doktorandnivå har jag sedan 1996 vid ämnesföreträdarens frånvaro haft ansvar för ett par–tre forskarseminarier varje termin.

Jag var 1995–1996 huvudlärare för kursen ”Makt och myndighet i samtiden” (20p) vid avdelningen för samtidssociologi vid Uppdala universitet (se bilaga 7).

Ansvarig för avdelningens utbildning (samtidssociologi i Uppdala) på grundnivå och forskarutbildning

Under vt 1996 trädde jag (som jag anförde ovan) under ämnesföreträdarens (professor Löfström) sabbatstermin in i dennes ställe och var då huvudansvarig för avdelningens samtliga kurser, från A–D-nivå. Jag var även ansvarig för examination och avrapportering. Jag var också sammankallande och programansvarig för avdelningens forskarseminarier och ledde dessa (se bifogad arbetsordning och schema för forskarseminariet, bilaga 1 och 2).

Vid Högskolan i Norr har mitt engagemang och mitt ämnesföreträdarskap blivit än mer uttalade. Jag undervisar och är även kursansvarig på många kurser på alla nivåer, A–C. Jag handleder också uppsatser på alla nivåer och är också examinator för alla B- och C-uppsatser och examensarbeten som läggs fram inom ämnet. (Har handlett ca 15 C-uppsatser och ca 15 B-uppsatser.) I Norrstad har jag också arbetat mycket med att utveckla och förbättra nuvarande kurser och även med att utveckla nya kurser.

Under vt 2009 tog jag initiativ till ett nationellt symposium för att diskutera Högskoleverkets granskningar inom sociologiämnet. Jag ledde förhandlingarna, var moderator och arrangör.

Vid Högskolan i Söder har jag framför allt haft ansvar för handledning och excamination av B- och C-uppsatser. Jag har handlett ett tjugotal C-uppsatser, ca femton B-uppsatser och även varit examinator för samma antal.

Under VT 2011 har jag vid Högskolan i Söder ansvarat för teori- och metodmomentet på C-nivå på kulturentreprenörsprogrammet.

Pedagogisk utbildning/med inriktning på PBL
Jag har medvetet intresserat mig för det pedagogiska arbetet vid universitetet och jag trivs i undervisningssituationen. Jag har också försökt att utveckla mina pedagogiska färdigheter och detta har bl.a. resulterat i att jag 2003 genomgick en kvalificerad kurs i tillämpad universitetspedagogik för lärare inom det samhällsvetenskapliga området vid Uppdala universitet. Kursen var till sin helhet inriktad mot (PBL) problembaserat lärande och var anordnad av den samhällsvetenskapliga fakulteten och Universitetspedagogiska enheten (UPE) vid universitetet. Huvudansvarig för kursen var pedagogen Lina Eliasson och docenten Rickhard Jonsson (se bifogat intyg, bilaga 6).

Min undervisning i Stocksala, Uppdala, Norrstad och Sydstad har varit präglad av PBL. Se även intyg om min pedagogiska erfarenhet och skicklighet i bif. intyg från Stocksala universitet och Uppdala universitet (bilaga 11 och 12).

Utvecklingsarbete
Jag har under mina år i Uppdala bidragit till att diskutera nya examinations- och undervisningsformer. Som framgått av min redogörelse ovan har jag också vid Stocksala universitet på eget initiativ initierat och utvecklat en ny tvärvetenskaplig kurs "Perspektiv på samtiden". Jag fungerade här som huvudlärare med ansvar för undervisning och examination (se ovan). I Norrstad har jag som ämnesföreträdare huvudansvaret för att det bedrivs ett aktivt utvecklingsarbete inom ämnet sociologi på alla nivåer, d.v.s. alla kurser och program.

Vid Högskolan i Söder bidrog jag även till att utveckla en ny typ av "innovativ" kurs med namnet "Tankar om samtiden", 7,5 hp. Tanken med denna kurs har varit att den skall syfta till en samhällelig "bildning" utöver "utbildning". Jag bifogar schema och kursplan (se bilaga 4).

Läromedel
På flertalet av de kurser vid de lärosäten jag varit verksam på har jag även sammanställt kompendier, litteratururval, material för instuderingsfrågor, vägledningar inför uppsatsskrivande, uppsatsuppgifter etc.

Redogörelse för pedagogisk verksamhet
I universitetets riktlinjer för redovisning av pedagogisk erfarenhet anges att sökande till anställning skall lämna en sammanfattande redogörelse för sin pedagogiska verksamhet. Det är min förhoppning att min redovisning ovan kan läsas både som detaljerad redovisning och som "sammanfattning".

Inom institutionen i Uppdala, som till sin karaktär är tvärvetenskapligt inriktad har jag strävat efter att försöka stimulera studenternas skrivförmåga och samtidigt uppmuntrat dem att uppträda muntligt; värdefulla färdigheter för den framtida forskningsinformativa kompetensen. Överhuvudtaget har jag försökt verka för en uttalat engagerad och aktiv undervisning och handledning med inriktning mot och utgångspunkt i (PBL) problembaserat lärande, och har genomgående pekat på vikten av samverkan och anknytning till näraliggande discipliner och forskningsfält. Detta har varit nödvändigt i ett nytt ämne som samtidssociologi. Verksamma forskare inom området har haft stora möjligheter att pröva sig fram, och jag har själv pekat på utgångspunkter och nya perspektiv i flera sammanhang, inte minst i mina arbeten *Samtida perspektiv* (1996) och *Skall nya röster sjunga – medborgaren och samhällsförändringen* (1999).

Detta synsätt har naturligtvis också präglat den nya kurs ”Perspektiv på samtiden” som jag initierat inom sociologiska institutionen i Stocksala.

Mitt intresse för innovation och utveckling på det pedagogiska området syns även t.ex. i mitt arbete med att utveckla och ge kursen ”Tankar om samtiden” (Högskolan i Söder), som jag redogjorde för ovan (se bilaga 4).

Från hösten 2011 har jag också utvecklat en helt ny kurs ”Politik och ekonomi lokalt och globalt” 7,5 hp som kommer att ges vid sociologiska institutionen Stocksala universitet från ht 2011. Kursen planeras även kunna ges som doktorandkurs.

Bilagor:

1. *Arbetsordning för åligganden under prof. Löfströms sabbatstermin vid avdelningen för samtidssociologi, Uppdala universitet.*
2. *Schema för forskarseminariet i samtidssociologi vid Uppdala universitet, vt 1996*
3. *Kursplan och schema för kursen ”Perspektiv på samtiden” vid sociologiska institutionen, Stocksala universitet*
4. *Kursplan och schema för kursen ”Tankar om samtiden” 2008, vid Högskolan i Söder*
5. *Intyg från sociologiska institutionen, Stocksala universitet*
6. *Intyg Universitetspedagogiska enheten (UPE) vid Uppdala universitet*
7. *Intyg från sociologiska institutionen, Uppdala universitet*
8. *Hänvisning till referenspersoner*

11. *Intyg om pedagogisk skicklighet från Uppdala universitet*
12. *Intyg om pedagogisk skicklighet från Stocksala universitet*
13. *Redogörelse för vad som ingår i ämnesföreträdarskap och studierektorsuppgifter vid Högskolan i norr.*

Kerstin Lennerlöf

SAMMANFATTNING AV UNDERVISNINGSINSATSER

Grundutbildning

A-kurs Introduktion till kultursociologi
(föreläsningar och seminarier, med andra), 2002–2004
B-kurs Kultursociologins klassiker
(hemtentamen), 2002–2003
B-kurs Kultursociologi
(föreläsningar, seminarier, 24 timmar) 7,5 hp, 2004–
B-kurs Introduktion till sociologi för kulturarbetare
(föreläsningar) 3 hp, med andra 2004–
C-kurs Sociologi för kulturarbetare
(hemtentamen) 4,5 hp, 2001–
A-kurs Introduktion till kultursociologi
(föreläsningar, med andra) 2002–2003
C-kurs Uppsatskurs och C-uppsats,
1994–1996, 2001, 2003–2004

Bland de kurser som jag har initierat och planerat tillsammans med andra lärare är ”Introduktion till kultursociologi” (med början 2002). Kursen finns också som webbaserad distanskurs och ges årligen. Jag ansvarar för introduktionen, kultursociologiska teorier, kultursociologins metoder och musiksociologi.

Jag initierade och planerade också kurserna Introduktion till sociologi för kulturarbetare och Sociologi för kulturarbetare. Kursen är en introduktion i att betrakta nutida kulturyttringar, inklusive sociala medier i ett sociologiskt perspektiv. En studentkommentar. ”Det här ger verktyg som jag kommer att ha nytta av i mitt arbete.” Utöver introducerande och sammanfattande föreläsningar omfattade arbetsformerna studentpresentationer, diskussioner som studenterna ledde och lärandeloggböcker.

Senare omgjordes denna kurs till en praktiknära kurs som omfattar föreläsningar och projekt som studenterna utför i små grupper. Projektuppgifterna innebär ofta små utredningar för olika intressenter utanför högskolan.

Mastersutbildning

På mastersnivån har jag föreläst om forskningsmetod. Under 2004–2006 var jag ansvarig för institutionens undervisning i forskningsmetod för mastersstudenter som tf. professor. Jag föreläser och ger en seminariebaserad kurs i kultursociologi. I den bekantar sig studenterna med huvudteorierna i kultursociologi samtidigt som den kopplas till deras uppsatsprojekt.

Jag har handlett sammanlagt 40 mastersuppsatser och hållit 10 examinationsseminarier för mastersuppsatser (40 timmar). En grupp mastersstudenter var en del i ett fakultetsfinansierat projekt riktat mot personer i arbetslivet. Projektet nådde mycket goda resultat, och nästan alla studenterna i gruppen presterade godkända uppsatser.

Ett annat pedagogiskt experiment med mastersuppsatser har varit grupphandledning, som en del av institutionens pedagogiska utvecklingsprojekt för uppsatshandledningsfrågor. Detta experiment var också en framgång

och hjälpte studenterna att skriva färdigt inom tidsramen.

Kurser på masternivå:

Forskningsmetod,
föreläsningar (20 timmar) och seminarier, 3 hp, 2005
Forskningsmetod,
seminarier (20 timmar), 2002–2003
Kultursociologi
(föreläsningar och seminarium, 20 timmar) 6 hp, 2002–2006

Forskarutbildning

För tillfället handleder jag 7 avhandlingsarbeten, och är bihandledare för en doktorand. 5 av doktoranderna har doktorandtjänst, medan 2 av dem gör sitt avhandlingsarbete vid sidan om anställning utanför högskolan. Jag uppmuntrar doktoranderna att tidigt presentera på internationella konferenser, så att de kan utveckla en forskaridentitet och en tillhörighet i den akademiska världen.

Jag har föreläst och undervisat på doktorandkurser och workshops inom Norscult, ett nordiskt samarbete, och samorganiserat Norscults doktorandkurser. Jag har också undervisat i doktorandworkshops i samband med CULSOC-konferenserna (2002, 2004). Under åren har jag haft många samtal med doktorander från de olika nordiska länderna och hjälpt att skapa en tillväxt för nordisk kultursociologi. Hösten 2011 är jag med och organiserar en doktorandkurs tillsammans med den kultursociologiska enheten på Linholms universitet.

Jag medverkar i en seminarieserie i musiksociologi, som är inriktad både mot doktorander och forskare inom området. Det är ett institutionsövergripande seminarium där jag är en av 4 organisatörer/lärare

Exempel på doktorandkurser:

Musiksociologiska seminariet*, med andra, 2009–*
"Facebook sociology"*, föreläsning på Norscults workshop, 2009, Berglo universitet, Norge*
"New directions in the sociology of culture"
Föreläsning på Norscults doktorandkonferens, Ålhus, Danmark, 2008. Inbjuden talare.
"Researching hip hop – methodological considerations"*, föreläsning på Norscults workshop, Ålhus, Danmark, 2005.*

Pedagogiska kvalifikationer

Jag har genomgått grundläggande utbildning för universitetslärare.

Jag har provföreläst inför tidigare tjänstetillsättningar och fått goda vitsord.

Egenreflektion över pedagogiska meriter

Jag är intresserad av att lära mig mer om olika teorier och praktiska exempel av universitetspedagogik. Delvis är det relaterat till mitt forskningsområde som handlar om förmedlingen av både information och upplevelser. Som lärare försöker jag alltid utveckla nya metoder som relaterar till min undervisningsfilosofi. Jag ger studenterna mycket eget ansvar, när det är möjligt, och det har alltid lett till bättre lärande och bättre resultat. Jag är inte förtjust i storföreläsningar med 80–100 studenter och jag har medvetet börjat använda nya tekniker som jag tror kommer att

göra storföreläsningarna till en bättre upplevelse för både mig själv och för studenterna.

Sedan jag fick en fast anställning som lektor i kultursociologi har jag framgångsrikt utvecklat undervisningen och kurserna inom detta område på institutionen, med sikte på långsiktiga mål. Jag har också varit aktiv i formandet av de utbildningsprogram där kultursociologiska inslag ingår även under senare år, när jag huvudsakligen arbetat som externfinansierad forskare. Jag har skrivit kursbeskrivningar och framför allt framhållit vikten av arbetsmarknadsnära kurser.

Studentutvärderingar

Jag har inte systematiskt samlat in utvärderingar från de mastersstudenter som jag har handlett, men det är tydligt att studenterna har varit mycket nöjda med min handledning och processen har alltid varit oproblematisk ifråga om kommunikation, samarbete och problemlösning (till exempel när det gäller att kombinera uppsatsskrivandet med livet i övrigt). Mitt mål är att skapa en grupp av studenter som kan dela och diskutera allt som har att göra med uppsatsskrivning, inte enbart akademiska frågor.

När det gäller studentutvärderingar på andra kurser, samlas de in centralt på institutionen och diskuteras i möten. En trend är att studenterna uppfattar att kurserna i kultursociologi skiljer sig från andra sociologikurser genom att de anknyter närmare till arbetslivet. En student kommenterade kursen "Kultursociologi": "Den bästa och mest konkreta sociologikursen som jag gått hittills, något som jag längtat efter."

Undervisningsfilosofi

Jag anser att studenten är ansvarig för sitt eget lärande och att min roll är att fungera som en guide till fältet och erbjuda de strukturer som gör det möjligt för studenten att lära. Undervisning handlar om att stödja studenter i deras lärande. Det är viktigt att studenten redan tidigt får en roll som expert, någon som är engagerad i fältet och som konkret kan utveckla fältet. Jag uppmuntrar till exempel mastersstudenter att rapportera sina resultat till alla som kan tänkas ha nytta av dem. När studenterna får ansvaret att fördjupa sig i vissa frågor och områden och rapportera sina fynd till andra studenter under kursen, blir lärandet djupare och mer meningsfullt. Jag är ingen vän av salstentor, eftersom jag anser att det är viktigt att studenterna lär sig att kommunicera sina tankar både muntligt och skriftligt. Kursernas innehåll måste vara aktuellt, välstrukturerat och intressant, men huvudresultatet är studentens eget lärande i en omgivning där studenten tryggt kan undersöka sina möjligheter och bli expert.

Mats Mörtberg

PEDAGOGISK VERKSAMHET

Min doktorandperiod på sociologiska institutionen på Götelunds universitet innebar ett starkt engagemang i undervisningsfrågor. Efter en tid blev jag utsedd till studierektor för forskarutbildningen. I det arbetet har ingått att planera en rad kurser, t.ex. den fakultetsövergripande kursen Samhällsvetenskapliga forskningsmetoder.

Eftersom mitt ämne är kultursociologi har mycket av min undervisning legat inom det ämnet. Vid mitten av 1990-talet bedömdes att jag hade undervisningstid motsvarande drygt 1 000 timmar. Även undervisning på forskarutbildningsnivå har ingått i min verksamhet.

Handledning av doktorander är kanske inte det jag ägnat mig mest åt. Jag har varit huvudhandledare för en doktorand som disputerat och biträdande handledare för ett par doktorander på sociologiska institutionen. Arbetet med Centrum för kultur i vården kom emellan och tog mycket av min arbetstid.

I det sammanhanget bör nämnas att bildandet av Centrum för kultur i vården innebar att vi även startade ett antal projekt som drevs av centrumbildningen. Dessa bemannades med nyutexaminerade studenter från Götelunds universitet, vilka kom att fungera som juniora forskare. Dessa handleddes av mig som tf professor.

I Mats CV kan man finna:

7.1. Teaching experiences, etc. Supervision (main) of Doctoral Students
Namn på två doktorander med disputationsdatum, 1996 och 2007

7.2. Opponent and Doctoral Committees
Opponent på 6 disputationer, medlem i 5 betygsnämnder

7.3. Administration of education
Studierektor för forskarutbildningen på sociologiska institutionen 1990–1993

7.4. Teaching – en lista på kurser med kursnamn och årtal "Approximately 1000 hours of teaching at graduate and post graduate levels, mostly at Gotelund University."
4 kurser med beteckningen "teaching" 1980–1996, två på grundutbildning, två på forskarutbildning
2 kurser med beteckningen "responsible for" 1983–1992
2 kurser med beteckningen "lecturing on" 2004–2006
"Visiting fellow at Midsize University, UK 2003"
"Supervisor for PhD student, defended thesis in October 2006"

Maria Sundin

UNDERVISNINGS- OCH HANDLEDNINGSERFARENHET

Undervisning och handledning på grundnivå och avancerad nivå

Jag har under min anställning vid sociologiska institutionen varit kontinuerligt engagerad i uppbyggandet och den övergripande utvecklingen av först det tvååriga magisterprogrammet i sociologi och sedan masterprogrammet i kultursociologi. Båda programmen har också utvärderats av Högskoleverket under min tid som prefekt och jag har då lett självvärderingsarbetet vid institutionen.

En stor del av min undervisningsinsats vid sociologiska institutionen 1997–2011 har bestått i handledning av magister- och mastersuppsatser i sociologi, samt även under de första åren ett mindre antal kandidatuppsatser. Jag utvecklade uppsatsmomentet när sociologiska institutionen fick magisterexamensrättighet 1997 och skapade då det 1-åriga upplägg som fortfarande används för uppsatsskrivandet inom institutionens mastersprogram. Jag har under ett flertal år haft kursansvar för hela uppsatsmomentet (som alltså omfattar en fjärdedel av det tvååriga programmet), vilket bl.a. inneburit fördelning av individuella handledare till alla studenter. Min egen handledarinsats har sammantaget uppgått till ett hundratal uppsatser med skiftande ämnesinriktningar.

Jag har också under ganska många år haft ansvaret för introduktionsmomentet till programmet som har till syfte att orientera om ämnet kultursociologi och dess olika inriktningar. Kursansvaret har omfattat både kontinuerlig kursutveckling, föreläsningar, PBL-handledning, seminarier samt examination och utvärdering.

Jag har under ett flertal år haft ansvaret för det moment inom programmet som berör kulturkonsumtion, samt frågor kring koppling mellan kultur och ekonomi. Kursansvaret har omfattat både kontinuerlig kursutveckling, föreläsningar, PBL-handledning, studiebesök, seminarier samt examination och utvärdering.

Jag hade under några år i slutet av 1990-talet ansvaret för momenten ”Textanalys” samt ”Kultur och klass”. Jag utvecklade dessa moment, höll föreläsningar, ledde seminarier samt ansvarade för examination och utvärdering.

Jag har också hållit föreläsningar inom momentet ”Teori och metod”, liksom inom momentet ”Kultur och samhällets institutioner”. Jag har också vid något tillfälle haft kursansvar för momentet ”Barnkultur”.

Statsvetenskap

Jag har även på senare år haft viss undervisning inom medie- och kommunikationsvetenskap, eftersom en del undervisning inom mastersprogrammet i kultursociologi sker ämnesövergripande. Det betyder bl.a. att studenter i medie- och kommunikationsvetenskap har deltagit i vissa av aktiviteterna under introduktionsmomentet, inom uppsatsmomentet, ”Teori & Metod” samt momentet ”Barnkultur”.

Genusvetenskap
Hade under ett långvarigt timlärarengagemang vid Institutionen för genusvetenskap planerings- och kursansvar för momentet "Genus i konsten" på kursen Introduktion till genusvetenskap A, 20 p., ht 2000 och ht 2001, med föreläsningar, seminarier och examination. Undervisade även på Genusvetenskap B, 20p. under vt 2000 inom metod- och projektavsnitten, vilket främst innebar handledning av B-uppsatser. Hade planerings- och kursansvar samt undervisning i form av seminarier samt examination på kursen: Kvinnor, män, genus, 5p, ht 1998, 1999 och 2000.

Beteendevetenskap
Ansvarade under min tid som vikarierande lektor i beteendevetenskap vid Dalsands högskola själv för planering och genomförande av en hel 20p kurs i sociologi under läsåret 2001/2002, vilket innebar sociologins klassiker, kultursociologi, barnsociologi och arbetsmarknadssociologi, med föreläsningar, seminarier samt examination. Hade även undervisning på sociologi A, där jag själv ansvarade för planering och genomförande av momentet "Kön, klass, etnicitet", 4,5 hp.

Undervisade vid min tid som vik. lektor vid Halmbros högskola på sociologi A samt i samhällskunskap inom grundskollärarutbildningen för lärare 1–7 och 4–9. Undervisningen bestod av textseminarier samt uppsatsventileringsseminarier.

Undervisning på forskarnivå
Ansvarade tillsammans med professor Knut Berg från Stavanheim högskola för en 7,5 hp kurs för doktorander inom Norscult. Kursen ägde rum vid sociologiska institutionen 29. september – 3 oktober 2007.

Deltog i planering och genomförande av workshopen "Kultur och klass i nationell kontext", 5 hp, som ägde rum vid Vilnas universitet, Litauen, 23–27 november 2008.

Jag har även suttit med i betygsnämnder vid tre disputationer, två i sociologi och en i medie- och kommunikationsvetenskap. Jag har varit fakultetsopponent vid ett tillfälle på en doktorsavhandling i medie- och kommunikationsvetenskap. Slutligen kan nämnas att jag vid tre tillfällen fungerat som mentor för kvinnliga doktorander från andra discipliner inom fakulteten.

Handledning av doktorander
Är huvudhandledare till Kalle Petersen, antagen till forskarutbildningen i sociologi 1. oktober 2006, disputation för doktorsexamen planerad till april 2012.

Var huvudhandledare till Ulf Kristensson, antagen till forskarutbildningen i sociologi i januari 2007, licentiatexamen avlagd november 2010.

Pedagogisk meritering
Den allt övervägande delen av min pedagogiska meritering finns inom kultursociologi och har handlat om magister- och mastersnivå. Eftersom jag började arbeta som lärare inom det tvååriga magisterprogrammet i sociologi, senare mastersprogrammet i kultursociologi, när det funnits ett år och den första kullen studenter kommit endast halvvägs, har det inneburit att jag haft en central roll i den kontinuerliga utvecklingen av ämnet i Umestad genom åren, till vad det är idag. Arbetet med kursutveckling har varit ständigt närvarande inte bara för de enskilda moment jag ansvarat för. Även när det gäller

den successiva utvecklingen och förändringen av utbildningsprogrammet som helhet har jag varit starkt engagerad. Under det senaste året har arbetet bl.a. bestått i att öka integreringen inom programmet mellan de tre inriktningarna: kultur och ekonomi, medierad kultur och barnkultur.

En stor del av min undervisningsinsats under åren har bestått i handledning av magister- och masteruppsatser. Följande exempel kan fungera som illustration, de flesta uppsatser finns tillgängliga i fulltext på universitetets databas

Jonas Sandström: Mer än bara musiker 2004
Christina Johansson: Nutidslitterära beskrivningar av lärares maktlöshet 2004
Eva Larsson: Att leva i tradition och modernitet. 2006
Bengt Carlsson: "Jag finns i tre olika kulturer" 2007
Karin Elfstrand: Kulturmöten i hemkunskapssalen 2007
Kristina Grahn: Vem skrattar man åt i svenska realityserier? 2007
Linnea Johansson: Orientalism i Aftonbladet 2008
Johanna Lodén: Kulturbegreppets förändring i nyliberalismens tidevarv 2008
Roger Hök: Nyhetsstudions färg och form 2008
Lise-Lotte Pettersson: Göra karriär i en kulturinstitution 2009

Jag håller varje år föreläsningar för mastersstudenterna, som ur olika aspekter berör hur man skriver uppsats och jag har även examinerat ett stort antal uppsatser. Jag har också skrivit den handledning för uppsatsskribenter som i flera upplagor funnits publicerad på sociologiska institutionens webbsida och som används i undervisningen även i medie- och kommunikationsvetenskap: *Att skriva uppsats: Råd och tips från idé till uppsatsseminarium* (2009) (bifogas). Sammanfattningsvis måste konstateras att både kvalitet och genomströmning genom åren varit mycket god, när det gäller magister- och mastersuppsatser inom kultursociologi. Det stora flertalet studenter genomför uppsatsarbetet inom stipulerad tid och de flesta utnyttjar också den möjlighet som institutionen sedan många år ger till elektronisk publicering av uppsatsen. Under det kommande läsåret kommer jag att inom ett pedagogiskt utvecklingsprojekt arbeta med uppsatsstudenter i forskargrupper (mera om detta under rubriken Kommande forskning).

Jag har också under ganska många år haft ansvaret för introduktionsmomentet till magister/masterprogrammet. Eftersom vi använder oss av problembaserat lärande (PBL) har det ofta varit jag som fått introducera studenterna till detta arbetssätt.

Sammanfattningsvis kan konstateras att jag har en omfattande erfarenhet av kursutveckling, kursansvar, föreläsningar, ledning av seminarier, PBL-handledning, uppsatshandledning, examination och kursutvärdering inom ämnet kultursociologi.

Undervisningserfarenhet inom andra discipliner

Jag har även, som framgår av min CV, undervisningserfarenhet från andra discipliner än sociologi. Framför allt har jag undervisat i medie- och kommunikationsvetenskap, men även inom genusvetenskap och litteraturvetenskap. Jag har också undervisat inom lärarutbildningen. Jag har i botten en ämneslärarutbildning från Umestad universitet, med samhällskunskap som huvudämne och även svenska och historia. Jag har även, vilket gramgör av min CV, bl.a.

genomgått universitetets grundläggande pedagogiska kurs, utbildning att bli basgruppshandledare (PBL), utbildning i hur man handleder uppsatser samt universitetets kurs för doktorandhandledare m.m.

Diskussionsfrågor:

Dels framlägger ansökningarna fakta, dels ger de ett intryck av den sökande som person. Vilket är intrycket ni får av var och en av kandidaterna? Varför?

Vilka fakta kan ni sammanställa från varje ansökan? Räcker det för att bedöma vederbörandes pedagogiska meriter?

Om ni enbart hade ansökningarna från Martin Wahlström och Mats Mörtberg och var tvungna att välja någon av dem, vem skulle ni välja? På vilka grunder? Skulle det vara meningsfullt att be (någon av) dem att komplettera ansökningarna?

Om ni bortser från Kerstin Lennerlöfs större erfarenhet av forskarhandledning och jämför Maria Sundin och Kerstin Lennerlöf – vem av dem har bättre pedagogisk meritering?

Finns det något som är överflödigt i någon av beskrivningarna, d.v.s. något som strängt taget inte behövs för att bedöma de pedagogiska meriterna? Vilken funktion har det överflödiga – tillför det något eller skulle ni helst ha velat slippa det?

För varje ansökan – vad skulle ni ha velat veta mer om för att kunna göra en bättre bedömning?

Endast Kerstin Lennerlöf bifogar en kort redovisning över sin undervisningsfilosofi. Saknar ni ett sådant avsnitt hos de andra? Varför/varför inte?

Vilka frågor om den pedagogiska meriteringen skulle ni vilja ställa i en intervju?

Skulle ni vilja komplettera er kunskap om de sökande med provföreläsningar? Vad skulle provföreläsningen ge och hur tungt skulle den väga i den sammantagna bedömningen?

Ökar det meritvärdet att:
• Ha undervisat på alla grundutbildningsnivåer från A till C?
• Ha undervisat på flera lärosäten?
• Ha undervisat inom flera ämnen?
Varför/varför inte? Hur mycket?

Hur stor roll spelar mängden genomförd undervisning och på vilket sätt?

Hur stor roll spelar genomgången pedagogisk utbildning? Varför?

Tre av de sökande argumenterar för att deras undervisning har varit bra för studenterna, men de använder olika argument. Hur förhåller ni er till dessa olika sätt att argumentera? Är någon av dem mer värdefull än de andra? Enklare att verifiera? En viktigare aspekt?

Mats Mörtberg skriver inget om hur hans undervisning har mottagits av eller påverkat studenterna. Kan man dra några slutsatser av det?

Kan ni anta något om de sökandes starka och svaga sidor som pedagoger utifrån ansökningarna?

Om ni var sakkunniga som skulle kort sammanfatta de sökandes pedagogiska meriter, hur skulle sammanfattningen lyda för var och en av de sökande?

Sakkunnigbedömningar:

Sakkunnig A:

Martin Wahlström har undervisat på flera universitet och högskolor och har därmed en bred undervisningserfarenhet. Han har utbildning i universitets- och högskolepedagogik.

Kerstin Lennerlöf har bred undervisningserfarenhet: hon har undervisat i musiksociologi, allmän kultursociologi, metod, och även allmän sociologi. Bredden i undervisningsbakgrund är viktig för tjänsten.

Mats Mörtberg har undervisat på alla nivåer inom högskolan, såväl kandidat-, master- som doktorandnivå. Generellt är hans pedagogiska erfarenhet tillfredsställande, men det kan invändas att han inte varit knuten till något utbildningsprogram i just kultursociologi.

Maria Sundin har en omfattande och varierad pedagogisk bakgrund i högskoleundervisning.

Hon har utbildning i pedagogik och handledning på universitetsnivå och hon har handlett doktorander och varit opponent på disputationer. Hennes pedagogiska kvalifikationer är fullt tillfredsställande.

Sakkunnig B:

Martin Wahlström har varit verksam som lärare vid sociologiska institutionen på Stocksala universitet sedan 1980-talet,. Sedan 1991 även verksam som lärare på sociologiska institutionen vid Uppdala universitet. Han har en bred undervisningserfarenhet inom samtidssociologi och kultursociologi med både teoretiska och metodologiska perspektiv. Han har även fungerat som handledare och examinator för B- och C-uppsatser.

Kerstin Lennerlöf har lång erfarenhet av att undervisa på samtliga nivåer. Sedan 2000 har hon undervisat kurser såsom kultursociologi, sociologi för kulturarbetare, forskningsmetod, ”facebooksociologi” för att nämna några. I sin pedagogiska självutvärdering understryker Lennerlöf praktikbaserat lärande och vikten av att studenterna själva är aktiva i sin inlärningsprocess. Hon vill också uppmuntra studenterna att presentera sina arbeten också utanför universitetet. Lennerlöf har fungerat som biträdande handledare för en färdigställd doktorsavhandling (2007) och en licentiatavhandling (2007).

Mats Mörtberg har undervisningserfarenhet från alla nivåer inom grundutbildningen. Han har handlett en doktorand (klar examen). Han har fungerat som studierektor för forskarutbildningen vid Götelunds universitet 1990–1993

Maria Sundin har avlagt pedagogisk grundkurs för universitetslärare och forskare, Götedala universitet 1996, handledning för forskarnivå 2009 samt ett antal pedagogiska kurser 1996–2007. Som institutionens prefekt har hon haft helhetsansvaret för hela undervisningsplaneringen. Maria Sundin har en bred ämnesprofil, vilket är viktigt inom en utbildning som integrerar kultursociologi med konsumtionssociologi och statsvetenskap. Hennes bakgrund ligger inom kultursociologi, ekonomi, genusstudier och statsvetenskap.

Diskussionsfrågor:

Tycks de sakkunniga ha samma bild som ni av de sökandes pedagogiska kompetens?

Har de två sakkunniga sinsemellan samma bild?

Kan man säga att de i någon mån fäster vikt vid olika meriter?

Hur bra fungerar sakkunnigutlåtandena för att få en uppfattning av de sökandes pedagogiska meriter?

GENUS I AKADEMIN

Kvinnor i akademin, en kort forskningsöversikt

Bakgrund

Frågan om jämställdhet i akademin har beforskats länge ur olika perspektiv och på olika nivåer. Huvudsakligen handlar det om samhällsvetenskaplig och utbildningsvetenskaplig forskning, men även företrädare för olika tekniska, naturvetenskapliga och medicinska discipliner har intresserat sig för jämställdhet när det gäller karriärer inom disciplinen.

I huvudsak visar forskningen att kvinnor har svårare att göra karriär i akademin än män. Detta gäller, i olika former och olika grad, inom alla vetenskapsområden och internationellt. Den europeiska statistiska kartläggningen, SHE figures, som regelbundet uppdateras, visar på detta. Fram till mitten av 1990-talet formulerades forskningsfrågorna just så: kvinnors svårigheter med att avancera i de akademiska strukturerna. Sedan drygt ett decennium har man i stället allt mer intresserat sig för de akademiska strukturernas benägenhet att inverka olika på mäns och kvinnors karriärer. Fokus har alltså flyttats från kvinnor som ramlar ur akademin till själva de akademiska strukturerna och problemställningen har delvis vänts till sin motsats: i stället för att fråga varför jämförelsevis få kvinnor når akademiska toppositioner, frågar man varför så många män gör det. Metaforen glastak, som betecknar de osynliga karriärhindren för kvinnorna, har fått sällskap av metaforen glashiss, som betecknar de osynliga sätt som män gynnas i av systemet i sin karriärutveckling.

Olika akademiska bedömningar är inte helt rationella och objektiva. I och med att de nödvändigtvis inkluderar subjektiva inslag, ger de också spelrum för de medvetna och omedvetna föreställningar som vi har om skillnader mellan kvinnor och män. Lika litet som någon annan mänsklig verksamhet är det akademiska beslutsfattandet könsneutralt. Generellt kan man säga att kvinnor, trots sin snabbt ökade andel bland akademiker, fortfarande relativt sett är nykomlingar i den akademiska miljön. Utformningen av de akademiska institutionernas policies och praktiker har till stor del gjorts av män i ett samhälle där männen och kvinnorna levde mer olika liv än idag och förväntades ha olika ideal, önskningar och behov. Även högskolor som inte har så många år på nacken är en del av en kultur som har sina historiska rötter i levnadsvillkoren och idealen hos de högre klassernas män. Ett uttryck för detta är att det finns en implicit uppfattning om att en framstående forskare är en man, och att denna uppfattning fortfarande präglar en del av de beslut som fattas inom akademin. (Detta exemplifieras tydligt till exempel i den utredning av forskningsbidrag till excellenta miljöer som gjorts av Sandström & Wold & Jordansson, 2010, och efterföljande debatt.) Kvinnor som forskar är inget konstigt (vilket

kan jämföras med det faktum att kvinnor även tidigare har varit synliga i forskningsmiljöer som assistenter av olika slag), men kvinnor som leder forskning i frontlinjen går emot en hos många djupt inpräglad föreställning av akademisk excellens.

Detta kan kombineras med det faktum att vi alla bär med oss nutida samhällsnormer, som också, trots de gångna decenniernas framsteg på jämställdhetsfronten, fortfarande bygger upp olika slags livsvillkor för kvinnor och män. Det är alltså inte förvånande att många beslut som fattas av dagens akademiker omedvetet skapar skillnader mellan kvinnor och män. Resultaten av dessa beslut kan leda till konsekvenser som kan utläsas i nationell eller internationell statistik över könsskillnader i akademin. Om man utgår ifrån att de intellektuella förutsättningarna för kvalificerat och kreativt forsknings- och undervisningsarbete inte skiljer sig åt mellan kvinnor och män, finns det en del statistiska skillnader som behöver förklaringar.

Utgångspunkten för forskningen om kvinnors akademiska karriärer har varit att andelen kvinnliga professorer inte motsvarar andelen kvinnliga doktorer ens över tid eller, omvänt, att andelen manliga professorer är orimligt stort jämfört med andelen manliga doktorer, även över tid. Frågan har sysselsatt både svenska staten och EUs forskningspolitiska organ.

Statistik

SHE figures

SHE figures, som återkommande publiceras av EU, sätter situationen i Sverige i ett europeiskt perspektiv. Även om de senaste siffrorna är från 2007 och internationell statistik ofta är oprecis, kan SHE figures ge en fingervisning om var jämställdheten inom den svenska akademin står i en europeisk jämförelse. I många fall representerar Sverige genomsnittet i Europa, och i vissa fall ligger Sverige långt under.

När det gäller andelen kvinnor i forskningsverksamhet (35%) och andelen kvinnor som doktorerat under 2006 (43%) ligger Sverige ganska nära EUs medeltal, men en bra bit under flera östeuropeiska länder. Sverige har dock ovanligt många kvinnor som doktorerar inom tekniska discipliner; nästan 20% av alla doktorsexamina som togs av kvinnor var inom dessa discipliner 2006. Eftersom SHE figures samtidigt visar att Sverige var det land där könsskillnaderna mellan de olika akademiska disciplinerna var störst, kan detta, ur ett perspektiv, betraktas som en välkommen utveckling.

Sverige ligger också nära EUs medeltal när det gäller skillnaden i framgång mellan män och kvinnor som söker forskningsbidrag, mätt i antalet bidrag, där männen år 2007 hade en success rate (antalet ansökningar/antalet beviljade ansökningar) som var ca 6% bättre än kvinnornas. (I flera europeiska länder lyckades dock kvinnorna faktiskt bättre än männen i sina ansökningar.) Sverige tillsammans med andra nordiska länder har relativt sett många forskare, men tillväxten har i ett europeiskt perspektiv varit extremt låg. Sverige är det enda landet i statistiken där antalet kvinnor inom högskolesektorn minskade mellan 2002 och 2006, medan antalet män ökade något och könsbalansen

alltså försämrades under dessa år. Enligt SHE figures var andelen kvinnliga professorer i Sverige 18% år 2007, vilket ungefär motsvarar EU-genomsnittet på 19% samma år. Man kan också läsa siffrorna på ett annat sätt och konstatera att av svenska kvinnliga akademiker var 5% professorer, medan andelen professorer av manliga akademiker var 18%. Alltså var ungefär var tjugonde kvinnlig akademiker men knappt var femte manlig akademiker en professor. Men om man jämför andelen kvinnliga professorer med ”professorspotentialen”, andelen kvinnor i akademin, visar SHE figures att Sverige placerar sig i bottenligan när det gäller kvinnors avancemang. SHE figures presenterar en ”glass ceiling index” som jämför andelen kvinnliga professorer med andelen kvinnliga akademiker, och därigenom utgör ett grovt mått på vilka chanser kvinnorna har haft att avancera till professorsnivån. I den senaste presentationen, som bygger på siffror från 2007 intar Sverige tillsammans med Belgien femteplatsen från botten räknat, och lämnar endast Lettland, Litauen, Cypern och Irland bakom sig. Dessutom visar SHE figures, att medan andelen kvinnliga professorer i Europa generellt är högre bland yngre åldersgrupper, är mönstret närmast det motsatta i Sverige. Siffran kan antyda att svenska kvinnor har ett akademiskt livslopp som väsentligen skiljer sig från kvinnor i andra europeiska länder, eller att en utjämning av könsfördelningen bland professorer inte automatiskt är att förvänta med tiden.

Däremot toppar Norge, Sverige och Finland listan över andelen kvinnor bland högskolerektorer, som ju tillsätts delvis genom en politisk och inte enbart en akademisk process. Av de svenska rektorerna, som utnämns av regeringen, var 25% av högskolerektorerna och 43% av universitetsrektorerna (institutioner som har rätt att utfärda doktorsexamen) kvinnor 2007, samma år som endast 18% av de akademiskt tillsatta professorerna var kvinnor. Samma mönster går igenom när det gäller beslutsfattande nämnder hos forskningsfinansiärer, där Sverige också låg i topp med i princip jämn könsbalans.

Högskoleverket

Om svenska förhållanden handlar Högskoleverkets statistiska analys *Forskarkarriär för både kvinnor och män* (Dryler & Inkinen & Lagerkvist, 2011)

Rapporten undersöker till exempel hur stor andel av en årskull disputerade kvinnor respektive män har blivit professorer 12 respektive 18 år efter disputationen, och kommer fram till att även i den nyaste kullen (disputerade år 1997) är det fler män än kvinnor som är professorer 12 år efter disputationen på alla vetenskapsområden utom medicin. Oroväckande är att denna skillnad är särskilt stor bland dem som disputerat vid yngre år, vilket innebär att männen inte enbart blir professorer oftare än kvinnor, utan också att deras professorskarriärer är längre än kvinnornas.

Man kan tillämpa olika förklaringsmodeller för dessa siffror. Forskarkarriär för både kvinnor och män väljer att dela sina möjliga förklaringar i fyra aspekter: huruvida kvinnor över huvud taget stannar kvar i akademin och varför, huruvida skillnad i befordran kan tänkas bero på olika publiceringsgrad,

huruvida skillnaden kan bero på att kvinnor har svårare att få forskningsanslag och hur mekanismerna i anställning och befordran ser ut. Alla dessa aspekter har undersökts internationellt, och i varierande grad i Sverige. Generellt konstaterar man att kvinnor lämnar akademin i ungefär samma omfattning som män, fast av olika anledningar: männen går ofta till bättre tjänster, medan kvinnorna söker sig ut för att slippa negativa aspekter i arbetsmiljön. Kvinnor publicerar något mindre och något senare – men citeras lika ofta, d.v.s. de producerar lägre kvantitet men lika bra kvalitet. Skillnader i att få olika slags forskningsanslag finns, och varierar beroende på anslagsgivare och bidragsslag. Det finns ett flertal studier som visar att kvinnor missgynnas i anställningsprocesser, men det finns också studier som inte visar det, och det är därför svårt att säga hur allmänt problemet är.

Utbildningsdepartementet har sedan 1997 i treårsperioder lagt på högskolorna kvantitativa rekryteringsmål när det gäller kvinnliga professorer. Här har målen anpassats individuellt för varje högskola utifrån den uppskattade könsfördelningen i rekryteringsunderlaget (kvinnliga lektorer med docentkompetens). Under den senaste redovisade perioden, 2005–2008, fick 20 lärosäten kvantitativa mål, som innebar att mellan 15 och 40% av de nytillsatta professorerna skulle vara kvinnor – något som av flera jämställdhetsarbetare inom akademin uppfattas som alltför låga mål i förhållande till den övergripande målsättningen att på sikt uppnå numerär jämställdhet inom professorskåren. Högskoleverkets beräkningar visar att om jämn könsfördelning skall råda inom professorskåren år 2030, borde andelen kvinnliga nyrekryterade professorer ligga kring 57% i stället för 15–40% (Kvinnor och män i högskolan, 2008).

Inga sanktioner eller belöningar, utan enbart en redovisningsplikt har varit kopplade till universitetens rekryteringsmål. Elva lärosäten av de tjugo uppfyllde sina mål under den senaste perioden. Trots detta fick Delegationen för jämställdhet i högskolan i sin utvärdering fram att målen hade haft effekt i och med att plikten att redovisa måluppfyllelsen hade hållit jämställdhetsfrågan på agendan på flera lärosäten. Att man inte hade lyckats uppnå målen ansåg de berörda lärosätena främst bero på att andra hänsyn, som förtjänst, skicklighet och kompetens skall väga starkare än kön vid anställning, eller att det över huvud taget hade varit få kvinnor som kunde ha varit möjliga – antingen på grund av att man utlyst få anställningar eller för att man haft få kvinnliga sökande.

Två sätt att definiera jämställdhet i karriärstatistiken

Statistiken som visar att andelen män generellt ökar vid varje karriärsteg (med vissa undantag, som till exempel andelen kvinnliga doktorander i teknik, som är högre än andelen kvinnliga studenter), kan också ligga till grund för två olika sätt att resonera kring problemet och hur det skall lösas. Enligt den ena tankemodellen handlar jämställdhet om att framför allt uppnå en jämn könsfördelning inom en viss kategori, till exempel lektorer inom en fakultet. Enligt den andra handlar jämställdhet om att rekrytering till

en högre nivå bör spegla könssammansättningen i närmast föregående lägre nivå. I ett ämne där huvuddelen av studenterna är kvinnor, innebär första modellen att ungefär hälften av doktoranderna (och fortsättningsvis lektorerna o.s.v.) ändå bör vara män, medan enligt den andra modellen huvuddelen av doktoranderna (och fortsättningsvis lektorerna o.s.v.) också bör vara kvinnor. Den första modellen koncentrerar sig på jämställd representation på arbetsplatsen, medan den andra modellen koncentrerar sig på jämställda möjligheter att göra akademisk karriär, och utgår från att könsobalansen bör hanteras på lägre nivåer – studentrekrytering eller gymnasieval. I Sverige finns den första modellen implicit i arbetsmarknadens styrdokument, och är därför förhärskande i debatter om jämställdhet i högskolan. Utbildningsdepartementets kvantitativa rekryteringsmål är dock ett exempel där man också tagit hänsyn till rekryteringsunderlagets sammansättning.

Förklaringar till varför det ser ut som det gör

Ursprungligen var den vanligaste förklaringen att man ansåg kvinnor inte vara intresserade av akademisk karriär i samma utsträckning som män. Man antog att kvinnor oftare prioriterar familjen, trivs med att undervisa, och inte har samma driv för att forska. Första förklaringen har alltså varit att kvinnor inte vill bli professorer. Den andra förklaringen utgår från att kvinnor inte lika ofta som män har de egenskaper som krävs för att bli professor, såsom ledarförmåga, eller förmågan att på olika sätt konkurrera och hävda sig själv. Även här har familjeansvaret angetts som ett skäl: kvinnor kanske vill bli professorer men de kan inte det, eftersom de också vill eller förväntas ta hand om familjen. Den tredje förklaringen utgår från att kvinnor både vill bli professorer och har de önskvärda egenskaperna, men att de missgynnas av det akademiska systemet. Det tredje synsättet hämtar näring från annan organisationsforskning, där kvinnor också möter karriärbarriärer och pekar på irrationella drag i de formella och informella procedurer som bygger upp akademiska karriärer. Man har ofta använt det i organisationsforskning förekommande begreppet homosocialitet, vilket i korthet innebär att det faller sig naturligt att dras till och gynna de personer som liknar en själv. Dessa personer upplevs som pålitliga eftersom man ”vet var man har dem”. I såväl akademiska som andra organisationer, innebär det att för de män som är i majoritet i ledande ställningar faller det sig naturligt att främja andra mäns karriärer.

En övergripande strukturell förklaring som hänvisar till forskningspolitikens utformning på ett generellt plan är det faktum att kvinnor i högre grad än män söker sig till vetenskapsområden (samhällsvetenskap och humaniora) där andelen professurer är låg. Det innebär också att kvinnor ofta möter större konkurrens än männen när de söker en professur, eftersom det vanligen finns många sökande inom de kvinnodominerade områdena där professurerna är få.

Familjen

Inverkan av kvinnors familjeförhållanden på deras forskarkarriärer har ägnats mycket

forskning, och internationellt är detta fortfarande ett viktigt område. Att man svårligen kan kombinera en forskarkarriär med det omsorgsansvar som kvinnor med barn antas ta på sig är ett påstående som har initierat ett flertal studier, framför allt i USA. Resultaten internationellt har varierat från att familj har konstaterats vara ett hinder i karriären till att man inte har kunna mäta någon påverkan av familjen alls. Även många studier som upptäckt en negativ påverkan av familj konstaterar att familjeförhållanden inte är det mest avgörande hindret, utan att problem inom den akademiska världen spelar minst lika stor roll. Forskningen av familjeförhållandens betydelse har därför minskat till förmån för forskning om hinder inom den akademiska världen.

Även i Sverige finns uppfattningen att kvinnors problem att göra karriär främst beror på familjeansvaret, trots att nordiska undersökningar knappast alls har upptäckt sådana samband. Den svenska statistiska analysen *Forskarkarriär för kvinnor och män* (Dryler & Inkinen & Lagerkvist, 2011) kommer fram till att kvinnor som vid disputationen har barn i åldrarna 7–15 år fortsätter med en forskarkarriär inom akademin i högre utsträckning än kvinnor med små barn eller kvinnor med inga barn alls, medan det motsatta förhållandet råder för män: män med inga barn alls eller barn under 3 år fortsätter oftare än män med äldre barn. Detta skulle alltså tyda på att omsorgen om små barn är problematisk att förena med en begynnande akademisk karriär för kvinnor men inte för män, eller att det i alla fall uppfattas så av fler kvinnor, som då väljer andra alternativ.

Detta resultat kan leda till två olika slutsatser: Antingen konstaterar man att forskning inte går att kombinera med familj och att de kvinnor som anser att familjen är viktig också bör inse att de måste välja bort forskningen. Eller också vänder man frågan från att handla om kvinnor till att handla om de akademiska strukturerna. Det är inte forskningen i sig, utan det sätt som forskningsverksamheten är organiserad och de implicita idéer om den excellenta forskaren som person, som gör det svårt att kombinera forskning och familj. Den senare forskningen och åtgärderna för att flytta på hindren för kvinnors karriärer utgår från frågan vilka akademiska strukturer och praktiker som gör det svårt för småbarnsföräldrar att kombinera arbete och familj, och varför inte dessa tycks drabba män på samma sätt som kvinnor.

Ett annat exempel på att sådant som man beskyller omsorgsansvar för har mer komplexa orsaker, är det faktum att enligt ett antal internationella studier publicerar kvinnor generellt något minde och senare under sin karriärålder. Även här beskylls kvinnors lägre aktivitet ofta på ansvar för barn, men där har inget självklart samband kunnat visas. Andra tänkbara förklaringar handlar om att kvinnor har svårare att få resurser till forskning och till att etablera forskargrupper, att kvinnor har ett annat publiceringsmönster genom att själva ha högre krav på de manuskript som de skickar in, att kvinnor forskar på områden och på frågor där det av olika skäl är svårare att publicera med mera. Det finns mer eller mindre starka indikationer för alla dessa förhållanden, men inte forskning som direkt

undersöker sambanden mellan dem och kvinnors publiceringsgrad. Om man alltså vänder blicken inåt mot den akademiska världen, kan problemen med kvinnors karriärer förknippas med några olika områden: socialt kapital och nätverk, arbets- och resursfördelning samt arbetsklimat.

Socialt kapital och nätverk

Nätverkens betydelse inom akademin, liksom inom andra mansdominerade verksamheter har analyserats upprepade gånger. Det sociala kapitalet, att vara känd och att känna inflytelserika personer, är viktigt även i akademins meritokratiska system. Såsom van den Brink & Brouns & Waslander (2006) konstaterar: ”Publication alone is not enough; publications need to be read, discussed and cited. Publications need personal representation within the academic community” (s. 526).

Många forskare betonar de akademiska nätverkens betydelse för kvinnors karriärer i akademin. Manliga akademiker inte enbart har fler nätverk, de använder dem också mer effektivt. Forskningen inom andra områden än akademin har visat på de problem som kvinnor har med att få tillgång till informella arenor där männen umgås med varandra. Sådana problem är inte frånvarande i akademin heller. Ofta är det i dessa informella sammanhang som nya idéer kläcks, ansikten blir bekanta och läggs till minnet och gemensamma intressen upptäcks. Det finns både informella och formella nätverk kvinnliga akademiker emellan, men eftersom de flesta medlemmar i dessa nätverk inte har nått särskilt inflytelserika positioner, spelar de inte samma främjande roll som männens nätverk (även om de har bidragit till kvinnors karriärer, inte minst genom att medvetandegöra både kvinnorna själva och övriga akademin om de hinder som finns).

Det är många karriärfrämjande aktiviteter som beror på huruvida man blir inbjuden eller inte: keynotes på konferenser, medverkan i antologier, redaktörsskap för tidskriftsnummer, betygsnämnder, opponentskap, gästföreläsningar med mera. Många av dessa inbjudningar förutsätter att man är känd för någon som kan föreslå en för dessa uppgifter, att man ingår i ett nätverk. Och denna någon skall dessutom helst kunna uppfatta och presentera en som en värdig och värdefull representant för disciplinen. Det händer att jämställdhetstänkandet i den akademiska världen leder till att en kvinna inbjuds till vissa uppdrag på grund av sitt kön. Det ger henne en möjlighet att göra sig känd för en större krets och knyta kontakter och är därmed ofta positivt för karriären, även om det inte alltid garanterar att hon upptas i disciplinens centrala nätverk.

Liisa Husu (2005) använder benämningen gatekeepers, portvakter, för att syfta till personer som har makt att bestämma över resursfördelning och karriäravancemang, till exempel medlemmar i rekryteringsgrupper och i anslagsgivande organ, och tongivande personer som på universitets-, fakultets- och institutionsnivå kan påverka anställningsprofiler och fördelningen av sådana resurser som är viktiga för meritering. Att ha tillgång till portvakter och vara känd av dem underlättar karriären. Det har visat sig, bland annat i Husus forskning, att kvinnor har sämre tillgång till portvakter än män.

Könsfördelningen bland doktorander i Sverige är relativt jämn, särskilt i jämförelse med senare karriärsteg. Det uppväcker ett visst hopp inför framtiden. Samtidigt konstaterar Husu (2005) att doktorandtiden också är den tid då inträdet till nätverken vanligen via handledaren initieras. Många kvinnliga doktorander uppfattar också, särskilt mot slutet av sin doktorandtid, att även om de får handledning i sitt forskningsarbete, upptas de inte på samma sätt som sina manliga doktorandkollegor i handledarens aktiviteter och planer och får inte samma nätverk och socialisering. De uppfattar att manliga doktorander presenteras oftare för handledarens nätverk – eller presenteras på ett annat sätt, med högre potential som framtida samarbetspartners.

Forskning om sexualitet i organisationer och särskilt i akademiska organisationer är av relativt senkommet datum. Den handlar inte primärt om sexuella relationer på arbetsplatsen, utan hur olika aspekter förknippade med sexualitet också påverkar det vardagliga arbetet i organisationer. Just handledar–doktorandrelationen är ett utmärkt exempel. Helt oavsett att de flesta handledar–doktorandrelationer är professionella, förknippas själva konstellationen äldre man – yngre kvinna (och, även om i mindre utsträckning, äldre kvinna – yngre man) i vår kultur med sexuellt färgade föreställningar, vilket kräver omedvetet arbete för att motverkas. Dessa försättningar gör det ofta mer komplicerat för en handledare att bygga upp en nära relation, även en helt professionell sådan, med en doktorand av det motsatta könet. Det finns flera andra exempel på hur våra föreställningar av sexualitet inverkar på praktiker i akademin och också gör det svårare för kvinnor att hävda sig.

För att minska betydelsen av nätverk och en omedveten nedvärdering av kvinnors meriter finns kravet att både män och kvinnor skall finnas med i nämnder och andra organ som beslutar om befordringar och resursfördelningar. Vi vet inte mycket om hur detta har påverkat besluten. En ändrad könssammansättning spelar roll, särskilt eftersom nämndernas sammansättning enligt forskning är den viktigaste faktorn i vilka värderingar som görs och vilka beslut som fattas. Samtidigt visar också forskningen att särskilt kvinnor som på olika sätt är i en position där de skall representera och tillvarata kvinnors intressen i en manlig miljö där de själva har lyckats ta sig in, ofta har svårt att argumentera utifrån jämställdhetsperspektiv – antingen för att de själva uppfattar miljön som könsneutral eller för att deras egen position i miljön utsätts för en risk om de alltför starkt avviker från sina manliga kollegor.

Arbets- och resursfördelning

Det har inte varit särskilt svårt att visa att kvinnor i många fall har kommit i sämre åtnjutande av olika ekonomiska resurser än män. Statistik i beviljningsgrad av forskningsansökningar har visat det, inte undantagslöst men ofta, och särskilt när det gäller stora forskningsanslag. I slutet av 1990-talet gjorde en grupp kvinnor på Massachusets Institute of Technology statistik på en mycket mindre men avslöjande skala – till exempel angående storlek på tjänsterum, tillgängligt labutrymme, och administrativ assistans för kvinnor och män (MIT, 1999). Fördelning av doktorander

och assisterande forskare (postdocs, forskarassistenter), som är avgörande för meritering har också i flera fall visat sig missgynna kvinnor, både på grund av att kvinnor har haft svårare att få externa forskningsanslag och på grund av fördelningsprinciper inom fakulteter och institutioner.

Delvis hänger arbetsfördelningen och det sociala kapitalet samman. Medan kvinnorna oftare följer regelverket, till exempel angående beräkning av undervisningstid, kan de uppleva att männen förhandlar sig till undantag från reglerna. Att veta vad man kan begära eller förhandla om, är en subtil kunskap som man kan få tillgång till genom nätverk och lyckas med genom att kunna påverka portvakter. Om man saknar de möjligheterna, vet man kanske inte att förhandlingar är möjliga. Man kan också framstå som en dålig förhandlare, genom att man inte vet vilka nivåer som är rimliga att hålla sig till.

Något som diskuterats under senare tid, då kraven på att kvinnor i jämställdhetens namn är representerade i olika nämnder och kommittéer, är att när sådana uppdrag samlas på kvinnor som försöker meritera sig på mansdominerade områden, tar de orimligt mycket tid, jämfört med de manliga konkurrenterna. Samtidigt kan många av dessa uppdrag antingen i sig vara meriterande, eller erbjuda nyttiga kontakter. Mängden kommittéarbete är alltså en balansgång för den enskilda kvinnliga forskaren, men också för organisationen.

Jämställdhet i meriteringsmöjligheter, och därmed i slutändan i möjligheter att få allt högre positioner inom akademin, beror alltså i hög grad på vilken miljö forskaren har hamnat i. En sökande som kommer från en miljö som aktivt har stöttat henne, genom att fördela arbetsuppgifterna – både de roliga och meriterande och de tråkiga och mindre meriterande – på ett rättvist sätt och genom att till exempel kompensera för merarbete i olika uppdrag, behöver inte vara en ”bättre” forskare även om hon har mer forskningsmeriter att visa än en forskare som arbetat med sin forskning vid sidan av andra tunga uppgifter. Detta gäller givetvis både kvinnor och män, men kanske i högre grad kvinnor, där variationen mellan de institutioner som uppmärksammat strukturella ojämlikheter och institutioner som inte har gjort det spelar en stor roll.

Arbetsklimat

Förutom olika slag av resursfördelningar, spelar arbetsklimatet en stor roll särskilt för kvinnliga forskare. Detta ansluter både till socialt kapital och till resursfördelning, men är ofta mer subtilt. Forskarkarriär för kvinnor och män (2001) konstaterar att kvinnor och män lämnar akademin i samma utsträckning, men att skälen till detta är olika. Medan män ofta lämnar akademin för att gå över till mer attraktiva arbeten på den privata marknaden, lämnar kvinnorna akademin för att de inte trivs med arbetsförhållandena. Förutom osäkerheten i finansieringssystemet tycks kvinnor oftare än män reagera på dålig arbetsmiljö: brist på gemenskap, brist på uppskattning, stress, bristande förståelse för de krav som omsorgsansvaret hemma ställer. Dessutom bevittnar flera undersökningar att kvinnor oftare än män utsätts för olika slag av diskriminering på arbetsplatsen.

Undersökningar om arbetstrivsel och särskild könsrelaterad problematik på akade-

miska, liksom andra, arbetsplatser visar ofta ett visst svarsmönster: Många fler kvinnor än män upplever att arbetsmiljön är problematisk och på olika sätt gynnar män.

Den grövsta formen av arbetsklimatsproblematik, som inverkar menligt för kvinnors karriärer och som också orsakar kvinnors avhopp från akademin, är sexuella trakasserier. Det direkta sambandet mellan sexuella trakasserier och kvinnors forskningsmeritering är inte undersökt, men i allmänhet vet man att sexuella trakasserier, när de inte direkt orsakar byte av arbetsplats, påverkar den psykiska hälsan och orken och därmed forskningslusten och -produktiviteten.

Men i olika undersökningar bevittnar kvinnor hur även mindre allvarliga former av arbetsmiljöproblem har påverkat deras lust att göra karriär i akademin. Benokraitis (1997, en sammanfattning finns i Husu, 2005 s. 16) räknar upp flera former av det som hon kallar subtil diskriminering i arbetsmiljön, och som kan vara medveten, men ofta är omedveten: a) nedlåtande ridderlighet – att en kvinna uppmärksammas positivt för något som betraktas som självklart för män, vilket antyder att hon förväntas prestera sämre, b) välvillig exploatering – att ta sig otillbörlig stor del av äran för en forskningsuppgift och ett resultat som egentligen åstadkommits av en kvinnlig kollega eller underordnad, c) omtänksam dominans – att ”skona” en kvinna utifrån ett obekräftat antagande att hon inte, till exempel av familjeskäl, kan förväntas ha samma arbetskapacitet som en manlig kollega, vilket leder till sämre möjligheter för henne att få intressanta och meriterande arbetsuppgifter, d) kollegialt uteslutande – att inte anse hennes närvaro viktig i olika möten och samtal, och därmed inte bry sig om huruvida hon kan närvara.

Att institutionen på olika sätt signalerar vem som är önskvärd och vilka egenskaper som värderas och att man själv finner sig stå utanför de definitionerna kan göra att man antingen sänker sin ambitionsnivå eller att man söker sig bort från miljön. Också dessa mekanismer fungerar även om man skulle vara duktig som forskare. På motsvarande sätt är det viktigt att man upplever att den miljö man är intresserad av att söka sig till klart signalerar att man, med sina intressen och egenskaper, betraktas som ett värdefullt tillskott, värd institutionens uppskattning och stöd. Det finns otaliga exempel berättade av kvinnor som nu finns på höga akademiska positioner om vissa personer eller till och med om vissa enstaka tillfällen, som fått dem att gå vidare i sin karriär, genom att göra det klart för dem att de betraktades som lovande. (Det finns en uppfattning om att kvinnor behöver mer uppmuntran för att våga gå vidare – men det kan också vara så att män på många olika omärkta sätt naturligt får denna uppmuntran.)

En norsk rapport om jämställda forskningsmiljöer (Rustad, 2010) konstaterar att det sätt som forskning är organiserad i många industriella miljöer föredras av kvinnor. En traditionell forskargrupp är centrerad kring en professor, som fungerar som ett nav i teamet och som är central för kommunikation och beslutsfattande. Inom industrin är det vanligare med forskningsteam som inte har en liknande centralgestalt och mer kommunikation mellan alla medlemmar. De forsknings-

miljöer i Norge som blivit uppmärksammade för att ha lyckats att rekrytera och behålla kvinnliga forskare ser som en framgångsfaktor att de organiserat arbetet i platta team.

Slutord

Liisa Husu (2005) konstaterar att kvinnors problem med att göra karriär i akademin inte så ofta handlar om negativa händelser, utan att många kvinnors karriärer stupar på att det inte händer något. Att inte bli rekommenderad, uppmanad, uppmärksammad, uppmuntrad eller efterfrågad av sin omgivning är något som kvinnliga forskare oftare än manliga råkar ut för enligt både Husus och andras undersökningar. Och utan sådana tillfällen, som bereder ens karriärväg, är det svårt att kämpa sig fram till frontlinjen i forskarsamhället. Det finns inga hinder man kan peka på, inga beslut man kan överklaga. Man kanske inte ens är medveten om att något fattas, om det som fattas aldrig nämns. Många kvinnor har först efter flera år i akademin blivit uppmärksamma på hur deras villkor skiljer sig från deras manliga kollegors och att utmärkt forskningsarbete inte alltid talar för sig själv.

Statistiken talar sitt tydliga språk – något händer på vägen från forskarstudierna till professuren, något som gör att vägen är kortare för män än för kvinnor och att fler män än kvinnor når vägs ände. Forskning om jämställdhet i akademin har blottlagt allt fler av de osynliga groparna som har fått kvinnor att snubbla, och på flera håll har man också börjat att på olika sätt fylla dem. Det kan både handla om att kompensera kvinnor som individer eller som grupp för de bortfall av möjligheter och resurser som på olika sätt hänger ihop med deras kön, och att ändra akademiska strukturer och processer på olika nivåer. Det förstnämnda möter inte sällan motstånd, särskilt bland de kollegor som anser att akademin i sig är könsneutral och meritokratisk, och kan då försvaras med den forskning som visar att det inte förhåller sig så. På lång sikt innebär en jämställd akademi också en annorlunda akademi, med delvis andra praktiker och strukturer.

Referenser:

Benokraitis, Nijole V. (red.) (1997). *Subtle sexism: current practice and prospects for change*. Tousand Oaks, Calif.: SAGE

van den Brink, Marieke & Brouns, Margo & Waslander, Sietske (2006) *Does excellence have a gender?: A national research study on recruitment and selection procedures for professorial appointments in The Netherlands*, Employee Relations, 28 (6).523–539.

Dryler, Helen & Inkinen, Magdalena & Lagerkvist, Ann Catrin (2011). *Forskarkarriär för både kvinnor och män? Statistisk uppföljning och kunskapsöversikt*. Stockholm: Högskoleverket http://www.hsv.se/download/18.1c1147dd12f43e606a58000581/1106R-forskarkarriar-kvinnor-man.pdf

Husu, Liisa (2005). *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor: osynligt, synligt, subtilt*.Stockholm: Högskoleverket http://www.hsv.se/download/18.539a949110f3d5914ec800079028/0541R.pdf

Kvinnor och män i högskolan. (2008) Stockholm: Högskoleverket.http://www.hsv.se/download/18.6923699711a25cb275a8000278/0820R.pdf

MIT (1999) *A study on the status of women faculty in science at MIT*. Cambridge, Ma: MIT. http://web.mit.edu/fnl/women/women.pdf

Rustad, Linda (2010) *Talenter på spill – eksempler på god forskningsledelse* Oslo: Universitets- och högskolerådet.

Sandström, Ulf & Wold, Agnes & Jordansson, Birgitta (2010). *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer.* Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan (DJ)

SHE figures. Statistics and indicators on gender equality in science (2009) Luxembourg: Publications office of the European Union. http://132.72.126.71/NR/rdonlyres/D5BB74A3-0AB5-4237-AA1D-E0039B0547EF/107050/she_figures_2009_en.pdf

ATT ANVÄNDA INTERVJUER

Anställningsintervju – upplägg, innehåll, råd

Gabriella Fägerlind

Den här utbildningsmodulen omfattar anställningsintervjun. Den tar upp innehåll i och upplägg av en intervju, samt beskriver risker och fallgropar under en intervju. Texten bygger på Lindelöw (2008), Fägerlind (2009, 2011), Häyrén-Weinerståhl & Salminen-Karlsson (2010).

Inledning

Det som rekryteringsgruppen har att utgå ifrån, både vid förberedelserna inför intervju, när intervjun genomförs och vid bedömningen av intervjuerna, är dels kungörelsen för den aktuella anställningen och dels de sakkunnigas utlåtanden om de sökande.

Kungörelsen tydliggör vilka krav den aktuella anställningen ställer. Det är mot dessa olika krav de olika kandidaterna ska utvärderas och bedömas. Kraven kungörelsen anger för den aktuella anställningen är krav och önskemål när det gäller nedanstående områden. Samtliga områden är inte explicit uttryckta i kungörelsen, men explicit och implicit omfattar kungörelserna för professorer och lektorer krav när det gäller:

- Utbildning. Till exempel avlagt doktorsexamen, genomförd pedagogisk utbildning.
- Erfarenhet. Till exempel erfarenhet av att leda forskningsprojekt och handleda doktorander, erfarenhet av att ha ansvar för kurser och av kursadministration.
- Specifik kunskap i det för anställningen aktuella ämnesområdet.
- Förmågor och färdigheter. Detta omfattar till exempel personliga förmågor, sociala färdigheter, ledarskapsförmågor och intellektuella färdigheter.
- Intresse och utvecklingspotential.
- Praktiska förutsättningar och krav, såsom resor, övernattningar, tjänstgöring på olika ställen om universitet har flera campus m.m.

Rekryteringsgruppens utvärdering och bedömning av kandidaterna görs baserat på sakkunnigutlåtandena, på hur kandidaterna presterar under intervjun, samt på resultatet av deras eventuella provföreläsning. Det

innebär att de metoder som står till buds för rekryteringsgruppen för att utvärdera och bedöma kandidaterna är intervju och arbetsprover. En provföreläsning utgör ett arbetsprov när det gäller pedagogisk förmåga. Inskickade akademiska arbeten är arbetsprov när det gäller akademisk förmåga. (Sakkunnigutlåtandena innehåller en sammanfattning och bedömning av dessa akademiska arbeten). Arbetsprover är den enskilda metod som har bäst förmåga att förutsäga en sökandes förväntade arbetsprestation. Därför är det bra att kombinera anställningsintervjuer och arbetsprover.

Gör strukturerade intervjuer

Målsättningen med intervjun (tillsammans med provföreläsningen och sakkunnigutlåtandena) är att rekryteringsgruppen ska få en bild av hur de olika sökandes färdigheter stämmer överens med de krav som ställs i kungörelsen.

Den intervjumetod som ger bäst förutsättningar att ge ett bra beslutsunderlag är så kallade strukturerade intervjuer. Tyvärr genomförs många anställningsintervjuer istället som ostrukturerade. En ostrukturerad intervju är händelsestyrd. Det är tillfälligheter, känslor och intryck hos de som intervjuar, som styr om man tar upp vissa frågeområden och inte andra. Oftast finns inte någon intervjuguide som anger vilka frågeområden som är relevanta för den aktuella anställningen och därför ska undersökas hos alla sökande. I en strukturerad intervju däremot, är det på förhand bestämt vilka frågor eller frågeområden som ska ställas till alla som kallas till intervju. Frågorna/frågeområdena baseras på kraven i det aktuella arbetet.

Med strukturerade intervjuer som intervjumetod säkerställs att kandidaterna utvärderas emot de viktiga aspekterna i kungörelsen. Alla kandidater får ungefär likadana intervjuer och kan därmed lättare jämföras sinsemellan. Metoden minskar också risken för diskriminering och ovidkommande hänsyn. Dessutom skapas likvärdiga förutsättningar för alla sökande, vilket är en god etisk standard.

För att kunna genomföra strukturerade intervjuer ställs krav på att ett bra förberedelsearbete har skett innan rekryteringsgruppens arbete börjar: Kravspecifikationen i kungörelsen måste spegla det som verkligen krävs för den aktuella anställningen. Det bör också finnas någon typ av rangordning i kravlistan som vägledning för vad som ska tillmätas större och mindre vikt i intervjun.

5 steg i intervjun

För att beskriva vad en intervju omfattar, har arbetet med den delats in i fem steg som beskrivs nedan: bestämma intervjufrågor, förberedelser inför intervjun, genomföra intervjun, efter intervjun samt referenstagning.

Bestämma intervjufrågor

Vilket innehåll intervjufrågorna har är givetvis avgörande för kvalitén på svaren, men hur frågorna ställs påverkar också innehållet i svaren. Det önskvärda är att ställa frågor som får kandidaten att prata öppet och ge uttömmande svar med konkreta exempel. Intervjufrågorna ska vara korta, raka, enkla och öppna:

- Ställ korta frågor. Använd inte fler ord eller mer utrymme för att formulera frågan än vad som är nödvändigt. Det är den som intervjuas som ska stå i fokus och få tid och utrymme för sina svar.
- Ställ raka och enkla frågor. Undvik tvetydigheter, omskrivningar och invecklade frågor.
- Ställ öppna frågor som ger kandidaten möjlighet att berätta. Öppna frågor börjar vanligen med:
  – Hur ..? På vilket sätt ..?
  – Varför ..? Vad var det som ..?
  – Vad ..?
  – Vilka ..?
  – Berätta om …

Motsatsen till öppna frågor är slutna frågor. Slutna frågor kan besvaras med ja, nej, eller genom att välja mellan fastställda svarsalternativ. Sådana bör bara användas när det gäller att klargöra eller fastställa fakta och mycket specifik information. Med många slutna frågor riskerar intervjun att upplevas som ett förhör.

- Undvik ledande frågor, där själva frågan (eller det som i övrigt kommuniceras verbalt eller ickeverbalt) innehåller det önskade svaret, tydligt signalerar vilket svar som är det önskvärda eller leder den som utfrågas i en viss riktning.
- Undvik flervalsfrågor. Respondentens svar kanske är ett ytterligare alternativ som inte rekryteringsgruppen på förhand tänkt på.
- Undvik dubbla frågor. Det finns en överhängande risk att en av frågorna inte blir besvarad.
- Undvik även hypotetiska frågor, som till exempel ”Om du vore i situationen X hur skulle du göra då?”, eftersom dessa kan kandidaten svara vad som helst på utan att fara med osanning. Dock kan hypotetiska frågor ge intressant information om vilka handlingsalternativ den sökande ser i en viss situation. Till exempel ”Hur skulle du agera i en konfliktsituation med en doktorand?”, ger information om vilka möjliga handlingsalternativ kandidaten ser. Men det säger ingenting om kandidaten, vid en verklig konflikt, skulle agera enligt de föreslagna alternativen. Det är därför bättre att ställa frågor om verkliga situationer: ”När du var i situationen X hur gjorde du då?”. Då fås en beskrivning av hur personen agerat vid en faktisk händelse.

Frågor som saknar koppling till arbetsplatsen, arbetsuppgifterna och kompetenskraven för anställningen ska undvikas. Detsamma gäller frågor av personlig karaktär, om de inte har betydelse för det arbete som ska utföras. Om det ändå är nödvändigt med den typen av frågor: ställ samma frågor till kvinnor och män och använd neutrala begrepp, till exempel partner, i stället för hustru/man/flickvän/pojkvän. Detta behandlas vidare i avsnittet om risker och fallgropar i en intervjusituation.

De som ska genomföra en intervju behöver ha gemensamma bedömningskriterier för det som ska bedömas i intervjun. För rekryte-

ringsgruppen handlar det om att ha gemensamma kriterier till exempel när det gäller vad som kännetecknar vetenskaplig skicklighet, god ledarskapsförmåga, administrativ skicklighet osv. Om gruppen inte har gemensamma bedömningskriterier är risken att de olika medlemmarna bedömer kandidaterna utifrån olika måttstockar, och gruppens tolkning av kandidaterna blir godtycklig.

Som nämnts tidigare är kungörelsen det som rekryteringsgruppen ska utgå ifrån när gruppen beslutar om vilka frågor som ska tas upp i intervjuerna. Det är en fördel att i god tid före intervjun bestämma vilka frågor som ska ställas, och att sammanställa dessa i en enkel intervjuguide. I intervjuguiden kan frågorna och frågeområdena förslagsvis vara förtryckta. Intervjuguiden används som ”manus” under intervjun för att säkerställa att alla kandidater får de frågor som är viktiga att ställa för att avgöra om de uppfyller kraven i anställningen.

Förslagsvis sammanställer rekryteringsgruppen en frågebank med frågor som återkommande är viktiga/relevanta att ställa vid rekryteringar av professorer och lektorer. Vid enskilda rekryteringar kompletteras sedan dessa generella frågor med frågor som är specifika för just denna rekrytering. Här ges exempel på frågor som kan ställas när det gäller ledarskapsförmågor:

- Vad har du för erfarenhet av arbetsledning? Beskriv dina erfarenheter av att leda, samordna och planera arbetsgruppers arbete. Hur har du agerat? Vad har det resulterat i? Vad har du fått för feedback?
- Vad har du för erfarenhet av att ha personalansvar?
- Hur motiverar du andra? Ge exempel på när du har gjort detta och beskriv hur det gick.
- Hur arbetar du med att utveckla andra? Berätta om dina tidigare erfarenheter av detta: Vad och hur du gjort, samt vilka har resultaten blivit?
- Hur följer du upp andras (medarbetares) prestationer? Berätta om dina tidigare erfarenheter av detta: Vad och hur har du gjort?
- När du kommunicerar, hur gör du för att säkerställa att ditt budskap gått fram? Kan du beskriva en konkret situation?
- Har du någon gång haft en medarbetare (eller en doktorand) som inte fungerat? Berätta om den situationen. Hur agerade du? Vad ledde det till?
- Har du någon gång haft en arbetsgrupp/forskargrupp som inte fungerat så bra? Vad hände? Hur agerade du? Vad ledde det till?
- Berätta om en situation när du ställdes inför en svår avvägning. Vad gällde det? Hur resonerade du? Hur gick du tillväga? Vad blev resultatet?
- Berätta om en situation när ett komplext beslut skulle fattas. Hur resonerade du? Hur agerade du? Vad blev resultatet?

Förberedelser inför intervjun

Inför intervjun ska den som ska intervjuas informeras om vilka han/hon kommer att träffa under intervjun, hur lång tid som är

avsatt för intervjun och vilka handlingar kandidaten ska ta med sig.

Inför intervjun behöver också en lokal för intervjun bokas. Det bör vara en enskild lokal så att intervjun kan genomföras utan att man blir störd. Hur lokalen ska vara, om det ska vara ett konferensrum eller ett rum med bekväma soffgrupper, är en smaksak och beror på vilken stämning man vill skapa i intervjun. Det styrs också av vilka typer av lokaler man har tillgång till. Lokalen ska vara tillgänglig för personer med olika typer av funktionsnedsättningar, både när det gäller att komma till och in i lokalen, i själva rummet och för att genomföra intervjun. Om det innan intervjun är känt att någon av kandidaterna har en funktionsnedsättning, ska det kontrolleras att aktuella hjälpmedel som det finns behov av finns på plats i intervjulokalen.

De som ska genomföra intervjun behöver förbereda sig inför intervjun genom att läsa igenom de olika kandidaternas ansökningshandlingar. Ju mer ingående rekryteringsgruppen har läst sakkunnigutlåtandena och ansökningshandlingarna, desto lättare är det att ställa relevanta följdfrågor och bedöma den intervjuades svar. Lägg märke till om de sakkunniga uttrycker sig på olika sätt när det gäller kvinnor respektive män, i syfte att upptäcka om det missgynnar sökande av det ena könet eller speciellt lyfter fram det andra könet.

Genomföra intervjun

Allmänna råd när det gäller anställningsintervjuer är att det inte bör vara fler än tre stycken som samtidigt intervjuar en kandidat. Detta för att det kan vara svårt att styra och samordna frågeställandet och att den som intervjuas inte får tillräckligt stort utrymme, vilket i sin tur ger intervjun sämre kvalitet. Ju fler intervjuare som finns i rummet, desto mer formell tenderar intervjun att bli vilket hämmar öppenheten och hur mycket information kandidaten delar med sig av.

Intervjuer som genomförs av rekryteringsgruppen kommer förmodligen alltid att omfatta fler intervjuare än det ”ideala antalet”. Detta är viktigt att ha i åtanke, och det kräver att en strategi bestäms för hur intervjun ska genomföras så att huvudfrågor och följdfrågor blir ställda och den som intervjuas får störst utrymme i alla skeden av intervjun. En strategi kan vara att tilldela medlemmarna i rekryteringsgruppen olika roller (tre som har huvudansvar för att ställa frågorna och tre som antecknar), eller att olika personer i gruppen är ansvariga för olika frågor.

En stor fördel med att vara flera under intervjun är att deltagarna har olika perspektiv och lägger märke till olika saker under intervjun. Det ideala är om sammansättningen i rekryteringsgruppen är sådan att verksamhetens behov och kandidaters lämplighet kan belysas ur olika aspekter och perspektiv. Det är också en fördel om gruppen så långt som möjligt är blandad i fråga om kön, ålder, position och bakgrund. Om män och kvinnor i olika åldrar, med olika bakgrund och erfarenhet, ingår i rekryteringsgruppen ökar chansen att de sökandes kompetens, erfarenheter, meriter och personliga förutsättningar värderas allsidigt och på sakliga grunder.

Som konstaterats tidigare påverkar sättet att ställa frågor i vilken utsträckning kandidaten pratar öppet och ger uttömmande svar,

men även vilken stämning det är under intervjun påverkar den som intervjuas. Om det är en öppen, positiv, trygg och välkomnande stämning under intervjun blir den som intervjuas mer villig att dela med sig av information. Därför är det viktigt att skapa ett sådant klimat under intervjun, och säkerställa att alla kandidater får samma positiva och uppmuntrande bemötande av de som intervjuar. Detta i syfte att intervjuerna ska ge rekryteringsgruppen ett bra beslutsunderlag att besluta vilken kandidat som är mest lämplig för anställningen.

Intervjun inleds med att de medverkande presenteras och upplägget av intervjun beskrivs. Inledningsvis kan också beskrivas vad anställningen innebär och verksamheten vid institutionen/enheten/avdelningen. Ett alternativ är att avsluta intervjun med denna information. Oavsett när detta tas upp, är det viktigt att ge kandidaten tillfälle att ställa frågor om anställningen så att hon/han kan bedöma om den är intressant.

Utifrån den frågemall som på förhand ställts upp ställs under intervjun samma huvudfrågor till alla som intervjuas. Baserat på vad kandidaterna svarar på huvudfrågorna, kan det givetvis bli aktuellt med olika följdfrågor till de olika kandidaterna. Intervjutiden ska planeras och disponeras så de frågor som är viktigast att få svar på verkligen hinns med. Det är rimligt att intervjun tar ca en timme. Om intervjun är kortare än så är det svårt att hinna med att få ut den relevanta information från kandidaten som behövs för att få ett bra beslutsunderlag.

Ett viktigt syfte med intervjun är att utvärdera den sökandes förmågor och färdigheter, något som inte kan utvärderas bara med sakkunnigutlåtandena. Detta görs genom att fokusera på och ställa konkreta frågor om vad personen faktiskt gör eller har gjort. I intervjun ska det undersökas om den som intervjuas i tidigare situationer i sitt arbetsliv uppvisat de förmågor och färdigheter som anställningen kräver. Detta kan göras till exempel genom att be den sökande beskriva en situation när han eller hon behövt använda aktuellt kompetensområde och undersöka vad personen hade för mål eller vad han/hon försökte åstadkomma, hur personen prioriterade och agerade, och vad det ledde till för resultat. Syftet är att ta reda på i vilken utsträckning kandidaten tidigare uppvisat de förmågor, färdigheter och förhållningssätt som den aktuella anställningen kräver.

Intervjun avslutas med att berätta för kandidaten hur rekryteringsprocessen fortlöper och tydliggöra vilka de planerade tidsramarna är.

De intervjuades svar kan antingen antecknas under intervjun eller direkt efter den. Anteckningar behöver göras eftersom det är omöjligt att minnas allt en kandidat säger och uttrycker under en hel intervju, i alla fall en tid efter intervjun. Om inte anteckningar görs är det lätt att glömma bort viktig information, eller anpassa minnet så att det passar ihop med det övergripande intrycket från intervjun. Används en intervjuguide med förtryckta frågor/frågeområden kan plats lämnas i denna så att anteckningarna om kandidatens svar kan göras direkt i intervjuguiden. Anteckningarna från intervjuerna behövs när rekryteringsgruppen ska bedöma och sammanställa hur de olika kandidaterna uppfyller de olika kraven i kungörelsen.

Efter intervjun

Direkt efter intervjun behöver tid avsättas för att först göra enskilda bedömningar av den sökande och sedan en gemensam bedömning. De enskilda bedömningarna ska vara sakligt grundade och kunna redogöras för sakligt. De ska inte bygga enbart på känsla och intuition. Detsamma gäller givetvis rekryteringsgruppens gemensamma bedömning. Tänk på att använda gruppens mångfald (funktion, bakgrund, ålder, kön) när de olika kandidaterna utvärderas och bedöms, undvik att låta en eller två tongivandes reaktioner helt styra och prägla omdömena.

Både de enskilda bedömningarna och gruppens gemensamma bedömning bör dokumenteras. Det är en fördel att använda en mall för bedömningen, det ökar överskådligheten när kandidaterna bedöms och jämförs. Mallen kan utgöras av en enkel tabell där områdena i intervjuguiden är kolumnerna och i raderna listas de olika kandidaterna. Anteckningar från intervjuerna är arbetsmaterial och inte offentliga handlingar. Att ha tillgång till anteckningarna vid ett eventuellt överklagande är en styrka, eftersom rekryteringsgruppen då har underlag utifrån vilka gruppen kan argumentera för varför den valt den ena eller andra kandidaten.

Referenstagning

Referenstagning är ett viktigt komplement till anställningsintervjun. Referenstagning handlar om att samla in information om kandidaternas tidigare erfarenheter, prestationer och kompetenser, från tidigare arbetsgivare, kollegor eller andra. Referenstagningen kan göras muntligen eller skriftligen. Det vanligaste är att referenstagningen genomförs som en intervju per telefon.

Om det inte redan i kungörelsen begärts in referenser från kandidaterna, ska det göras under intervjun eller i närtid efter intervjun. Kandidaterna bör lämna in namn på minst två personer som rekryteringsgruppen kan ta referenser från. Arbetet med referenstagningen kan antingen genomföras av några personer i rekryteringsgruppen eller så involveras alla.

Referenstagningen ska genomföras som en strukturerad intervju, det vill säga med förberedda frågor som utgår från kravprofilen. Genomförs referenstagningen muntligen bör tiden för intervjun bokas och avsättas på förhand, och referenten få frågor på förhand så att hon/han kan förbereda sig. Det är också en fördel om referenten fått kungörelsen för den aktuella anställningen. Intervjun med referenten är betydlig kortare än intervjun med den sökande, omkring 15–20 minuter.

Referenspersonerna ska utfrågas om de aktuella kandidaterna med utgångspunkt i samma huvudfrågor som de sökande fick. Precis som när intervjuerna genomfördes med kandidaterna, innebär detta att det är lättare att utvärdera kandidaterna i förhållande till kraven i kungörelsen och jämföra de olika kandidaterna. Det minskar också risken för diskriminering och ovidkommande hänsyn.

Referenspersonernas svar på de olika frågorna bör dokumenteras. Baserat på referentens svar på de olika frågeområdena gör den som genomför referenstagningen enskilt, eller tillsammans med de andra i rekryteringsgruppen, en bedömning av hur väl referenten anser att kandidaten lever upp till kraven inom respektive område.

Om rekryteringsgruppen använder en bedömningsmall förs bedömningarna från referenstagningen in i den.

Risker och fallgropar i intervjusituationen

Intervjusituationen är förenad med ett antal risker och fallgropar när det gäller att bedöma och bemöta dem som intervjuas.

För det första tenderar vi i en intervjusituation att föredra personer som liknar oss själva och stereotypa föreställningar som vi bär på skapar förväntningar och påverkar vårt omdöme (positivt och negativt). Dessutom lägger vi stor vikt vid det första intrycket, vilket oreflekterat påverkar hur intervjun fortskrider. Om vi fått ett positivt första intryck är vi mer uppmuntrande och bekräftande, vilket gör att den intervjuade blir mer trygg, positiv och lättsam. Med ett positivt första intryck ställer vi fler frågor och stämningen under intervjun blir mer positiv. Intervjun blir också gärna längre, vilket gör att vi får mer information om kandidater som vi får ett positivt första intryck av. Får vi ett negativt första intryck sker det motsatta. Syftet med de intervjuer rekryteringsgruppen genomför är, som konstaterats tidigare, att få ut så mycket information som möjligt av kandidaterna som intervjuas. Därför gäller det att skapa gynnsamma förhållanden och se till att alla kandidater får samma positiva och uppmuntrande bemötande. På så sätt ges alla möjligheten att känna sig trygga och blir uppmuntrade att dela med sig av så mycket information som möjligt.

Oavsett om vi fått ett positivt eller negativt intryck har vi lättare att minnas det som stärker vårt första intryck; vi minns det som bekräftar snarare än det som reviderar det första intrycket. Fick vi ett positivt första intryck sorterar vi bort negativ information. Fick vi ett negativt första intryck tenderar vi att sortera bort det positiva och lyfta fram det negativa, även sådant som inte är relevant för arbetet i fråga. Detta är viktigt att vara medveten om och hantera i en intervjusituation. Ett sätt kan vara att notera den första positiva eller negativa reaktionen på kandidaten, men sedan inte låta en negativ reaktion påverka intervjun negativt utan göra allt för att alla kandidater ska få ett positivt och uppmuntrande bemötande.

Omedvetna föreställningar hos de som ska genomföra intervjun kan också påverka. En fälla är att söka efter en kopia av den som hade anställningen tidigare. Det lyckas sällan, och leder oftast till att andra lämpliga kandidater sorteras bort. En annan fälla är att medvetet eller omedvetet ha bestämt sig för vissa karaktäristika, när det gäller kön, ålder eller bakgrund. Det gäller att skilja på kompetenser som behövs för att utföra arbetsuppgifterna, och föreställningar när det gäller kön, ålder eller bakgrund. Här kan det också handla om att skärskåda normer inom den akademiska världen, t.ex. när det gäller hur medlemmarna i rekryteringsgruppen tänker kring publiceringsuppehåll, status för olika universitet, inriktning och kvalitet på den forskning den sökande gjort, var man publicerat sig etc.
I samband med att rekryteringen inleds är det bra att i rekryteringsgruppen fundera på, och göra upp med, sina eventuella mentala bilder av vem som lämpar sig för anställningen.

I en intervjusituation påverkas vi av kandidaternas klädsel, språk, utseende, intressen samt av våra egna förväntningar och tidigare erfarenheter. Det är viktigt att vara medveten om sina attityder och föreställningar, för att förstå hur och att de påverkar hur man reagerar i en intervjusituation. Vilka av de egna reaktionerna under intervjun beror på den egen kulturella bakgrunden, generationstillhörighet, utbildningsbakgrund, på att man är man eller kvinna? Under intervjun ska man inte bortse från sin intuition och ”magkänsla”, men ha i åtanke att intuitionen och ”magkänslan” också styrs av ens egna erfarenheter och värderingar. Om man är medveten om sin egen kulturella, generationsmässiga och utbildningsmässiga ”ryggsäck” minskar risken att man sorterar bort kompetens på felaktiga grunder.

De som intervjuas kan ha olika sätt att uttrycka sig. En del kan vara mer försiktiga när det gäller att framhäva sig själva, sin kompetens och sina erfarenheter, medan andra kanske överdriver. För att komma runt detta är det bra att be de sökande att exemplifiera och beskriva. Då är det lättare att själv bedöma om den sökande har stor/medel/liten erfarenhet/kompetens, jämfört med andra sökande.

Olika kandidater kan ta och ges olika mycket utrymme i intervjun. Det är viktigt att vara medveten om detta, och att i rekryteringsgruppen uppmärksamma hur det påverkar intervjun och gruppens bedömning av de olika kandidaterna. Till exempel: När kvinnor och män i enskilda intervjuer, talat ungefär lika mycket, tenderar de som intervjuat dem att uppfatta kvinnorna som mer pratsamma än männen trots att de pratat i stort sett lika mycket.

En fallgrop är också, som konstaterats tidigare, om medlemmarna i rekryteringsgruppen har olika föreställningar om vad som är vetenskaplig skicklighet, pedagogisk skicklighet, god ledarskapsförmåga, administrativ skicklighet osv. Här gäller det att ha gemensamma bedömningskriterier, annars riskerar tolkningen av kandidaterna att bli godtycklig.

Diskrimineringsombudsmannen rekommenderar att man undviker frågor av personlig karaktär om de inte har betydelse för det arbete som ska utföras. Detta på grund av att personliga frågor ökar risken för att diskriminera sökande när det gäller kön, könsidentitet, könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Om man samlat in denna typ av information finns det en risk att man, medvetet eller omedvetet, agerar baserat på den senare i rekryteringsprocessen, och då utsätter verksamheten dels för risken att sortera bort kompetenta sökande på irrelevanta grunder, dels för risken att anklagas för att ha diskriminerat någon av de sökande. Om frågor om privatlivet ändå ställs kan det vara lämpligt att använda begreppet partner eftersom inte alla lever i heterosexuella förhållanden. Om det anses nödvändigt att ställa frågor om sökandes framtida familjeplanering, skall frågan ställas till både kvinnor och män för att undvika diskriminering. Ställs frågan inte till män, kan det dessutom bli en överraskning när nyblivna pappor planerar att vara borta från arbetet en längre tid.

Om man intervjuar en kandidat som i sin ansökan eller under intervjun berättat att han eller hon har en funktionsnedsättning, ska fokus ligga på den sökandes kvalifika-

tioner och erfarenheter, inte på funktionsnedsättningen. Kandidaten ska självklart få samma frågor som övriga sökande, enligt den uppställda intervjuguiden. Man ska inte dra egna slutsatser om vad personen klarar eller inte klarar när det gäller de aktuella arbetsuppgifterna, utan i så fall be den sökande att svara på frågor om detta.

Checklista för intervju

Inför intervjun

- Informera den som ska intervjuas om vilka han/hon kommer att träffa under intervjun, hur lång tid som är avsatt för intervjun och vilka handlingar kandidaten ska ta med sig.
- Boka en enskild lokal och se till att ni inte blir störda under intervjutillfället. Lokalen ska vara tillgänglig för personer med olika typer av funktionsnedsättningar.
- Förbered er väl, ju mer ingående ni har läst sakkunnigutlåtandena och ansökningshandlingarna desto lättare är det att ställa relevanta följdfrågor och bedöma den intervjuades svar.

Genomföra intervjun

- Använd strukturerade intervjuer, utgå från kungörelsen och bestäm på förhand vilka huvudfrågor som ska ställas, och vilka ämnen ni vill ta upp i intervjun. Sammanställ dessa i en intervjuguide.
- Bestäm vilka olika roller ni i rekryteringsgruppen ska ha, när det gäller att ställa frågor, föra anteckningar osv.
- Ställ korta, raka, enkla och öppna intervjufrågor. Fokusera på arbetsrelaterade situationer och ställ konkreta frågor om vad vederbörande gör eller har gjort.
- Undvik tvetydiga frågor, omskrivningar, ledande frågor, flervalsfrågor, dubbla frågor och hypotetiska frågor.
- Undvik frågor som saknar koppling till arbetsplatsen, arbetsuppgifterna och kompetenskraven. Undvik frågor av personlig karaktär om de inte har betydelse för det arbete som ska utföras.
- Ge den som intervjuas mest utrymme i intervjun.
- Säkerställ att ni planerar och disponerar intervjutiden så att ni hinner med de frågor som ni anser är viktigast att få svar på.
- Anteckna de intervjuades svar under intervjun eller direkt efter den.

Efter intervjun

- Avsätt tid efter intervjun för att först göra enskilda och sedan gemensamma bedömningar av den sökande. Utgå från kraven i kungörelsen.
- Undvik att enbart gå på känsla och intuition i era bedömningar av kandidaten. Var och en ska sakligt kunna redogöra för sin bedömning. Detsamma gäller givetvis rekryteringsgruppens gemensamma bedömning.
- Dokumentera både era enskilda bedömningar och gruppens gemensamma bedömning. Använd gärna en bedömningsmall.

Referenstagning

- Begär in från kandidaterna namn på minst två personer som ni kan ta referenser från.
- Genomför referenstagningen som en strukturerad intervju, det vill säga med förberedda frågor som utgår från kungörelsen.
- Avsätt en tid för intervjun och skicka frågor till referenten på förhand så att hon/han kan förbereda sig.
- Dokumentera referenspersonernas svar på de olika frågorna. Gör, baserat på detta, en bedömning av hur väl referenterna anser att kandidaten lever upp till kraven i den aktuella anställningen. För in denna bedömning i bedömningsmallen om ni använder en sådan.

Referenser:

Fägerlind, G., *Jämställdhet i praktiken – så utvecklar ni er arbetsplats.* Konsultförlaget, Uppsala, 2009.

Fägerlind, G., *Mångfald i praktiken – handbok för verksamhetsutveckling.* Liber, Malmö, 2011.

Häyrén-Weinerståhl, A., Salminen-Karlsson, M., *Rekryteringsprocesser vid Uppsala universitet ur ett jämställdhetsperspektiv.* UFV 2006/2182, Uppsala universitet, Uppsala, 2010.

Lindelöw, M., *Kompetensbaserad personalstrategi*. Natur och Kultur, Stockholm, 2008.

LAGAR OCH REGLER

Lagar och förordningar som reglerar rekrytering

De statliga universitetens anställningsförfaranden regleras i sådana lagar och förordningar som gäller alla arbetsgivare (såsom Diskrimineringslagen), sådana som gäller på det statliga området (såsom Lagen om offentlig anställning, den statliga Anställningsförordningen och Förvaltningslagen), sådana som enbart gäller universitetsvärlden (såsom Högskolelagen och Högskoleförordningen) och dessutom de egna föreskrifter som varje universitet har beslutat om (lokala anställningsordningar). Alla dessa lagar och förordningar innehåller paragrafer som kan bli aktuella i rekryteringsarbetet. I och med den s.k. autonomireformen 2011–01–01 har varje universitets egen anställningsordning ersatt ett antal bestämmelser från den tidigare Högskolelagen och Högskoleförordningen, och en god kännedom om den lokala anställningsordningen är alltså central för personer som på något sätt är involverade i rekryteringsprocessen.

Dessa lagars och förordningars tillämpningar granskas framför allt i överklagandeprocesser, och endast undantagsvis i civilrättsliga processer. Därför hänvisar den fortsatta texten här till tolkningar som har gjorts av Överklagandenämnden för högskolan (ÖNH).

Överklagandenämnden för högskolan

Till skillnad från andra statliga myndigheter har högskoleväsendet sin egen överklagandenämnd, där många olika slags beslut (dock inte alla – när det gäller anställningar kan inte doktorandanställning eller beslut om befordran överklagas) fattade av de olika högskolorna kan överklagas. Den som anser sig vara direkt missgynnad av beslutet kan överklaga det inom tre veckor från det att han eller hon blivit informerad om beslutet. (I anställningsärenden gäller tre veckor från det datum då beslutet anslagits av universitetet – inte från det datum då den sökande fått meddelande om beslutet.) Vid överklaganden som rör anställningsärenden, hämtar överklagandenämnden yttranden från universitetet, vanligen från rekryteringsgruppen, rektorn, och eventuellt andra företrädare, ibland också från sakkunniga eller medsökande, och den klagande har sedan möjlighet att kommentera dem. Beslutet kan antingen innebära att överklagandet avslås (vilket är den vanligaste utgången i anställningsärenden), eller att nämnden upphäver beslutet, antingen med följden att den överklagande skall få tjänsten eller att anställningsproceduren eller delar av den skall göras om. Eftersom Överklagandenämndens beslut inte kan överklagas, blir de ofta prejudicerande och viktiga för tillämpningen av lagar som rör anställning vid högskolan.

Lagen om offentlig anställning och anställningsförordningen

Grundparagrafen för anställning i offentlig tjänst finns i Regeringsformen och Lagen om offentlig anställning: Det är endast sakliga grunder, förtjänst och skicklighet som kommer ifråga som grund för anställning. Lagen om offentlig anställning tillägger att skickligheten skall beaktas främst. Enligt Nationalencyclopedin är "förtjänst sökandes erfarenhet av tidigare tjänstgöring, i praktiken antal tjänsteår, medan skicklighet avser lämpligheten för tjänsten visad genom utbildning, yrkeskunnande, prestationsförmåga o.d."

Denna paragraf kompletteras av den statliga anställningsförordningens fjärde paragraf, som anger att "Vid anställning skall myndigheten utöver skickligheten och förtjänsten också beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål."

Hur dessa aspekter skall vägas mot varandra kan vara föremål för rättstolkningar. När det gäller högskolesektorn, kan det konstateras att i de vägledande fall som ÖNH lagt upp, hänvisas inte till anställningsförordningens möjlighet att beakta annat än skicklighet. I anställningsförordningen finner man också de grundläggande reglerna för hur lediga tjänster skall utannonseras.

Högskolelagen och högskoleförordningen

Högskolelagen föreskriver de två kategorier av lärare som högskolorna skall anställa, professorer och lektorer, samt räknar upp deras arbetsuppgifter. De övriga kategorierna (adjunkter, forskare och så vidare) regleras inte i lagen, utan får definieras och användas enligt varje enskild högskolas gottfinnande. Där gäller alltså endast allmänna regler för statliga anställningar. Högskolelagen har inte en avgörande betydelse i det praktiska rekryteringsarbetet.

Det har däremot högskoleförordningen, som i sitt fjärde kapitel räknar upp bedömningsgrunderna vid professors- och lektorsanställningar, konstaterar att såväl rekryteringsgruppen som eventuella sakkunniga skall omfatta båda könen, samt ger regler för kallelseförfarandet för professurer.

Till skillnad från tiden före 2011, då till exempel administrativ skicklighet och förmåga att samverka med det omgivande samhället angavs som bedömningsgrunder, specificerar Högskoleförordningen nu endast vetenskaplig och pedagogisk skicklighet som behörighetsgrundande och grund för bedömning vid anställning av både professorer och lektorer. I övrigt får högskolorna själva bestämma vilka ytterligare bedömningsgrunder de vill använda. Alltså är det viktigt att vara väl insatt i både anställningsordningen vid den enskilda högskolan och vad som specificeras i kungörelsen. För både professorer och lektorer gäller fortfarande att bedömningen av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet skall ägnas lika stor omsorg – däremot anges ingenting om hur de olika skickligheterna skall vägas mot varandra.

När det gäller bedömningsgrunder finns det alltså i praktiken tre nivåer att ta hänsyn till: Högskoleförordningens paragraf om vetenskaplig och pedagogisk skicklighet,

bestämmelser i den lokala högskolans anställningsordning (där man till exempel fortfarande kan ange administrativ skicklighet som en allmän bedömningsgrund för en viss kategori av anställningar) och de bedömningsgrunder som framgår av kungörelsen, och är specifika för den utlysta anställningen.

Högskoleförordningen kräver ett sakkunnigförfarande endast vid anställning av professor – men om ett sakkunnigförfarande används och de sakkunniga är fler än en (vilket inte längre är ett krav) bör de sakkunniga representera båda könen. Sakkunnigförfarandet gäller alla professorer, även kallade och adjungerade.

Högskoleförordningen påpekar också att det är rektor som beslutar om anställningar – även om detta oftast delegeras när det gäller anställning av lektorer. Professorsanställningarna kan inte delegeras.

Förvaltningslagen – jäv

Den paragraf i förvaltningslagen som oftast blir aktuell i rekryteringsgrupper är §11 om jäv. När det gäller anställningsärenden handlar det framför allt om punkt 1, som handlar om nytta eller skada för personen själv, hans eller hennes familj eller ”närstående” samt punkt 5, så kallad ”delikatessjäv”, som utan närmare specifikation anger ”någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet till personens opartiskhet i ärendet”. Punkt 1 blir aktuell i de relativt få fall då till exempel makar eller sambor innehar olika roller i en process, den ena som sökande, den andra som prefekt eller medlem i rekryteringsgruppen. Dessa fall är relativt lättdefinierade, åtminstone när ärendet hunnit till rekryteringsgruppen. (Däremot innebär jävsreglerna att den ifrågavarande prefekten till exempel kanske inte borde ha varit med och formulerat kungörelsen.)

Ett vanligare och ofta knepigare fall är frågan om när någons opartiskhet på goda grunder kan ifrågasättas. Eftersom många av de vetenskapliga cirklarna, inom vilka anställningarna sker, är relativt små och det finns många personliga kopplingar mellan olika personer, sökande, prefekter, rekryteringsgrupper och sakkunniga, som är inblandade i processen, finns det också många skäl att misstänka att bedömningarna inte är opartiska. Särskilt förhållandet mellan sakkunniga och sökande kan vara problematiskt – i vissa fall är det hart när omöjligt att hitta sakkunniga som inte har någon relation till den sökande. Också fall där den sökande har arbetat länge på institutionen där han eller hon söker anställning och därmed kan ha en relativt nära relation till prefekten eller medlemmar av rekryteringsgruppen är ganska vanliga. Även om prefekten inte deltar i rekryteringsgruppens beslut är hon med och bereder ärendet genom att delta i gruppens möte, vilket aktualiserar jävsreglerna.

Handledarskap och sampublicering är traditionellt potentiella jävmarkörer. I båda fallen innebär praxis att man bedömer möjligt jäv mot bakgrund av hur omfattande ett samarbete har varit, huruvida det är avslutat och i så fall hur långt tillbaka i tiden det ligger. Ett handledarskap för en doktorsavhandling som publicerats tio år tidigare, eller fyra samförfattade artiklar femton år tillbaka

anses inte utgöra jäv, medan det är olämpligt att en handledare deltar i anställningsbeslutet för sin nydisputerade doktorand eller att en sakkunnig bedömer en sökande som arbetat i samma forskningsprojekt bara något år tillbaka. Men bedömningen av jäv är inte självklar. I ett ärende hänvisar ÖNH till att en medlem i en rekryteringsgrupp nämnts i den sökandes avhandling bland acknowledgements inte enbart som ”supervisor” utan också som ”long time friend”, en beskrivning som ÖNH ansåg bekräftades med att den utpekade personen i sin inlaga konstaterade att han haft vänskapsrelationer till flera av de sökande. I detta fall ansåg ÖNH att jäv förelåg.

Klar praxis saknas också när det gäller högskoleinterna sökande och deras relation till såväl prefekten som olika medlemmar av rekryteringsgruppen. I allmänhet kan man konstatera att ju mer restriktiv man kan vara när jäv kan misstänkas föreligga, desto bättre – men att det i praktiken inte alltid är så enkelt.

Lagen förutsätter att den som är jävig själv ger sig tillkänna och helt avstår från ärendets beredning och beslut – det vill säga avlägsnar sig från rummet. Att inte göra detta är ett tjänstefel. Men givetvis tillkommer det även andra att påpeka eventuella jäv.

Bara ett jäv kan inte överklagas. Man kan överklaga ett beslut och anföra ett jävsförhållande som grund, men det är själva beslutet som överklagas – av den som uppfattar sig vara missgynnad av det. Om beslutet inte överklagas är det giltigt trots eventuella jäv.

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagens 3 kap 9§ är den aktiva paragraf där lagstiftaren visar hur arbetsgivaren skall resonera om rekrytering, särskilt med tanke på jämställdhet: Om man inte har en ”i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.”

I praktiken har denna paragraf inte haft någon större betydelse när det gäller högskolornas anställningspolitik eller enskilda rekryteringar. Simon Andersson gör i SOU 2006:40, *Utbildningens dilemma – Demokratiska ideal och andrafierande praxis*, en genomgång av Överklagandenämndens beslut under åren 1998–2004. Han finner att inget av de överklaganden som grundade sig på påstådd diskriminering godkändes av nämnden. I en analys av två av fallen ifrågasätter han starkt Överklagandenämndens resonemang och beslut. (Ett av de analyserade fallen återges under rubriken ”Etnisk diskriminering” nedan.)

Utdrag ur lagtexter

Lagen om offentlig anställning

4§ Vid anställning skall avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

Skickligheten skall sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

Anställningsförordningen

Bedömningsgrunder vid anställning

4§ Vid anställning skall myndigheten utöver skickligheten och förtjänsten också beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.

5§ Om arbetsuppgifterna i en anställning är sådana att särskilda krav måste ställas på den anställdes hälsotillstånd i något visst hänseende, får myndigheten meddela föreskrifter om att den som skall anställas för arbetsuppgifterna skall lämna läkarintyg. När det gäller Försvarsmakten meddelas sådana föreskrifter av generalläkaren.

Förfarandet vid anställningar

6§ En myndighet som avser att anställa en arbetstagare skall på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid.

När det gäller en anställning som regeringen skall besluta om efter förslag eller anmälan från en myndighet eller dess chef, skall myndigheten informera om den lediga anställningen.

Någon information behöver inte lämnas, om särskilda skäl talar mot det.

7§ Information om myndighetens beslut om anställning skall lämnas på myndighetens anslagstavla.

Första stycket behöver inte tillämpas vid

- anställning som beräknas vara högst sex månader,
- anställning av dem som redan är aspiranter hos myndigheten.

8§ Ett anslag enligt 7 § skall innehålla uppgifter om

1. vilken dag som det sattes upp på anslagstavlan,
2. vad som gäller i fråga om överklagande,
3. de avvikande meningar som har antecknats i protokollet eller i någon annan handling.

Högskolelagen

1 kap Inledande bestämmelser

5§ Högskolorna skall i sin verksamhet främja en hållbar utveckling som innebär att nuvarande och kommande generationer tillförsäkras en hälsosam och god miljö, ekonomisk och social välfärd och rättvisa.

I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas.

Högskolorna bör vidare i sin verksamhet främja förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden.

Högskolorna skall också aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan.

LAG (2005:1208).

3 kap. Professorer och andra lärare

1§ I en lärares arbetsuppgifter får ingå att ha hand om utbildning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan.

LAG (1997:797).

2§ För utbildning och forskning ska det finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid högskolorna.

Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare.

Regeringen meddelar föreskrifter om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla vid anställning av professorer och lektorer.

LAG (2010:701)

3§ En professor ska anställas tills vidare utan tidsbegränsning, om inte någonting annat följer av andra stycket.

En professor får anställas för en bestämd tid, om det är fråga om

1. konstnärlig verksamhet,
2. adjungering till en högskola av någon som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet (adjungerad professor), eller
3. anställning som gästlärare av en person som uppfyller behörighetskraven för professor (gästprofessor).

LAG (2010:701)

6§ Om inte någonting annat följer av föreskrifter som meddelas av regeringen, bestämmer varje högskola själv vilka kategorier av lärare utöver professor och lektor som skall anställas där, samt om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som skall gälla vid anställning av sådana lärare.

LAG (1997:797).

Högskoleförordningen

4 kap. Lärare

Behörighet och bedömningsgrunder vid anställning

Professorer

3§ Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet.

Som bedömningsgrunder vid anställning av en professor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga eller

konstnärliga skickligheten. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor.

Lektorer

4§ Behörig att anställas som lektor är

1. inom annat än konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen, och
2. inom konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt konstnärlig doktorsexamen, visat konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

Som bedömningsgrunder vid anställning av en lektor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden enligt första stycket. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en lektor.

Förfarandet vid anställning
Jämställd representation

5§ Om en grupp av personer ska lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för en anställning som lärare, ska kvinnor och män vara jämställt representerade i gruppen. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

Sakkunnigbedömning

6§ Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövligt för prövningen av skickligheten.

Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

Kallelse

7§ En högskola får kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Om en högskola kallar en person till anställning, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för högskolan dokumenteras.

Endast den som har behörighet för anställningen enligt 3 § får anställas genom kallelse.

Beslut om att kalla en person till anställning fattas av rektor och får inte delegeras.

Vid anställning genom kallelse behöver inte någon sådan information som avses i 6 § första stycket anställningsförordningen (1994:373) lämnas. Bestämmelserna om sakkunnigbedömning i 6§ ska tillämpas.

Beslut i anställningsärenden

13§ Lärare anställs genom beslut av rektor. Beslut som rör anställning av professor får inte delegeras.

Förvaltningslagen

4§ Varje myndighet skall lämna upplysningar, vägledning, råd och annan sådan hjälp till enskilda i frågor som rör myndighetens verksamhetsområde. Hjälpen skall lämnas i den utsträckning som är lämplig med hänsyn till frågans art, den enskildes behov av hjälp och myndighetens verksamhet.

11§ Den som skall handlägga ett ärende är jävig

1. om saken angår honom själv eller hans make, förälder, barn eller syskon eller någon annan närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för honom själv eller någon närstående,
2. om han eller någon närstående är ställföreträdare för den som saken angår eller för någon som kan vänta synnerlig nytta eller skada av ärendets utgång,
3. om ärendet har väckts hos myndigheten genom överklagande eller underställning av en annan myndighets beslut eller på grund av tillsyn över en annan myndighet och han tidigare hos den andra myndigheten har deltagit i den slutliga handläggningen av ett ärende som rör saken,
4. om han har fört talan som ombud eller mot ersättning biträtt någon i saken, eller
5. om det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet till hans opartiskhet i ärendet.

Från jäv bortses när frågan om opartiskhet uppenbarligen saknar betydelse

12§ Den som är jävig får inte handlägga ärendet. Han får dock vidta åtgärder som inte någon annan kan vidta utan olägligt uppskov.

Den som känner till en omständighet som kan antas utgöra jäv mot honom, skall självmant ge det till känna.

Har det uppkommit en fråga om jäv mot någon och har någon annan inte trätt i hans ställe, skall myndigheten snarast besluta i jävsfrågan. Den som jävet gäller får delta i prövningen av jävsfrågan endast om myndigheten inte är beslut för utan honom och någon annan inte kan tillkallas utan olägligt uppskov.

Ett beslut i en jävsfråga får överklagas endast i samband med överklagande av det beslut varigenom myndigheten avgör ärendet.

Diskrimineringslagen, Kapitel 3.

1§ En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Diskrimineringsförbudet gäller även i det fall arbetsgivaren genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder kan se till att en arbetstagare, en arbetssökande eller en yrkesprak-

tikant med ett funktionshinder kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första stycket ska likställas med arbetsgivaren.

2§ Förbudet i 1 § hindrar inte

1. särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet,
2. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor,
3. tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal, eller
4. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

4§ Om en arbetssökande inte har anställts eller tagits ut till anställningsintervju, eller om en arbetstagare inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

7§ Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

9§ När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Exempelfall från ÖNH

Följande fall återfinns på ÖNHs hemsida. www.onh.se. Här återges de kraftigt förkortade. Till exempel har nämndens hänvisning till lagtexter tagits bort i de fall då hänvisningarna inte längre är aktuella.

Etnisk diskriminering?

En högskola ledigförklarade minst en anställning som universitetslektor i matematik. Bland de sökande fanns NN, DD, MM och PP.

Av de sakkunniga rangordnade XX MM som etta, DD som tvåa och PP som trea. ZZ rangordnade DD som etta, MM som tvåa och PP som trea. Ingen av de sakkunniga placerade NN bland de sex främsta, vilka kallades till intervju. Lärarförslagsnämnden föreslog att DD, PP och MM skulle erbjudas anställning som universitetslektor i matematik. Högskolan beslutade att anställa DD, PP och MM.

Yrkande m.m.

NN överklagade beslutet och yrkade att själv erhålla anställning. Till stöd för sin talan anförde han i huvudsak följande. Vad gäller de vetenskapliga meriterna så rankas han bland de bästa sökandena av båda sakkunniga. Däremot i frågan om de pedagogiska meriterna så har de sakkunniga och han diametralt motsatta uppfattningar. I XXs bedömning av de tolv sökande som han anser vara de mest konkurrenskraftiga (däribland NN) väljer XX att dela upp dessa i två grupper: den ena gruppen består enbart av svenskfödda sökande medan i den andra gruppen ingår endast sökande med utländsk bakgrund. XX gör processen väldigt kort för sökande i den senare gruppen: han skär alla över en kam med uttryck som ”begränsad kännedom av den svenska skolan” och/eller ”av svenska förhållanden”.

XX har bott i Sverige i 17 år och tog både sin grundexamen (1991) och sin doktorsexamen (1998) i Sverige. Han har tolv års undervisningserfarenhet varav nio år som lärare på nybörjarkurser vid ”den svenska (hög)skolan”. Hans undervisningserfarenhet är fullt jämförbar med DD och är klart mer omfattande än både MM och PP.

Högskolan: I den här aktuella rekryteringen har betonats behovet av att rekrytera lärare vars främsta uppgift är att medverka i planering och genomförande av åtgärder som skall underlätta studenternas studiestart vid högskolan. En förstärkning av aktuell institutions forskningsprofil var också önskvärd.. Lärarförslagsnämndens beslut – och även de sakkunnigas – att föreslå PP, MM och DD till anställning baseras på en helhetsbedömning där just erfarenhet av att möta nybörjarstudenter och god insikt i problematiken kring övergången mellan gymnasieskola och högskola haft avgörande betydelse, tillsammans med erfarenhet av att planera och genomföra åtgärder med relevans för arbetsuppgifterna.

NN: Sakkunnige XX och lärarförslagsnämndens uttalanden om ”god kännedom om den svenska skolan och/eller svenska förhållanden” är mycket underlig med tanke på att de helt saknar stöd i ledigkungörelsen för den aktuella tjänsten. Det NN protesterar mot är att både XX och lärarförslagsnämnden i praktiken har satt likhetstecken mellan ”god kännedom om den svenska skolan och/eller svenska förhållanden” och det påhittade kravet om ”genomgången svensk grund- och gymnasieskola”.

Överklagandenämndens yttrande

NN anser att XX gjort processen väldigt kort för sökande med utländsk bakgrund och att han skär dem alla över en kam med uttryck som ”begränsad kännedom av den svenska skolan” och/eller ”av svenska förhållanden”.

Vad avser frågan huruvida förfaringssättet vid sakkunniggranskningen diskriminerat NN gör Överklagandenämnden följande bedömning:

XX har i sakkunnigutlåtandet anfört att de kriterier som anges i ledigkungörelsen bl.a. innebär att den som anställs bör ha god kännedom om den svenska skolan. Av de 14 sökande som återstod efter en första gallring har sju utlandsklingande namn. De plockades bort av XX eftersom han vid en genomgång av ansökningshandlingarna fann att de saknar tillräckliga kunskaper i svenska och/eller om svenska förhållanden. Konstateras kan att XX vid sin bedömning av de sökande lagt stor vikt vid kunskaper i svenska och kännedom om den svenska skolan.

XX har vid sin granskning bedömt att NN:s kännedom om den svenska skolan och de inledande kurserna vid högskolan är alltför begränsad för att kunna konkurrera ut någon av de sex som enligt XX bedömning kom att utgöra en tätgrupp. Denna bedömning får anses kunna vinna stöd utifrån vad som framgår av NN:s ansökningshandlingar. Överklagandenämnden finner mot denna bakgrund att XX vid sin granskning förfarit sakligt vid bedömningen av NN:s ansökan.

I sak gör Överklagandenämnden följande bedömning.

Överklagandenämnden för högskolan finner inte skäl att frångå universitetets ställningstagande.

Doktorsexamen i ett annat ämne?

En högskola ledigförklarade en anställning som universitetslektor i tjeckiska. I ledigkungörelsen angavs bland annat att vid tillsättningen skulle särskild vikt fästas vid pedagogisk skicklighet.

Av de sakkuniga förordade en C som innehavare av anställningen medan den andra förordade K.

Lärarförslagsnämnden beslutade den 3 oktober att föreslå K som innehavare av anställningen. Mot beslutet reserverade sig lärarförslagsnämndens ordförande. Vid sammanträde den 18 april beslutade områdesstyrelsen att anställa K som universitetslektor i tjeckiska.

Yrkande m.m.

C överklagade beslutet och yrkade i första hand att han själv skulle få anställningen och i andra hand att anställningen utlystes på nytt med nya sakkunniga. Han anförde bland annat följande. Den sakkunniga G underkänner K:s anspråk på att dennes doktorsexamen i nordiska språk samtidigt skulle konstituera en examen i tjeckiska. Lärarförslagsnämnden väljer att blunda för detta sakkunnigutlåtande och beaktar endast den andre sakkunniges hårresande vinklade utlåtande

som jämställer hans forskarmeriter med K:s i stort sett obefintliga relevanta forskarmeriter.

Lärarförslagsnämnden avstyrkte i yttrande bifall till överklagandet. Inget nytt har framkommit genom överklagandet. C hävdar att K ej är kvalificerad för anställningen då dennes doktorsexamen är i nordiska språk. Nämnden hänvisar till utlysningstextens formulering ”avlagd doktorsexamen eller motsvarande”.

Överklagandenämndens yttrande

I sak gör överklagandenämnden följande överväganden: Högskoleförordningens behörighetsföreskrifter syftar till att garantera att vissa minimikrav ställs på läramas kompetens. För behörighet till anställning som lektor krävs bland annat avlagd doktorsexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens. Något särskilt krav på i vilket ämne examen skall ha avlagts finns inte uppställt i förordningen. Med hänsyn till det anförda finner överklagandenämnden att K uppfyller behörighetskravet för anställningen. Överklagandet skall avslås.

Icke disputerad lektor?

En högskola ledigförklarade en anställning som universitetslektor. Bland de åtta sökande fanns GS, OH och HA. Sakkunnig 1 förordade i första hand OH och i andra hand GS till anställningen. Han anförde dock senare i ett yttrande över överklagandena att han var helt enig med övriga bedömare om att slutligen rekommendera GS för anställningen. Sakkunnig 2 förordade i första hand GS och i andra OH. Inga andra sökande rangordnades. Anställningsrådet beslutade att till innehavare av anställningen i första hand föreslå GS och i andra hand OH.

Yrkanden

OH överklagade beslutet. Han anförde därvid bl.a. följande. GS har varit inskriven vid en institution som forskarstudent i mer än femton år utan att få fram någon doktorsavhandling. Det framgår inte i vare sig anställningsrådets beslut från den 24 juni 2004 eller i anställningsbeslutet något skäl till varför man i slutändan förordar GS. Han själv förordades av en sakkunnig utifrån de vetenskapliga meriterna, samtidigt som denne ansåg att hans pedagogiska meriter var likvärdiga med GS:s. Den andra sakkunnige, MK, förordade GS främst utifrån dennes pedagogiska meriter, men tycker samtidigt att GS har nog så goda vetenskapliga meriter.

HA överklagade beslutet. Han anförde därvid följande. GS var vid ansökningstillfället inte disputerad. Det framgår inte heller om han är det nu. Han bör därför inte komma ifråga för ett lektorat. OH har föga redovisad erfarenhet av undervisning på universitets- eller högskolenivå. Varken GS:s eller OH:s undervisning på högre nivå har fått några positiva vitsord. Hans egna vetenskapliga meriter är minst lika goda som dessa övriga två. Hans pedagogiska meriter, vilka i värderingssynpunkt skall väga lika tungt som den vetenskapliga meriteringen, överstiger vida GS:s och OH:s.

Anställningsrådet avstyrkte bifall till överklagandet. Vid anställningsrådets telefonsammanträde den 21 april 2004 gör de sakkunniga en redovisning av de sökandes meriter. Redan i det här skedet väljs HA bort med hänvisning till att de bägge ämnessakkunniga anser att HA inte ligger inom ämnesområdet. De båda sakkunniga meddelar att GS avhandlingsmanus och övriga

meriter gör honom till en bra kandidat för anställningen och att han visat vetenskaplig skicklighet genom sitt framlagda manus och övriga publikationer.

Den 18 juni genomförs provföreläsningar och anställningsintervjuer. Den 24 juni återsamlades anställningsrådet för en förnyad diskussion med de båda sakkunniga. Anställningsrådet har bedömt att GS har visat vetenskaplig skicklighet genom ett framlagt avhandlingsmanus av hög kvalitet och övriga publikationer. GS har dessutom visat långvarig yrkesskicklighet inom ämnesområdet.

Överklagandenämndens yttrade

Av utredningen i ärendet framgår att GS numera har disputerat men att han ännu inte erhållit någon doktorsexamen. I sin ansökan bifogade han ett avhandlingsmanus på diskett. GS kan inte heller anses ha visat yrkesskicklighet i sådan utsträckning att denna skulle kunna kompensera bristen på doktorsexamen. Överklagandenämnden finner därför med stöd av det ovan anförda att GS inte fullt ut styrkt sin behörighet för anställning som lektor. Han kan därför inte komma ifråga för anställningen.

Beträffande frågan om vem av OH och HA som har störst skicklighet för anställningen finner Överklagandenämnden, såsom de sakkunniga funnit, att OH får anses ha ett försteg framför HA. OH:s överklagande skall därför bifallas.

Jäv?

Bakgrund

En högskola ledigförklarade en anställning som professor. Bland de sökande fanns B B och A A. Sakkunnig 1 rangordnade A A som delad tvåa efter en i ärendet icke aktuell sökande. Han rangordnade inte B B eftersom hans "teaching activity is not fitted in terms of the published criteria. Sakkunnig 2 rangordnade B B som tvåa i en tätgrupp om tre personer. A A ingick inte i denna tätgrupp. Sakkunnig 3 rangordnade B B som tvåa efter en i ärendet icke aktuell sökande och A A som trea. Lärarförslagsnämnden beslutade att föreslå att B B skulle anställas och en icke aktuell sökande skulle placeras som tvåa. Högskolan beslutade att anställa B B som professor.

Yrkande m.m.

A A har överklagat beslutet och anfört bl.a. följande. Han yrkar att han själv erhåller anställningen. Han anser att det har förekommit jäv under beredningen av denna anställning. Dekanus C C är ordförande för fakultetsnämnden. Under B Bs tid som forskarstuderande var C C hans handledare. De har under åren 1987–1991 publicerat uppsatser tillsammans. B B la fram sin avhandling år 1996. Dessa omständigheter tyder på ett nära vetenskapligt samarbete under åtminstone en period om tio år. C C och B B har i dag ett nära samarbete i ledningen för fakulteten, särskilt sedan B B tillträtt som prodekanus. B B var under en period ledamot av fakultetsnämnden. B B har även deltagit i handläggningen av detta ärende. Ämnesbeskrivningen till anställningen diskuterades och fastställdes vid ett sammanträde i fakultetsnämnden. B B deltog aktivt i detta möte.

Fakulteteten: Det är riktigt att B B deltog i fakultetsnämndens sammanträde den 12 december 2006 då ämnesbeskrivningen för befattningen diskuterades och fastställdes. Påståendet att B B aktivt deltog kan dock inte verifieras av fakultetsnämndens protokoll.

Lärarförslagsnämnden: Ordförande CC redogjorde för sina relationer till de olika sökande till anställningen. Nämnden konstaterade därefter att något jävsförhållande inte kunde anses föreligga till någon av de sökande.

C C har i yttrande anfört bl.a. följande. Han är ordförande i lärarförslagsnämnden vid fakulteten. Han deltog i beslutet, dels som ledamot av lärarförslagsnämnden vid fakulteten, dels som ordförande i fakultetsnämnden. Han anser att han inte är jävig. Han har aldrig varit handledare till B B. Däremot har han fungerat som biträdande handledare. Han arbetade aktivt under 1983–1987, som biträdande handledare för B B. Samarbetet avtog successivt sedan han 1987 fick en anställning som professor vid institutionen. De publicerade artiklar tillsammans som resultat av arbetet. Det huvudsakliga samarbetet var således slutfört före de refererade artiklarna kom i tryck. B B beslutade att lägga fram sin avhandling 1996, dvs. efter det att deras aktiva samarbete upphört. Han gav då korta kommentarer angående texten till B B, men han deltog inte i skrivandet av avhandlingen. Han tackas i acknowledgement för det samarbete de haft. Han framförde detta till lärarförslagsnämnden när frågan diskuterades. Hans slutsats i diskussionen i nämnden var att en sådan lång tid förflutit att det inte kunde anses som delikatessjäv. Han umgås inte privat med B B. Som ordförande i fakultetsnämnden och i dekanus arbetsutskott har han naturligtvis ett nära samarbete med vice ordförande BB. Han har inte betraktat detta arbete som jäv utan som en naturlig del i tjänsteutövningen. Han har även utsett andra av de sökande till olika befattningar, bl.a. A A till prefekt.

A A har anfört bl.a. följande. Den som jävsfrågan rör får inte själv delta i prövningen. När ämnesbeskrivningen till anställningen diskuterades argumenterade B B mot ett förslag som en annan ledamot var förespråkare av. Denna ledamot kan bekräfta att B B aktivt deltagit i diskussionen om hur tjänstebeskrivningen av professuren skulle utformas och också påverkade denna beskrivning.

B B har anfört bl.a. följande. I samband med ärendets handläggning i fakultetsnämnden hade han ingen avsikt att söka någon av de utannonserade anställningarna. Att han då framförde den tidigare arbetsgruppens synpunkter när dessa professurers anställningsbeskrivningar diskuterades, finner han naturligt. Några övriga förslag till beslut presenterades inte under mötet. Han fattade ett beslut om att söka först en kort tid före det sista ansökningsdatumet.

Överklagandenämndens yttrande

Av utredningen framgår att C C var ordförande vid lärarförslagsnämndens sammanträde och beslut den 17 oktober 2007 då nämnden förordade B B till anställningen som professor. I ärendet är upplyst att C C har varit biträdande handledare åt B B under den senares forskarutbildning. B B har i sin doktorsavhandling under rubriken Acknowledgements bl.a. omnämnt C C. B B har i sin ansökan till aktuell anställning under rubriken Publications in peer reviewed international journals åberopat 20 arbeten från år 1987 och framåt. Fyra av dessa arbeten har även C C som försteförfattare eller övrig medförfattare. B B har även i sin ansökan under rubriken Book chapters and proceedings åberopat sju arbeten varav ett arbete från år 1991 har

C C som försteförfattare. De är i dag kollegor vid fakulteten. B B har under åren 2003–2006 varit suppleant vid fakultetsnämnden. Han är från och med januari 2007 vice ordförande och prodekan vid fakultetsnämnden. C C är sedan år 2000 dekan och ordförande för fakultetsnämnden.

Överklagandenämnden finner att de ovan redovisade omständigheterna sammantaget är ägnade att rubba förtroendet till C Cs opartiskhet i ärendet. Det är inte uppenbart att frågan om C Cs opartiskhet har saknat betydelse. Högskolans beslut ska därför undanröjas.

Bristande handläggning? Jämställdhet?

En högskola ledigförklarade en anställning som universitetslektor. Som sökande anmälde sig BM och RJ. Båda sakkunniga förordade RJ. Tjänsteförslagsnämnden ILV förordade att RJ skulle anställas. Prefekten vid institutionen beslutade att anställa RJ.

Yrkande m.m.

BM överklagade beslutet och yrkade att själv få anställningen. Hon anförde bland annat följande. Genom att bara annonsera på högskolans webbplats har antalet sökande begränsats till två. Genom en intern kontakt fick hon av en händelse kännedom om den utannonserade tjänsten. Ämnesföreträdaren har åsidosatt högskolans rekryterings- och jämställdhetsprinciper då han valt att utforma tjänsten så att den speciellt passar den person som ämnesföreträdaren önskar tillsätta. De chefsposter som finns på institutionen utgörs av professorer och lektorer. För närvarande finns 39 professorer och lektorer. Endast en är kvinna som under den aktuella tiden var tjänstledig. BM vänder sig mot att man valt två män som sakkunniga. Rekryteringsnämnden har dessutom valt en sakkunnig som på nära håll följt RJs avhandlingsarbete från början till slut. BM lämnade in ett protestbrev i maj 2002 men det bifölls tyvärr inte. I förordet till RJs avhandling tackar denne särskilt sakkunnig HF. HF är jävig och skulle därmed inte ha rätt att sitta med som ledamot i tjänsteförslagsnämnden där ärendet föredrogs.

RJ yttrade sig över överklagandet och bestred att HF stått i något jävsgrundande förhållande till honom. Tjänsteförslagsnämnden ILV: Tjänsteförslagsnämnden gick noggrant igenom de olika steg som föregått behandlingen av ärendet under den tidigare processen. Ordföranden informerade om jävsfrågan och dess behandling av rekryteringsnämnden och dess ordförande professor CM. Vidare informerade ordföranden om institutionens nytta av ett lektorat med denna särskilda inriktning efter kontakt med dess prefekt. Dessa genomgångar gjordes innan de båda sökande intervjuades. Genomgången gjordes särskilt ingående med tanke på att BM redan tidigare lämnat in besvär mot HF för jäv. Intervjuerna med sökande genomfördes på exakt samma sätt och omfattade lika stor tid. Efter avslutade intervjuer fördes en ingående diskussion inom tjänsteförslagsnämnden varvid konstaterades att båda sökande uppfyllde de formella kraven för befattningen. Mot bakgrund av de sakkunnigas utlåtanden och intervjuerna gjordes en bedömning av var och en av tjänsteförslagsnämndens sex närvarande ledamöter rörande rangordningen av de båda kandidaterna för ett lektorat med angiven profil. Det framkom att bedömningen i tjänsteförslagsnämnden förstärkte de sakkunnigas enhälliga uppfattning

att RJ var klart mest meriterad och lämplig för det aktuella lektoratet. Vid den slutliga behandlingen tog tjänsteförslagsnämnden speciellt upp jämställdhetsfrågan och vägde denna mot vetenskaplig och pedagogisk skicklighet samt lämplighet.

Överklagandenämndens yttrade

Fråga har uppkommit om betydelsen av såväl kvinnliga som manliga sakkunniga i ett anställningsärende:

Av handlingarna i ärendet framgår att BM, utöver vad hon anfört i överklagandet, redan under högskolans handläggning av anställningsärendet väckte frågan om kvinnlig sakkunnig genom ett brev till dekanus. Trots detta har lärosätet varken i handlingarna från anställningsprocessens gång eller i yttrandena med anledning av överklagandet redovisat några synnerliga skäl för att inte utse någon kvinnlig sakkunnig. BMs uppgift i överklagandet om att det finns kvinnliga sakkunniga att tillgå har inte bestritts. Med beaktande härav finner Överklagandenämnden för högskolan att det inte har framkommit några synnerliga skäl för att endast utse manliga sakkunniga i ärendet.

Frågan är då vilken betydelse denna brist i handläggningen har för ärendet. Överklagandenämnden för högskolan gör härvid följande överväganden.

För att bedömningarna i ett anställningsärende skall kunna tillföras både manliga och kvinnliga perspektiv bör de sakkunniga om möjligt vara av olika kön då flera sakkunnigutlåtanden inhämtas. På anförda grunder finner Överklagandenämnden att högskolans anställningsbeslut inte har tillkommit i laga ordning. Den redovisade bristen i handläggningen är av sådan beskaffenhet att det överklagade beslutet skall undanröjas.

Frågor:

Utifrån det kortfattade materialet som föreligger – skulle ni ha gjort samma bedömning som anställningsnämnden ursprungligen gjorde?

Manipulera fallet. Vad skulle ha krävts för en annan utgång? Om ni inte är överens med ÖNHs bedömning, vad skulle ha krävts för att utgången skulle tillfredsställa er?

Att en sökande har överklagat en tidigare tjänstetillsättning är ofta kunskap som finns internt om hon eller han söker en ny anställning särskilt om det sker på samma lärosäte. Hur kan denna kunskap påverka rekryteringsgruppens arbete?



HANDLEDNING

Bakomliggande tankar för utbildningsledaren

Materialets sammansättning

Materialet består av flera olika delpaket. Det finns förslag till ett schema som omfattar två halvdagar. Materialet är dock mer omfattande än så. Det finns alltså utrymme att plocka allt efter målgrupp och behov, och avsikten är också att man gör det. Det föreslagna tidsschemat bör snarare ses som inspiration och utgångspunkt än som ett rättesnöre. I vissa fall kanske man beslutar att utelämna vissa delar, i andra fall att enbart använda ett eller två för en särskild satsning, eller lägga upp utbildningen som återkommande inslag i en rekryteringsgrupps arbete.

Materialet består dels av faktatexter, dels av diskussions- och övningsuppgifter och dels av inspelade inslag som huvudsakligen också fungerar som diskussionsunderlag.

Materialet är tänkt att kunna användas utan en ledare som är särskilt insatt i området, och det är då faktatexterna, som förutsätts läsas utanför själva utbildningstiden, som erbjuder grundläggande kunskaper. Själva utbildningssituationerna kommer i sådana fall att till stor del bestå av interaktion – diskussionsuppgifter och uppgifter där gruppen kan öva sig i bedömningar, men utan att det är ”skarpt läge”, vilket tillåter att man inte enbart diskuterar ett beslut, utan också grundvalarna till olika möjliga beslut.

Materialet behöver givetvis anpassas till de lokala förhållandena. Detta är nödvändigt till exempel när det gäller ”lagar och regler”, eftersom den lokala anställningsordningen är viktig att känna till. Men anpassning till lokala förhållanden innebär i största allmänhet att diskussionerna blir mer grundade i verkligheten, att faktamaterialet blir fylligare och så vidare.

Att vara rekryteringsgrupp

Texten *Rekryteringsgruppens uppgifter och dilemman* är ett grundläggande diskussionsunderlag för framför allt nya medlemmar. Framför allt berör den gruppens ställning och relationer till flera olika parter: institutioner, fakulteter, sakkunniga, Överklagandenämnden för högskolan, samt högskolans olika rekryteringsmål. Även betydelsen av gruppens sammansättning och tidspress tas upp. Syftet är att initiera reflektioner kring de dilemman som det innebär att befinna sig i denna skärningspunkt. Om man också har diskuterat begränsningarna i det ansvar som man kan ta, blir det ansvar som man skall ta tydligare.

Möjliga sätt att använda texten:

- I de fall erfarna rekryteringsgruppsmedlemmar medverkar, kan de ge konkreta exempel av ovanstående problematik, som gruppen kan diskutera och ”lösa”. Särskilt i fall då det är fråga om en be-

fintlig grupp, kan det vara värdefullt att på ett mer principiellt plan diskutera hur man väger de olika målen mot varandra.
- Gruppen kan också diskutera vilken roll man själv bör ha och vill ha gentemot de olika intressenterna och hur denna roll kan tydliggöras.

Texten *Grundläggande aspekter i akademisk rekrytering* är framför allt tänkt som en introduktion till student- och i viss mån doktorandrepresentanter. I många fall saknar framför allt studentrepresentanter, av förklarliga skäl, en insikt i vilken process de är delaktiga i, vilka regler som gäller, vilka traditioner som styr, vad det är för arbetsuppgifter som forskare/lärare utför, vad som räknas som merit i olika sammanhang och så vidare. Detta förstärker den marginalisering som ändå lätt äger rum med tanke på att rekryteringsgrupperna vanligtvis består av relativt seniora forskare. I många fall är detta inte en text som hela gruppen behöver bekanta sig med.

Ögonblicksbilderna från rekryteringsgrupper och intervjuerna med studentrepresentanten och ordföranden kan till exempel användas för att börja eller avsluta utbildningen – eller både och. Mötesdialogerna kan läsas enskilt eller spelas upp av deltagarna. De medföljande diskussionsfrågorna är förslag – det viktiga är att gruppen kommer in på områden som är aktuella utifrån egna erfarenheter och i den egna miljön. (Detta gäller givetvis alla diskussionsfrågorna i materialet.)

Att läsa sakkunnigutlåtanden

Syftet med denna del är att både uppmärksamma brister i sakkunnigutlåtanden och diskutera hur man som individ och som grupp skall förhålla sig till dem.

Texten *Vetenskaplig kvalitet – en egenskap i betraktarens öga* är en introducerande forskningsgrundad text som fastlägger att de akademiska bedömningsprocesserna inte är objektiva och rationella, utan att det är vanligt och normalt att de innehåller olika slags partiskhet. Inget övningsmaterial knyter direkt an på denna text.

Texten *Att läsa sakkunnigutlåtanden* börjar med att betona subjektivitet i bedömning och det allmänmänskliga i att omedvetet blanda personliga uppfattningar i sakliga värderingar. Därefter nämns ett antal fallgropar när det gäller att bedöma män respektive kvinnor. Sådana aspekter går att hitta även i övningsmaterialet, men det är värt att påpeka att subjektivitet också förekommer när inte två olika kön är inblandade.

Övningsmaterialet består av tre olika sakkunnigutlåtanden, där två är korta och ofullständiga och en är längre och mer omfattande.

De allmänna frågor som kan ställas till sakkunnigutlåtandena är:

- Finns det ”fallgropar”?
- Vilka kriterier fäster de sakkunniga vikt vid?
- Varför kommer olika sakkunniga till olika resultat? Hur har de resonerat?
- Finns det en jämställdhetsaspekt?
- Hur skulle ni besluta i ärendet? Varför?

Sakkunnigutlåtanden utgör, även i denna förkortade form, ett omfattande material att läsa innan man kan börja arbeta med dem. Deltagarna skall helst ha läst materialet i förväg. Andra möjliga diskussionsfrågor när det gäller sakkunnigutlåtanden:

- Är det möjligt/önskvärt att sammanfatta meriter i tabeller?
- Är det möjligt/önskvärt att sakkunnigutlåtandet till stor del består av en poängsättning av kandidaterna?
- Om gruppen är heterogen: Har man erfarenhet av olika traditioner i sakkunnigutlåtandeskrivandet? För- och nackdelar med dem?
- När kan/bör man återremittera ett sakkunnigutlåtande?

Bedömning av pedagogisk skicklighet

Syftet med denna del är att visa på komplexiteten och spännvidden i begreppet pedagogisk skicklighet för att ge deltagarna dels motivation att verkligen ägna omsorg åt bedömningen av denna aspekt av meriteringen och dels några tips på vad som kan bedömas utifrån vilket material.

Faktatexten betonar att pedagogisk skicklighet är ett omfattande begrepp, där undervisningsskickligheten endast är en del. Den är avsedd både för grupper som regelbundet använder sig av särskilda pedagogiskt sakkunniga och för grupper som själva bedömer den pedagogiska skickligheten tillsammans med de vetenskapligt sakkunniga.

Filmen kompletterar faktatexten genom att muntligt ta upp en del av det som finns i faktatexten.

Övningsmaterialet består av pedagogiska meritportföljer till en anställning. Även detta är ett omfattande material och några av diskussionsfrågorna koncentrerar sig på delar av materialet.

Genus i akademin

Syftet med denna del är att göra deltagarna medvetna om att vi alla tenderar att betrakta och bedöma män och kvinnor olika, om vi inte är uppmärksamma, och att denna tendens ligger bakom den låga andelen kvinnor i högre akademiska positioner.

Texten *Genus i akademin* räknar upp olika hinder för kvinnors avancemang i högskolevärlden. Många av dem är inte direkt relevanta för rekryteringsgruppsarbetet, utan kan snarare betraktas som bakgrundsinformation, som till exempel kan förklara varför kvinnor och män kan ha olika sökmönster och meriteringar. Marieke van den Brinks föreläsning går mera rakt på sak när det gäller rekrytering. I samband med partiskhet när det gäller kön i rekryteringsarbete, berör den excellensbegreppet, intervjuer m.m.

Det är flera aspekter i van den Brinks föreläsning som kan diskuteras, och ett möjligt upplägg är att först låta åhörarna formulera sina egna diskussionsfrågor. Diskussionsfrågorna nedan är ganska omfattande och det är inte troligt att alla förslagen kan användas under ett utbildningspass.

Diskussionsfrågor:

- Vilka för- och nackdelar har transparens i rekryteringsgruppens arbete? Vad anser ni om den grad av transparens som finns idag, t.ex. offentlighetsprincipen, det sätt som protokollen förs, sättet att använda sökgrupper o.s.v
- Hur hanterar man en situation där en utlysning är riktad mot en särskild sökande?
- Vilken bör sökkommittéernas roll vara – eller skall de finnas över huvud taget?
- Hur kan nätverk synas i bedömningsunderlaget för en anställning – direkt och indirekt?
- Vad är excellens? Vilken roll spelar den och liknande begrepp i rekryteringsgruppens arbete?
- Hur viktigt är det att rekryteringsgrupp och sakkunniga består av både kvinnor och män?
- Van den Brink säger att man omedvetet ställer högre krav på kvinnor än på män. Om det är omedvetet, hur kommer man åt det?
- Hur kan man i en rekryteringsgrupp skapa en miljö där partiskhet när det gäller kön och även andra slags partiskhet kan diskuteras?

I ljudavsnitten berättar några kvinnor som gjort karriär inom universitetsvärlden om vad som gör en universitetskarriär möjlig och vad som försvårar den. Om man inte väljer att låta deltagarna formulera sina egna diskussionsfrågor kan man diskutera till exempel:

- Skulle råden vara samma till ”män som vill göra karriär”? Varför/varför inte?
- Vikten av att vara med på olika sammanhang betonas – samtidigt som det varnas för att man splittrar sig för mycket. Är att sitta i rekryteringsgrupp viktigt om man vill göra karriär? Vilka grupper är viktiga?
- Är god självkänsla viktigt? Hur syns den i bedömningsunderlaget för en anställning?
- ”Om koden är att publicera sig i bra tidskrifter även om du vill göra något annat så publicera dig i bra tidskrifter…också” Hur kan vi – eller kan vi – värdera vetenskaplig verksamhet som inte följer normen?
- Åtgärden att inte enbart förlänga en anställning med föräldraledighetstiden, utan att förlänga dubbla föräldraledighetstiden antyder att man anser föräldraskapet göra en större påfrestning för forskningen än enbart den uttagna tiden. Är det synsättet rimligt? Vad innebär en sådan åtgärd för jämställdheten på lång sikt?
- Nätverk nämns flera gånger som viktiga. Hur kan nätverk synas i bedömningsunderlaget för en anställning – direkt och indirekt?
- Riktade satsningar för extra forskningstid nämns också som viktiga. Hur stort utslag kan sex månaders forskningstid ge i ett bedömningsunderlag? Jämfört med andra sökande (som fått forskningsmedel på andra sätt)?
- För två av kvinnorna var det ”slumpen” som gjorde att de kom på ledarskapsbanan, för den tredje var det en bra institutionsmiljö och för den fjärde kvinnosatsningar. Hur skulle motsvarande mönster ha kunnat se ut om fyra män intervjuats?

Att använda intervjuer

Intervjuer används av många rekryteringsgrupper, men inte alltid på ett effektivt och målmedvetet sätt. Syftet här är att ge tips på hur man kan göra mer tillförlitliga intervjuer i den situation som en rekryteringsgrupp befinner sig i.

Texten *Anställningsintervju – upplägg, innehåll, råd* betonar vikten av att strukturera intervjun så att man under den korta tid som ofta står till förfogande håller sig till det som man anser vara väsentligt att veta, och så att intervjuerna blir jämförbara. Också referenstagning berörs.

Filmen sammanfattar texten i en föreläsning. I anslutning till filmen kan man diskutera:

Hur kan intervjuerna i er rekryteringsgrupp utvecklas/förbättras när det gäller:

- Bestämma frågor.
- Förbereda intervjun.
- Genomföra intervjun.
- Hantera intervjuresultatet
- Referenstagning.

Om man vill lägga mer tid på detta moment är det också möjligt att deltagarna övar på att intervjua varandra till en tänkt anställning (se t.ex. kungörelserna för övningsmaterialet ”Sakkunnigutlåtanden”). Denna övning är givetvis mest givande, ifall man kan engagera någon som har arbetat med intervjuteknik. Men även amatörer i intervjukonsten kan sinsemellan ge varandra feedback för att förbättra anställningsintervjuerna.

Ytterligare en möjlighet är att arbeta fram en frågebank med några grundläggande frågor som alltid kan eller bör användas. Det är en fördel att här begränsa antalet, för att åstadkomma prioriteringsdiskussioner.

Lagar och regler

Vid det här avsnittet kan man söka experthjälp från högskolejuristen eller liknande. Materialet är översiktligt och det kan uppstå frågor som inte kan besvaras inom gruppen.

Syftet är helt enkelt att ge information om de lagar och regler som berör arbetet i rekryteringsgruppen, framför allt jävsbestämmelserna, som i det praktiska arbetet ofta är de mest problematiska.

Texten *Lagar och förordningar som reglerar rekrytering* är en översiktlig genomgång av de regler som är tillämpliga i rekryteringsgruppsarbete. Detta avsnitt bör kompletteras med en genomgång av den lokala anställningsordningen

Fallen från Överklagandenämnden kan användas som diskussionsunderlag. De är en tillämpning av lagar på särskilda fall. I och med att de ligger på ÖNHs hemsida kan de antas vara avsedda att vägleda praxis. Varje fall är dock individuellt och hur ÖNH bedömer ett visst överklagande kan man inte veta i förväg. Därför kan inte exempelfallen sägas utgöra något slags facit.

Tidsåtgång

Materialet är omfattande och om man vill gå igenom dess alla delar, är det förmodligen en fördel att använda till exempel två halvdagar i stället för en heldag. De olika delarna kan dras ut och komprimeras, de kan fyllas ut med lokala experter och fler eller mer omfattande övningar, eller i flera fall komprimeras genom att till exempel enbart titta på det inspelade materialet. Nedan finns två rudimentära förslag till schema.

Alternativ 1:

Första halvdagen

- Introduktion ½ t
- Genomgång av lagar samt diskussion, med extern expert 1 t
- Pedagogisk meritering, 1½ t (inklusive fika)
- Intervjuer 1 t

Andra halvdagen:

- Sakkunnigutlåtanden 2,5 t (inklusive fika)
- Genus i akademin 1 t
- Avslutning ½ t

Alternativ 2:

Första halvdagen

- Introduktion med diskussion ¾ t
- Lagar 1 t
- Paus
- Genus 1 t
- Intervjuer 1 t

Andra halvdagen:

- Sakkunnigutlåtanden 1½ t
- Paus
- Pedagogisk meritering 1½ t
- Avslutning med diskussion ¾ t

