

# Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning<sup>1</sup>

## **On academic housekeeping and its allocation**

Academic housekeeping denotes the type of work tasks within university departments that are low-status, time-consuming, largely invisible, and that nevertheless need to be done. This article discusses academic housekeeping in a Swedish context, and holds that this topic has been overlooked in research. The aim is therefore to specify the meaning of the concept, to describe the gendered aspects of how academic housekeeping tasks are distributed, and to discuss possible explanations for the identified pattern. Through a close reading of current scholarship, the article finds that women carry out a disproportionate share of academic housekeeping tasks. This pattern is attributable to a complex set of factors, among them "publish or perish"-related competitive academic culture, researcher ideals, and gender norms. The main argument of the article is that unbalanced academic housekeeping allocation may partially account for women's difficulties in advancing within academia, and therefore need to be taken seriously in research as well as in academic leadership.

*Keywords:* academic housekeeping, gender, work, university, division of labor

DET FINNS EN betydande forskning som syftar till att förstå varför kvinnors karriärmöjligheter inom akademien fortfarande är mindre än mäns. Trots att det fattats politiska beslut om att diskriminering inom akademien ska motverkas, och trots att det finns en uppsjö olika jämställdhets- och mångfaldsprojekt, kvarstår en vertikal arbetsdelning med förhållandevis få kvinnor inom högre tjänstekategorier. Det generella mönstret är att kvinnor dominerar på lägre nivåer (som studenter och doktorander) men att deras andel sedan minskar för varje steg upp på karriärstegen, och att de bara utgör en bråkdel av professorerna (UKÄ 2016; Husu 2005a:9). Många forskare intresserar sig nu för att kartlägga, förklara och ytterst förändra detta mönster. Denna artikel ägnas åt att förstå en avgränsad del av detta större problemområde, nämligen det som handlar om vikten av "tidsallokering" (Misra m.fl. 2011), och närmare bestämt det som emellanåt kallas "akademiskt hushållsarbete" (jfr Bird m.fl. 2004). Tanken

---

1 Jag vill tacka Åsa Knaggård, Anna Lindqvist och Irina Schmitt för värdefulla kommentarer. Tack till Henrik Gundenäs för språkgranskning.

är att kvinnors karriärmöjligheter hindras av att de i större utsträckning än andra ägnar sig åt sysslor som inte är meriterande. Det kan röra sig om sådant som att ställa upp när det krisar, ta på sig olika uppdrag, kommentera doktoranders texter, lösa relationsproblem mellan studenter eller kollegor, ingå i julfestkommittéer och agera seminarieutfyllnad när det är glest i salen och någon har en inbjuden gäst. Sådana sysslor, och de som utför dem, fungerar som ett sorts smörjmedel i organisationer (Fiaz m.fl. 2018). De är både nödvändiga och önskvärda, men samtidigt är de osynliga och i hög grad förgivettagna – precis som i det klassiska fallet med heterosexuella kvinnors hushållsarbete. Inte minst är de ofta snedfördelade och tar mycket tid, och denna tid har höga alternativkostnader i form av vantrivsel såväl som utebliven meritering.

I en forskningsöversikt från 2010 menade Drude Dahlerup att det finns brister i studiet av institutionskulturer och den vidare akademiska kulturen. Den forskning som finns visar att den egna forskningsmiljön gärna förstås och framställs som jämställd, samtidigt som det finns en mängd exkluderande praktiker vilka leder till att kvinnor och män i realiteten har väldigt olika villkor (Dahlerup 2010; se även Ahmed 2012). Denna artikel anknuter till detta större forskningsområdet om institutionskulturer. Den gör det på ett lite speciellt sätt i det att den börjar i något helt konkret – hur de ofta osynliga arbetsuppgifterna på en institution fördelas – och genom detta försöker säga något om institutionskulturen. Jag försöker alltså studera kulturen genom att se på dess materiella verkningar, inte i första hand i form av mer abstrakt ”prestige” utan i form av den konkreta fördelningen av arbetsuppgifter. Mitt fokus är materiellt, konkret och lokalt. I denna mening har jag inspirerats av forskning som handlar om att studera universitetet som en arbetsplats – som en plats där människor interagerar, rör sig och känner, utför arbetsuppgifter och intar olika hierarkiskt ordnade positioner (Acker 1990; Alvarez 2017, Smith 2005; Heidegren m.fl. 2018).

Syftet med artikeln är att uppmärksamma ett viktigt och åsidosatt forskningsområde. Större delen av den hittillsvarande empiriska forskningen på området har gjorts i USA och det saknas alltså större studier i en svensk kontext som specifikt fokuserar på akademiskt hushållsarbete. Artikeln ger en översikt över tidigare forskning och teori, men redovisar inte resultatet av någon egen empirisk studie. Med utgångspunkt i tidigare amerikansk och svensk relevant forskning försöker jag besvara tre forskningsfrågor.

Den första frågan är av begreppsutredande karaktär: Hur kan vi förstå och definiera akademiskt hushållsarbete? Den andra är av beskrivande art: Hur ser fördelningen av detta arbete ut? Slutligen vill jag med den tredje frågan resonera kring möjliga förklaringar: Varför ser fördelningen av hushållssysslorna ut på detta sätt?

En avgränsning som görs i texten är distinktionen kvinnor–män. Denna kan anses vara problematisk eftersom den är binär och därmed framställer kvinnor och män som homogena kategorier, i alla fall antydningssvis. Senare decenniernas intersektionalitetsstudier har eftertryckligt visat hur förenklat ett sådant antagande är, då det bortser från hur människors sociala positionering är ett resultat av hur kön samverkar med klasstillhörighet, etnicitet, ålder, sexuell läggning och identitet – vilka alla dessutom är stadda i ständig förändring. Inom det fält som utforskar arbets- och maktförhållan-

den har forskare visat hur exempelvis vita kvinnor med medelklassbakgrund generellt har helt andra förutsättningar än andra grupper av kvinnor (och män) (Acker 2005, 2006; Sandell 2014; Ahmed 2012, 2009; Essed och Goldberg 2002; Kumashiro 2004; Harlow 2003; Smith 2002). Samtidigt är kvinnor–män-distinktionen fortfarande betydelsefull, och dessutom är det den som forskningen om akademiska hushållssysslor hittills främst fokuserat på (med vissa undantag, som vi kommer att se). Medveten om att en större empirisk studie skulle behöva uppmärksamma dessa andra maktförhållanden har jag här alltså gjort en snävare fokusering.

I nästa avsnitt ges en kort översikt över forskningen kring genus och organisation i allmänhet och genus inom universitetsvärlden i synnerhet. Efter detta följer två avsnitt där det akademiska hushållsarbetet definieras och preciseras. Sedan följer ett avsnitt där hushållsarbetets fördelning skisseras utifrån tidigare forskning, följt av en diskussion kring möjliga orsaker. Allra sist förs en avslutande diskussion.

## Genus i organisationer och i högskolevärlden

Den forskning som sökt förstå kvinnors underordnade roll på arbetsplatser likaväl som på arbetsmarknaden i stort fokuserade inledningsvis mest på socialisation. Man menade att de könsroller som lärs in i barndomen blir riktninggivande för pojkar och flickors senare val av utbildning och yrke och deras olika nivåer av ansvar för hem och familj. Men sedan mitten av 1980-talet har feministiska organisationsforskare riktat uppmärksamheten mot själva arbetsplatserna (Cockburn 1985; Acker 1990). Man menar att bristande jämställdhet inte bara är något som anställda tar med sig från privatlivet och det omgivande samhället, utan något som även upprätthålls och återskapas på själva arbetsplatserna. Påverkan kan därför även gå i omvänd riktning, så att de hierarkier som skapas där även präglar livet utanför arbetet. Inte minst gäller detta i västvärldens samhällen, där arbetets ställning är stark (Martin och Collinson 2002). I själva verket, menar dessa forskare, går det inte att entydigt avgöra var arbetsplatsen slutar och övriga samhället börjar; gränsen dem emellan är flytande (Acker 2005:110).

Joan Acker har med kraft argumenterat för att varje arbetsplats eller annan organisation på ena eller andra sättet upprätthåller systematisk ojämlikhet baserad på kön, klass och ras. En viss organisation utgör vid varje enskild tidpunkt en bestämd "ojämlikhetsregim", vars uttryck måste studeras från fall till fall. Dessa ojämlikhetsregimer kan alltså skilja sig mycket åt, men inte ens de arbetsplatser som medvetet strävar efter jämställdhet går fria trots att den bristande jämställdheten där kan vara mindre iögonfallande. Även i sådana fall finns någon form av hierarki som understöds av legitimerande ideologier, uppfattningar om "ledarskap" och så vidare (Acker 2005, 2006).

De processer som upprätthåller och återskapar ojämlikhet äger rum i många sammanhang och kan vara mer eller mindre synliga. I ena änden av spektrumet finner vi sådant som öppen diskriminering och sexuella trakasserier, som det numera i de flesta länder finns lagar som beivrar. Mindre iögonfallande är alla de processer som till synes är neutrala men som systematiskt missgynnar vissa grupper. Jag tänker mig att det akademiska hushållsarbetet utgör en sådan relativt osynlig process, som inte

uppmärksammas av dem som drar nytta av att det utförs, och kanske inte ens av dem som får det på sin lott.

Det finns skäl att tro att det akademiska hushållsarbetet faktiskt är *osynligare* i Sverige än i USA, där den mesta forskningen alltså hittills har bedrivits. I USA ingår ”service” som en av de tre huvudsakliga uppgifterna för universitetsanställda vid sidan av forskning och undervisning (Ward 2003). Men i Sverige är de tre uppgifterna som bekant forskning, undervisning och samverkan med det omgivande samhället. Alla de arbetsuppgifter som i USA ingår i ett vidare serviceuppdrag – medverkan i betygsnämnder, bedömning av forskningsansökningar, böcker och artiklar, samt deltagande i institutionsinterna uppdrag – är helt frånvarande i den svenska formuleringen av universitetets kärnuppdrag.<sup>2</sup> Jag menar inte att problemet i sig självt är mindre – detta är en empirisk fråga och som vi ska se nedan finns det en hel del amerikansk forskning som visar på en snedvridning som innebär att serviceuppdragen främst utförs av kvinnor. Det jag menar är i stället att *osynliggörandet* av alla dessa sysslor kan vara ännu större i Sverige, vilket gör denna subtila form av underordning än svårare att se, kan man förmoda.<sup>3</sup>

När ett missförhållande inte är speciellt synligt är det förstås svårare att komma till rätta med det. Två omständigheter gör problemet extra stort. Det ena är att synligheten skiljer sig åt mellan grupper. De som drar fördel av en rådande ordning är inte sällan omedvetna om detta. De kan tala om rasism och sexism som något oönskat och abstrakt som finns därute i samhället, men vara ovetande om att det praktiseras på deras egen arbetsplats och kanske rent av av dem själva. Samtidigt kan andra på samma arbetsplats uppleva sig nedtryckta och underordnade (Acker 2005:118).

Ett annat problem är att anställda ofta internaliserar normer som upprätthåller ojämlikhet, vilket gör problemet ottydligt för både dem själva och andra. Att upprätthålla normer är inte något passivt. Som Arlie Hochschild (2003) visat kräver det ofta inte bara en anpassning av beteenden, utan också en aktiv bearbetning av det egna känslolivet. Det ”känslomässiga arbete” (*emotion work*) hon talar om består i individens försök att på ett djupare plan bringa sig själv i samklang med den rådande ideologin, till exempel en viss ojämlikhetsregim. Det känslomässiga arbetet kan gå ut på att trycka undan känslor som inte verkar lämpliga, men även att frammana känslor som man inte har men som framstår som önskvärda – till exempel att trivas inom ramen för en given ordning (ibid:95). Den sortens processer motverkar de underordnande processernas synlighet. I det sammanhang vi intresserar oss för här skulle det kunna handla om att de som förväntas utföra de akademiska hushållssysslorna efter hand kan komma att utveckla en känslomässig acceptans för detta.

2 Jfr Högskolelagen Kap. 1 § 2. I kapitlet om ”Professorer och andra lärare” finns en formulering om att administration ingår i universitets- och högskolelärares sysslor (Kap. 3 § 1).

3 Som vi ska se är en del av problemet vidmakthållandet av en akademisk kultur som håller vissa sysslor högre än andra. Att forskning i praktiken rangordnas högre än undervisning är ett välkänt faktum. Initiativ såsom Lunds universitets pedagogiska akademi, där undervisningskompetens belönas genom ett graderat system knutet till lönepåslag, visar att det pågår ett medvetet arbete för att ändra på detta. Något liknande finns emellertid inte (mig veterligen) i fråga om hushållssysslorna.

## Genus i högskolan

Kvinnors roll inom högskolevärlden har på flera sätt stärkts under senare decennier. Juridiska hinder för kvinnor att studera och att undervisa har avvecklats. Dessutom har högskolevärlden i vissa avseenden feminiserats. Det finns nu fler kvinnor än män som studerar på grundnivån, både i Sverige och i många andra länder. Kvinnor läser också nu vad som traditionellt setts som manliga utbildningar, till exempel medicin och juridik, även om en viss horisontell uppdelning mellan kvinnor och män fortfarande kvarstår. Samtidigt är universitetsvärlden och de olika vetenskapsgrenarna som trängs inom den hierarkiska med enorma skillnader i fråga om både löner och prestige. Universitetsvärlden har dessutom stort inflytande på det omgivande samhället, då vetenskapliga resultat inverkar på människors uppfattning om världen och samhället. Detta gör det särskilt viktigt att undersöka skevheter i fråga om formella och informella positioner inom universitetsvärlden (Frank Fox m.fl. 2017).

I den här artikeln intresserar jag mig främst för vertikala åtskillnader, det vill säga kvinnors möjlighet att göra karriär inom högskolan. Forskning har visat att ju högre tjänstegrad desto färre kvinnor. I Sverige har vi till exempel 46 procent kvinnliga lektorer och bara 25 procent kvinnliga professorer. Det här mönstret är tydligast inom teknikämnen, där motsvarande procentsatser är 26 respektive 15 procent (UKÄ 2016:89–93).

Det finns nu en relativt bred forskning om de specifika karriärhinder som kvinnor möter inom högskolan (Frank Fox mfl 2017). En viktig insikt kan hämtas i Liisa Husus studie. Husu menar att den formella jämlikheten lett till att kvinnors underordning blivit informell, vilket gjort den svårare att upptäcka. Hennes välkända studie visade att erfarenheter av diskriminering inom akademien återfanns på alla nivåer. Diskrimineringen är alltså inte avgränsad till en viss fas i karriären, utan drabbar kvinnor under hela deras akademiskt verksamma liv (Husu 2005b). De kvinnor som Husu intervjuade berättade om många olika upplevelser av diskriminering. Vissa hade upplevt diskriminering vid rekrytering och vid meritbedömning av olika slag. Men många talade också om mycket subtila uteslutningsmekanismer som mer antar formen av icke-händelser. Exempel på detta var att man blir bortglömd eller bemött med tystnad (Husu 2005b).

Ett återkommande tema i forskningen handlar om forskaridealet och att detta är maskulint kodat. Precis som feministisk forskning har visat hur andra förmodat neutrala roller (till exempel arbetaren, individen inom liberalismen) underförstått byggt på föreställningar om mannen, har forskare här alltså vänt blicken mot sitt eget fält, vetenskapen. Den traditionella bilden av forskaren är den av en avskärmad individ, en hjärna utan kropp, någon utan familjeförpliktelser som helhjärtat kan ägna sig åt vetenskapen. I den tid vi nu lever i, när nyliberala styrningsformer trängt in i universitetsvärlden, kompletteras detta ideal med nya (maskulina) särdrag: man ska vara målmedveten, tävlingsinriktad och handlingskraftig (Frank Fox 2017). Dessa ideal är nog svåra för de flesta att ta till sig och trivas med, men det är särskilt besvärligt för många kvinnor. Kraven på total hängivenhet och villighet att ägna all sin vakna tid åt forskningen om så krävs krockar med de förväntningar som ställs

på kvinnor i deras familjeroll (Thwaites och Pressland 2017; Caprile 2012). Morley (2013) förklarar att kvinnor kläms mellan två *greedy institutions* som båda ställer höga krav på närvaro och hängivenhet, nämligen akademien och familjen. Dessutom har många kvinnor extremt svårt att identifiera sig med detta forskarideal, vilket bland annat tar sig uttryck i tvekan att söka sig till ledande positioner (Morley 2013; Morley och Crossouard 2016).

Forskning har visat att kvinnors karriärmöjligheter krymper på många olika sätt: man har bland annat visat att kvinnor citeras mindre än män, något som kan vara avgörande för meritering (King m.fl. 2017; Maliniak et al 2013). I de fall kvinnor och män samförfattar bedöms alstren ofta till kvinnors nackdel (Sarsons 2017). Inom samhällsvetenskapen tenderar kvinnor att välja ”mjukare” kvalitativa metoder som inte har samma status som kvantitativa metoder (Shames och Wise 2017). Vidare missgynnas kvinnor ofta av studentutvärderingar, både på grund av deras utformning och på grund av studenternas fördomar och uppfattningar om vetenskaplig auktoritet (Boring m.fl. 2016; MacNell m.fl. 2015; Martin 2015). Forskningsanslag tilldelas genom processer som tenderar att missgynna kvinnor (Bondestam och Grip 2015; Andersson m.fl. 2012), något som också gäller de större satsningarna på ”starka forskningsmiljöer” (Sandström m.fl. 2010, Caprile 2012). Kvinnor har också generellt sämre nätverksresurser än män, något som i många fall kan vara förödande (Caprile 2012).

I Sverige finns det en medvetenhet om den bristande jämställdheten inom högskolesektorn. År 2009 inrättade regeringen Delegationen för jämställdhet i högskolan. Bland de olika problem som delegationen skulle undersöka fanns ”kvinnor och mäns skilda möjligheter till forskarkarriär” och ”den ojämna könsfördelningen på högre tjänster och befattningar inom högskolan” (SOU 2011:1, 218). Hypotesen som förs fram i denna artikel är att den skeva fördelningen av akademiskt hushållsarbete kan utgöra en del av förklaringen till dessa problem (Bellas och Toutkoushian 1999). Vi kommer nu att gå vidare med att försöka definiera, kartlägga och förklara det akademiska hushållsarbetet.

## Ett försök till definition

För att ringa in vad det akademiska hushållsarbetet består i börjar jag negativt: det handlar *inte* om forskning, undervisning eller samverkan med det omgivande samhället (tredje uppgiften). Det handlar inte heller om det arbete som den administrativa personalen får betalt för att utföra och som ingår i deras arbetsbeskrivning. Jag syftar inte heller på de allmänna administrativa uppgifterna – den allt större börda som alla måste bära (till exempel att lära sig ständigt nya dataprogram för att hantera reseräkningar med mera) när institutioner växer och deras uppgifter ökar samtidigt som man inte anställer administratörer i motsvarande grad.

En teoretisk definition skulle kunna innefatta följande delar: det rör sig om en uppsättning sysslor som måste utföras på en institution, som kräver att någon men inte alla utför dem och som är icke-meriterande. För att försöka sig på lite public

choice<sup>4</sup>-språk, skulle man kunna säga att det akademiska hushållsarbetet som helhet är ett slags kollektiv nytthet, som alla drar fördel av men som inte alla behöver utföra.<sup>5</sup> Varenda syssla som ingår i hushållsarbetet kanske inte skulle motsvara kriterierna för en kollektiv nytthet (tvärtom är utmärkande för dessa sysslor ofta att de innebär yttringar av lojalitet, stöd, affekt och omsorg som är personliga i det att de riktar sig till en viss individ). Men abstraherade från varje enskild situation, utgör dessa hushållsarbetsysslor sammantagna själva det emotionella och praktiska smörjmedlet för en institution, det som inte bara får institutionen att praktiskt fungera utan också det som bidrar till att skapa en stämning eller en atmosfär som alla får ta del av.<sup>6</sup> På detta sätt kan vi tala om det som en kollektiv nytthet.

En fördel med detta synsätt är att vi kan lyfta in i analysen de svårigheter som ofta behäftar sådana nyttheter. Problemet med fripassagerare är välkänt. En fripassagerare är någon som utnyttjar den kollektiva nyttheten men som inte bidrar till att upprätthålla den. I fallet akademiskt hushållsarbete finns tveklöst fripassagerare – detta är denna artikels själva motiv. Jag tänker mig att man teoretiskt sett kan vara en fripassagerare utan att man själv är medveten om det. I själva verket är detta, som redan nämnts, vad vi kan förvänta oss utifrån litteraturen kring privilegier och ojämlikhet. Privilegierade grupper är ofta inte medvetna om sin gynnade position, deras privilegier är ”osynliga” för dem. Samtidigt upplever de som står utanför att dörrarna är stängda (Acker 2006). Kanske finns det en viss informell arbetsdelning som är så normaliserad att man inte ens reflekterar över sin privilegierade roll i den. Inte minst av detta skäl är det viktigt att belysa hushållsarbetet: för att bidra till ett medvetandegörande.

Inom nationalekonomisk teori finns ett annat begrepp som är relevant i sammanhanget, nämligen alternativkostnader. Alternativkostnader hänför sig till alternativ resursanvändning och måste inte innebära pengar. Begreppet syftar på de kostnader som följer av att man väljer bort något. I det här fallet handlar det om att vissa personer lägger mycket resurser i form av tid på att utföra akademiskt hushållsarbete och därför inte har samma möjligheter att forska och publicera sig, vilket i sin tur leder till utebliven meritering. Den uteblivna meriteringen är alternativkostnaden. Alla aktiviteter har förvisso alternativkostnader – även forskning och undervisning. Men till skillnad från dessa kan servicesysslorna inte växlas in mot något annat, till exempel högre lön eller steg i karriären. Detta, menar Bird m.fl., är ett utmärkande kännetecken för akademiskt hushållsarbete.

4 *Public choice* är en gren inom statsvetenskapen som analyserar samhällliga frågor med samma verktyg som nationalekonomin använder för att analysera ekonomiska företeelser. Grundantagandena är att människan är rationell och egennyttig.

5 Här brukar man nämna icke-rivalitet och icke-exkluderbarhet. ”Semikollektiva nyttheter” äger en av dessa egenskaper, medan ”genuint kollektiva nyttheter” äger båda.

6 Organisationsteori har uppmärksammat att alla organisationer behöver ett mått av omsorg och lojalitet (Rosanas och Velilla 2003). Detta, och förutsättningarna för att detta ska växa fram, har framför allt undersökts inom ramen för vad som kallas ”Organizational Citizenship Behaviour” (OCB) (Fiaz m.fl. 2018).

Service work is valuable to the organization in that it ensures the smooth functioning of the university by reducing the likelihood of conflict over inequities. But service work costs the university nothing. Because administrators define these activities as secondary to the objectives of the organization, service work carries little if any exchange value for those who do it. (Bird m.fl. 2004:201).<sup>7</sup>

## Kategoriseringar

Jag ska nu se närmare på vilka sysslor som ingår i det som ibland kallas service och ibland hushållsarbete. På vägen kommer jag att göra några olika indelningar för att precisera vad jag menar.

### Interna, externa och mellanliggande servicekategorier

”Jag kanske inte hjälper till med festplanering eller seminarier, men jag gör massor för samhällsvetenskapen utanför institutionen.” Varianter på detta argument har jag hört ofta och kanske själv använt ibland. Vi ska nu inleda med att resonera om varför detta inte är godtagbart från rättvise- eller jämställdhetssynpunkt. En central skiljelinje går mellan extern och intern service (Ward 2003). Det akademiska hushållsarbetet ligger helt och hållet inom den senare kategorin. *Extern service* sker utanför institutionen – till exempel vid andra institutioner eller i olika sammanhang på nationell eller europeisk nivå. Det kan röra sig om sådant som att opponera på en disputation, utföra sakkunniguppdrag inför tjänsteställningar eller delta i forskningsfinansierarnas beredningsgrupper. Sådana sysslor kan definitivt vara betungande, och det är nödvändigt att någon utför dem. Men vad som skiljer dem från hushållsarbetet är att de är utåtriktade och därmed synliga, och direkt eller åtminstone indirekt meriterande. De skapar nätverk, och dessutom är flera av dem arvoderade. *Intern service* sker i stället på den egna heminstitutionen, saknar meriteringsvärde, är oftast icke-arvoderade, leder inte till synlighet och främjar inga nätverk med forskare på andra institutioner. Ur det perspektiv som jag intar i denna artikel kan man alltså inte ersätta den senare med den förra. Om man lägger mycket tid på den externa servicen kan detta för övrigt vara ännu en anledning till att man blir en fripassagerare på dem som utför den interna servicen.

Det kan vara meningsfullt att foga en tredje kategori till Wards uppdelning. Det verkar gå att identifiera en mellanliggande position av servicesysslor, som riktas till den egna fakulteten eller det egna universitetet. Ju ”mer intern” en syssla, desto mindre prestige och desto mindre ekonomisk ersättning (se figur 1).

<sup>7</sup> Observera att det inte är uteslutet att man trots alternativkostnader kan få tillfredsställelse av att utföra dessa sysslor. Studier har visat att kvinnor och icke-vita som ägnar sig mycket åt dem ofta upplever att de får något tillbaka: de känner sig tillfreds med jobbet och de uppskattar de relationer de på detta sätt bygger (Bird et al 2004:201). Även dessa får dock leva med alternativkostnaden i form av utebliven meritering.



## Prestige och ekonomisk ersättning

Minst		Mest
<b>Intern</b>	<b>Mellanliggande</b>	<b>Extern</b>
<i>Exempel</i>	<i>Exempel</i>	<i>Exempel</i>
"Ställa upp"	Prefektuppdrag <sup>8</sup>	Betygsnämnd
Delta i arrangemang	Fakultetsuppdrag	Sakkunniguppdrag
Ge omsorg	Universitetsuppdrag	Forskningsråd

*Figur 1.* Tre kategorier av service och deras varierande grader av prestige och ersättning.

### Intern service

Det jag här kallar akademiskt hushållsarbete kan också benämnas intern service. Vad är det då för sysslor som ingår i denna? Här ger litteraturen inget tydligt svar. Den mesta forskningen kommer från en amerikansk kontext och uppmärksammar sådant som "activities related to faculty governance, faculty recruitment, evaluation and promotion, student admissions and scholarship, program supervision, development and marketing, internal awards etc." (Guarino och Borden 2017). Det finns inte anledning att tro att exakt samma saker skulle vara relevanta i ett svenskt sammanhang, eftersom universitetssektorn inte är uppbyggd på samma sätt. Detta motiverar vidare svensk forskning. Men det finns en annan brist hos dessa amerikanska exemplifieringar, nämligen att de bara räknar in tydliga och avgränsade uppdrag. Detta är förstäligt då det bara är sådana som kan operationaliseras och räknas i empiriska, kvantitativa studier. Men i den här artikeln är jag ute efter att teoretiskt få med *hela* omfattningen av de akademiska hushållssysslorna, inklusive dem som är svåra att räkna. Det är ofta just dessa som utgör organisationens smörjmedel. Dessa kan vara av två slag, nämligen de som tillsammans med mer konkreta uppdrag ingår i det "kollegiala" och de som i stället är "affektiva". I tabellen nedan är det alltså endast typen "uppdrag" som befintliga studier av akademiskt hushållsarbete uppmärksammar.

<sup>8</sup> En prefekt är anställd internt men är samtidigt institutionens ansikte utåt, varför prefektuppdraget placerats i den mellanliggande kategorin. Man skulle kunna ifrågasätta varför prefektskapet nämns i dessa sammanhang – ibland kan detta uppdrag ge en hel del makt och prestige. Detta tycks dock variera mellan olika stora och på andra sätt inflytelserika institutioner. Ofta förknippas också det tidskrävande prefektskapet med en pausad eller inställd forskarkarriär, så för dem som fortfarande vill delta i det vetenskapliga fältet kan det ha karriärmässigt stora alternativkostnader.

Intern service/akademiskt hushållsarbete – typer av sysslor		
Kollegiala		Affektiva/personliga
Uppdrag	Lojalitet /plikt	Akademiskt omsorgsarbete
<i>Exempel:</i> delta i jämställdhetskommittéer, samverkansuppdrag, leda seminarieverksamheten.	<i>Exempel:</i> festkommittéer, ”rycka in” i olika sammanhang, utföra undervisning när någon kollega blivit sjuk eller missköter sig, sitta med på seminarier, vara den som tar anteckningar på möten.	<i>Exempel:</i> trösta och peppa doktorander, hjälpa till att lösa relationsproblem mellan kollegor, lösa problem så att det blir bra för alla, även när de egentligen åligger någon annan, vara ”biträdande mamma” (se nedan).

Figur 2. Tre typer av akademiskt hushållsarbete/intern service.

## Vilka utför det akademiska hushållsarbetet och hur blir det så?

Nyligen publicerades en stor studie som innefattade data från mer än 140 amerikanska universitetsinstitutioner. Studien visade att kvinnor i genomsnitt utför långt mer service än män även när man konstanthåller faktorer som tjänstegrad, etnicitet och disciplin. Dessutom är det framför allt i den interna servicen (här definierad som sådan service som riktas till den egna institutionen eller universitetet) som skillnaderna mellan mäns och kvinnors arbete är störst. Slutsatsen är att akademiskt hushållsarbete är en viktig faktor för att förklara skillnader i meritering och icke jämställda förhållanden inom akademien (Guarino och Borden 2017).

We find strong evidence that, on average, women faculty perform more service than male faculty in academia, and that the service differential is driven particularly by participation in internal rather than external service. Thus, one might generalize that women faculty are shouldering a disproportionately large part of the burden of ”taking care of the academic family,” so to speak (Guarino och Borden 2017:690).

Även Mitchells och Heslis studie (2013) visar på denna könsmissiga obalans i fråga om fördelning av arbetsuppgifter. Deras studie rör enbart statsvetenskap, men forskarna menar att statsvetenskap är någorlunda representativt eftersom andelen kvinnor ligger nära genomsnittet för samtliga discipliner. De har analyserat en stor enkät som det amerikanska statsvetarförbundet APSA genomfört och som 1 399 universitetsanställda i USA svarat på. Resultatet visar att kvinnor och män rapporterar in ungefär lika mycket servicearbete, men att kvinnornas sysslor har lägre status och stjälper deras karriärer och inkomster snarare än hjälper dem. Färre kvinnor får uppdrag som prefekter eller studierektorer för forskarutbildningen,

och fler kvinnor får uppdrag i den typ av kommittéer där deskriptiv representation efterfrågas (*token women*) (Mitchell och Heslin 2013:362; jfr Selberg 2014). Även här är det alltså tydligt att kvinnor är överrepresenterade i den icke-meriterande inre servicen.

Hur sker då fördelningen av hushållsarbetet? En experimentbaserad studie har nyligen visat på flera intressanta resultat vad gäller fördelningen av icke-meriterande uppgifter (Babcock m.fl. 2017): Det är ungefär 50 procent mer sannolikt att en kvinna erbjuder sig när något behöver göras än att en man gör det. Att ta på sig servicesysslor verkar alltså för många kvinnor vara en del av att agera i den akademiska rollen (jämför *doing academic*) (Søndergaard 2005). Det visar sig att både män och kvinnor erbjuder sig i mindre grad när det är fler kvinnor i gruppen. Dessutom tillfrågas kvinnor i betydligt högre grad än män av både män och kvinnor (Babcock m.fl. 2017). Slutligen är kvinnor mer benägna att tacka ja till att ta på sig uppgifter när de väl tillfrågas (Babcock m.fl. 2017; Mitchell och Hesli 2013).

Babcock m.fl. drar slutsatsen att dessa könsmonster vad gäller service kan förklara den skeva karriärutvecklingen. Men, framhäver de, alternativkostnaden ligger inte endast i den uteblivna meriteringen, utan också i mindre trivsel och tillfredsställelse på arbetet:

Gender differences in the frequency of requests and in the acceptance of requests for less-promotable tasks may help explain why women advance at a slower rate than men in the workplace. Unless women spend more time at work that do men, working on less-promotable tasks means that they spend less time on more-promotable tasks. The career consequences of accepting a discretionary low-promotability task may, however, extend beyond the opportunity costs of the assignment itself. In particular, such assignments may generate lower job satisfaction and in turn reduce the worker's commitment and investment in her job (Babcock m.fl. 2017:716).

Tidigare forskning har uppmärksammat betydelsen av upplevd organisatorisk rättvisa. Om en arbetsplats upplevs som orättvis med avseende på antingen procedurer, fördelning eller relationer, uppstår ofta vantrivsel och minskat engagemang (Yean och Yusuf 2016; Fiaz m.fl. 2018). När det akademiska hushållsarbetet snedfördelas riskerar man alltså sådana konsekvenser.

Vad vet vi om hur det ser ut i Sverige? Jag har varit i kontakt med Universitetskanslerämbetet (UKÄ), Nationella sekretariatet för genusforskning, Lunds universitets utvärderingsenhet och enhet för strategiskt arbetsmiljöarbete samt ett par forskare i Lund för att spåra upp existerande forskning.<sup>9</sup> Det verkar inte finnas någon större kvantitativ kartläggning av just det som vi är ute efter i detta sammanhang. Det finns dock vissa indikationer på att de lägre tjänstegraderna utför mer

<sup>9</sup> Tack till Terese Anving, Björn Badersten, Fredrik Bondestam, Åsa Ekberg, Johan Ohlin, Annika Pontén och Rebecca Sehlberg.

av servicearbetet.<sup>10</sup> Och i en studie från Naturvetenskap och Utbildningsvetenskap vid Göteborgs universitet kan vi se att kvinnor dominerar i det som kallas ”samverkansuppdrag” (Silander 2012).

## Varför förhåller det sig på detta sätt?

I den amerikanska forskningen verkar det alltså förhålla sig så att (a) kvinnor utför mer akademiskt hushållsarbete och att (b) detta sker genom en kombination av att kvinnor oftare blir tillfrågade och oftare erbjuder sig att utföra det. Nästa steg blir att försöka förstå varför det förhåller sig på detta sätt. Nedan ska vi först se på några aktörscentrerade förklaringar och därefter på några strukturella.

### Individens preferenser och värderingar

Kanske har det att göra med preferenser? Alltså att kvinnor i större utsträckning *vill* utföra akademiskt hushållsarbete? Detta är en viktig invändning, för förhåller det sig på det viset så faller själva problemet, i alla fall delvis. Även om sådana preferenser skulle bero på insocialiserade normer snarare än på något mer djupliggande och autentiskt, så skulle hushållsarbetet i så fall inte gå emot ens upplevda vilja, och detta är inte oväsentligt. Denna hypotes motsägs emellertid av den studie som Misra m.fl. (2011) gjort och som bygger på enkäter och fokusgruppsintervjuer med 350 universitetsanställda. Studien visade att både kvinnor och män föredrar att ägna sig åt forskning, men att kvinnor känner större press att ändå ta på sig servicearbetet.

En alternativ förklaring är att det har med värderingar att göra. Antonio m.fl. (2000) fann stöd för detta: ”Faculty who are altruistic, service oriented, and community oriented – regardless of their institution or disciplinary training – are most likely to participate in community service” (ibid:388). Detta skulle i så fall betyda

---

10 UKÄ har gjort en ambitiös studie om hur lektorer, forskare, doktorander och professorer använder sin arbetstid, där enkäter år 2011 gick ut till över 12 000 anställda. Det är emellertid svårt att få klara besked om just det som jag är ute efter. Kategorin innehåller både meriterande och icke meriterande uppdrag, allt från tjänstgöring som prefekt eller studierektor och expert- och förtroendeuppdrag till medverkan i beslutande organ och deltagande i utvärderingar, men även ”skötsel av datorer”, konferensdeltagande med mera. Resultaten är uppdelade på fyra olika underkategorier, och vi kan då se att de högre personalkategorierna (professorer, lektorer) utförde merparten av de meriterande uppgifterna, medan de ”lägre” personalkategorierna (TA-personal, forskningsassistenter, adjunkter) dominerade i det som kallades ”annan verksamhet”, vilken är oprecist definierad men framstår som uppgifter av enklare eller icke-meriterande karriär. Det finns dock inga uppgifter om könsskillnader just i ”annan verksamhet” (UKÄ 2014:16–17). Vidare finns det en enkät om Lunds universitets humanistiska och teologiska fakulteter som ställde bland annat frågan om på vilket sätt olika personalkategorier fördelar sin arbetstid mellan forskning, undervisning och ”övrigt”. De som lade mest tid på ”övrigt” var adjunkter (25 procent) följda av lektorer (18 procent), professorer (13 procent) och forskare (10 procent). Det är svårt att dra några tydliga slutsatser av detta, då övrigt-kategorin är generellt formulerad (”t.ex. administration och egen kompetensutveckling”) och inte helt sammanfaller med det som vi är ute efter i denna undersökning (Lunds universitet 2011:38, Bilaga 2).

att den viktiga skiljelinjen inte går mellan kvinnor och män, utan mellan människor med olika värderingar (altruistisk/självisk om man hårdrar det). Av detta kan man frestas att dra slutsatsen att de med altruistiska värderingar inte bryr sig lika mycket om karriär och prestige.

Men författarna fortsätter genom att peka på ett iögonfallande empiriskt samband: "... high levels of commitment to and engagement in community service are most common among faculty with the least status – women faculty, faculty at the lower ranks, and faculty of color" (ibid). De med lägst status på institutionen är de som omhuldar de mest altruistiska värderingarna, och det är även dessa som utför huvuddelen av hushållsarbetet. Därför måste vi fundera över om inte kausaliteten kan vara omvänd: de som drar ett tungt lass av hushållsarbetet (till exempel kvinnor och olika minoriteter som i större utsträckning tilldelas och förväntas utföra sådana sysslor) har mindre tid att forska och ägna sig åt annat meriterande, vilket i sin tur gör det svårare för dem att stiga i graderna. Möjligen kan den psykologiska effekten då bli att man anammar eller förstärker sina altruistiska värderingar för att bli mer tillfreds med sin situation och position och för att undvika bitterhet och ressentiment. Detta är vad man skulle kunna förvänta sig utifrån Hochschilds argument om känslomässigt arbete, som diskuterats ovan.

Babcock m.fl. (2017) menar i sin studie att det som driver den snedvridna fördelningen mer än något annat inte är preferenser eller värderingar, utan *föreställningen* om att kvinnor är mer benägna att tacka ja. Detta pekar i riktning mot förklaringar som är mindre individcenterade och mer strukturella och kulturella. De som vi ska uppmärksamma här rör normer inom akademien.

### **Normer: publish or perish!**

Jag tror att vi inte bara bör se på genusnormer för att förstå vårt problem, utan att vi även måste uppmärksamma utvecklingen inom akademien på ett lite allmännare plan. Då står den starka konkurrenskulturen med dess individcentrering och krav på mobilitet fram som särskilt viktig, något som vi redan varit inne på. I en studie har amerikanska postdoktorer intervjuats i fokusgrupper om sin inställning till akademien och sin framtid inom den. Där framkom att de bedömer akademien som en mycket konkurrensinriktad miljö, där individuella karriärkalkyler präglar både den sociala samvaron och forskningens faktiska innehåll. Vidare menar de att man måste anpassa sig till dessa normer för att ha en framtid inom universitetet och att det inte finns någon annan råd än att stiga av om man inte kan leva upp till dem. Det verkar inte heller vara någon särskilt trivsamt miljö, utan de flesta postdoktorer upplever att de själva inte tillhör den grupp av personer som framgångsrikt kan navigera i de här strukturerna. Det är vanligt att de uppfattar sig som misslyckande, ensamma och otillräckligt passionerade för forskningen. En viktig aspekt av detta var att de tenderar att vända allt mot sig själva (vilket förstärker deras känsla av misslyckande) snarare än mot strukturerna som sådana (Müller och Kenney 2014).<sup>11</sup>

11 Att lägga ansvaret på sig själv är i olika sammanhang är en allmän trend, som följer en social, kulturell och ekonomisk utveckling i riktning mot privatisering av ansvar (jfr Mounk 2017).

Vi kan se att denna norm är svår att skilja från genusnormer, eftersom de griper in i varann. Många av de intervjuade kvinnliga postdoktorerna införlivade med sin självbild att det var just deras kvinnlighet som stod i vägen. Kvinnor trivs inte i mycket konkurrensutsatta miljöer, och de har "svagheten" att intressera sig för andra saker än bara arbetet, menade de. Det är alltså tillhörigheten till kategorin kvinnor som gör att de kommer till korta i sina smärtande jämförelser med andra (Müller och Kenney 2014:548).<sup>12</sup>

Men analysen visar att det även finns andra grupper som missgynnas. Bland dessa fanns "people who are interested in engaging in more collaborative, collective and caring models of working; people with significant commitments other than science (e.g. caring commitments, political activism) ... and people experiencing bodily disabilities or other chronic conditions demanding time and care" (Müller och Kenney 2014:546). Forskarnas slutsats blir därför att dagens incitamentsstruktur i sig själv motverkar samverkan och lagarbete och gör det svårare för gruppssammanhållning att växa fram. Denna slutsats är relevant i vårt sammanhang, eftersom den tydliggör att den övergripande universitetskulturen motverkar de (grupporienterade) akademiska hushållssysslornas utförande.

### Genusnormer: forskaridealet

Peixoto och Wyndhamn har utfört en större intervjustudie med anställda inom Naturvetenskapliga fakulteten vid Göteborgs universitet. Ungefär 90 personer inom olika personalkategorier har intervjuats. En tydlig bild av idealforskaren framträder: "starkt tävlingsinriktad, uthållig, målorienterad och som sätter framsteg i det vetenskapliga arbetet framför andra åtaganden i livet" (Peixoto och Wyndhamn 2012:61). Författarna framhåller att detta tveklöst är ett mycket maskulint kodat ideal, eftersom de efterfrågade karaktärsdragen är starkt kulturellt och historiskt förknippade med föreställningar om män och manlighet. Som vi sett ovan stämmer detta väl överens med övrig feministisk forskning om forskaridealet.

Dess [idealets] motsats kan sägas manifesterad i omsorgstänkande, samarbetsorientering och värnande om kollegialt kamratskap. Den ideala forskaren tar under intervjuerna form, genom att dess antites formuleras. I resonemangen knyts antitesen till kvinnligt kön och sammankopplas med en femininitet, vilken inte görs förenlig med uppbyggt forskarideal. (Peixoto och Wyndhamn 2012:73)

12 Med dessa rön finns det både likheter och skillnader i Rebecca Selbergs intervjustudie med kvinnliga ledare på Lunds universitet (till exempel prefekter och dekaner). Liksom de osäkra postdoktorerna jämför sig de kvinnliga ledarna med sina manliga kollegor och med manligt kodade ideal. Men till skillnad från dem drog de slutsatsen att deras egen kompetens stod sig väl i jämförelsen (Selberg 2014).

Det är framför allt manliga forskare som menar att kvinnor har svårare att leva upp till förväntningarna om ett totalt absorberande fokus på forskningen (Peixoto och Wyndhamn 2012: 73). Anledningen till detta, menar männen, är att kvinnor ofta fokuserar mer på familj, relationer och andra saker utanför arbetet och att de därför inte är beredda att offra privatliv och allt annat för forskningens skull (ibid; jfr Selberg 2014).

I Peixotos och Wyndhamns studie är det tydligt hur könsarbetsdelningen normaliseras genom föreställningar om kön. Många män framhäver att de kvinnliga sysslorna ofta fordrar ett mått av social kompetens som kvinnor besitter – och som alltså inte anses vara nödvändigt inom forskningen (Peixoto och Wyndhamn 2012:74). Det finns också en seglivad föreställning om att kvinnor är bättre administratörer eftersom de kan utföra många sysslor parallellt. Detta kan förmodas leda till att mer hushållsarbete åläggs dem. Det finns en skillnad gentemot män som anses bättre på att totalt ”nörda in” på något – vilket ingår i forskaridealet, som vi sett. En av forskarnas informanter, en manlig professor, säger: ”Administration är nästan som en kvinnofälla. Kvinnor är duktiga på att hålla ordning och då passar administration bra. Sen fastnar de där för att de är så duktiga och effektiva. Inte blir det någon forskning då. Jag tror det grundläggs tidigt det där. Småkillarnas strumpor plockas upp och tjejerna får plocka upp” (citerad i Peixoto och Wyndhamn 2012:75).

Författarna gör en observation som ligger vid sidan av hushållsarbetet, men som ändå har viss relevans. De noterar att det finns en tydlig rangordning mellan det som män på gruppnivå ägnar sig mer åt (forskning, undervisning i smala kurser på hög nivå) och det som kvinnor på gruppnivå ägnar sig mer åt (administration och undervisning med låg prestige). Detta får bland annat till följd att man inte kan välja att satsa på bred undervisning eller administration utan att bli betraktad som misslyckad, känslor som också ofta internaliseras (Peixoto och Wyndhamn 2012:75).

### **Genusnormer: kvinnor blir tillfrågade och accepterar**

Vi har redan diskuterat studier som visar att kvinnor blir mer tillfrågade om hushållssysslor och att de i högre grad tackar ja till dem. Nu ska vi se hur detta kan förklaras av förekomsten av genusnormer. I studien ”Följ en lärare/Följ en avdelningschef” har Anya Ernest samlat data om hur cirka 25 universitetslärare vid Mittuniversitetet använder sin arbetstid samt hur de reflekterar över detta. Hon sammanfattar:

En... upplevelse är att det kollegiala står i vägen för att kunna meritera sig. Genom att inte sätta sig själv först utan hjälpa till med att lastbalansera ett kollegium genom att ta på sig mer administrativa uppdrag minskar utrymmet för att bli meriterad. Görs istället valet att inte acceptera den ökade administrationen utan att kringgå den på olika sätt upplevs personen som mindre kollegial, men den personen har i gengäld möjlighet att skapa en bättre förutsättning för meritering (Ernest 2016:9).

”Det kollegiala” förefaller nästan synonymt med det som jag här kallat akademiskt hushållsarbete. Det sägs att det föreligger en valsituation, där man antingen kan vara kollegial eller satsa på meritering, vilket här förstås som att ”sätta sig själv först”. Men vilka personer eller grupper är det vi talar om? Anya Ernest skriver att både män och kvinnor beskrivit detta dilemma, men att uppfattningen (mäns eller kvinnors framgång inte) är att det främst är kvinnor som drabbas: ”Samtidigt upplever flera att det oftast är män som lättare kan släppa det kollegiala för att i stället fokusera på sin forskning, medan det då i stället är tvärtom för kvinnor” (Ernest 2016:9).

En forskarhandledare säger i en intervju som citeras av Ulrike Schnaas: ”Doktorander som är kvinnor får uppgifter som att ordna fester eller skriva protokoll, eftersom alla vet att det då ’blir gjort.’” Samme handledare menar att kvinnliga doktorander oftare får samordningsuppdrag som till exempel administratörer för något EU-projekt. ”Det är inte uteslutet att en doktorand som är man också får ett sådant uppdrag”, fortsätter hen, men – och detta förefaller viktigt – ”*inte* när han anses vara särskilt lovande.” Här samspelar den könsmässiga fördelningen av arbetsuppgifter med olika könsbestämda uppfattningar om talang. Handledaren menar att vissa, alltid män, betraktas som ”stjärnor”, och att dessa särbehandlas, till exempel genom att slippa undan administrativa uppdrag, för att få ”ryggen fri” (Schnaas 2011:68). En intervjuperson i Peixotos och Wyndhamns studie, en kvinnlig doktorand, menar på samma tema:

Min känsla är att den kvinnliga doktoranden är och förväntas alltid vara duktig, medan killen mer får vara den frihetsälskande anarkisten ... Jag tror att anarkisten tenderar att trivas bättre på universitetet. Fröken duktig lider mer av alla åtaganden och krav. (citerad i Peixoto och Wyndhamn 2012:78)

I Schnaas studie påvisas vidare att det akademiska omsorgsarbetet är kvinnligt kodat. Hon studerar forskarhandledare vid Umeå universitet, som använder ord som ”biträdande mamma” när de resonerar kring sin tillskrivna roll. Detta gäller inte minst när konstellationen är sådan att huvudhandledaren är man och den biträdande handledaren kvinna. I sådana situationer upplever de kvinnliga handledarna att deras vetenskapliga meriter inte värderas lika högt som männens och att deras roll i stället blir att trösta, ge beröm och omsorg, hjälpa till att lösa praktiska problem eller relationsproblem och så vidare (Schnaas 2011:56–7). De menar även att traditionella förväntningar på kvinnor att vara stödjande och omvårdande bland annat tar sig uttryck i högre förväntningar på tillgänglighet, vilket naturligtvis blir en tidstjuv. ”Män tillåts i högre grad att vara frånvarande, otillgängliga och slarviga, att inte bidra till aktiviteter på institutionsnivå etc., medan omgivningen är mindre förlåtande mot kvinnor” (Schnaas 2011:58).



## Avslutande diskussion

I den här artikeln har jag behandlat tre frågor: Hur kan vi förstå och definiera akademiskt hushållsarbete? Hur ser fördelningen av detta arbete ut (med avseende på främst kön)? Och varför ser det ut så här?

Vad gäller den första frågan menar jag att det rör sig om interna sysslor som måste utföras på en institution, att någon men inte alla behöver utföra dem och att de är icke-meriterande. Man kan dela in dem i några olika kategorier: de som tar formen av uppdrag, de som utförs av kollegial plikt-känsla och de som är affektiva till sin karaktär.

Den andra frågan kan främst besvaras genom amerikanska studier, eftersom ingen större svensk empirisk studie utförts på området. Dessa studier visar att kvinnor i betydligt högre grad än män både blir tillfrågade och erbjuder sig att utföra sysslorna i fråga. Det finns också indikationer på att andra minoritetsgrupper är överrepresenterade. Vi har sett att organisationsforskningen påvisat att det ofta inom organisationer finns informella maktstrukturer som missgynnar minoritetsgrupper. Det tycks som om akademiskt hushållsarbete är ett område där detta blir särskilt tydligt.

Det är svårt att ge ett entydigt svar på den tredje frågan om orsakerna. Man kan skilja mellan orsaker på aktörsnivå (individens preferenser och värderingar) och orsaker på strukturell nivå (publikationsstress, forskarideal och genusnormer). Men man ska nog inte se dem som ömsesidigt uteslutande. Vi såg till exempel att de som tar på sig hushållssysslor anses ha mer altruistisk personlighet än andra. Men om det nu är så kan det kanske vara en följd av ett upplevt utanförskap, som kommit en att anamma en inställning som fungerar i det sammanhang i vilket man rör sig.

När vi talar om akademiskt hushållsarbete anknäver vi till den forskningstradition som sedan länge visat på förekomsten av en samhällslig arbetsdelning, där män lönearbetar och där kvinnor tar hand om hushåll och står för omsorg. Det vi menar med den här liknelsen är alltså att en liknande arbetsdelning även återfinns inom arbetsplatser. Även om kvinnor i högre grad nu har tillträde till universitetet som arbetsplats, har de inte fullständigt frigjorts från den samhällsliga arbetsdelningen, som i stället följt med dem in på jobbet.

Detta illustrerar mycket tydligt hur ens karriär är beroende av ens strategier. Ofta säger man att den akademiska karriären förutom bra forskning är beroende av sådant som nätverk och socialt kapital, ”rätt” sätt att föra sig och så vidare (Søndergaard 2005). Men jag skulle vilja påstå att allt detta binds ihop av individens förmåga och vilja att agera strategiskt i den akademiska kontexten, där vissa strategier belönas mer än andra. Att inte utföra hushållssysslor belönas mer än att utföra dem, i alla fall karriärmässigt. Det finns även en självförstärkande dynamik här: så länge som de som utför service har lägst status kommer själva servicen att ha fortsatt låg status (Antonio m.fl. 2000). Man ska här komma ihåg att alla inte har samma förutsättningar att agera strategiskt i akademiska sammanhang. Som vi redan sett prov på tenderar faktorer som kön, ras och klass att avgöra ens möjligheter att välja strategi.

Kanske är det dock inte så enkelt att det alltid är strategiskt att undvika hushållssysslorna. Strategiernas utdelning påverkas också av vilken specifik akademisk arena det

handlar om. Nuförtiden bedrivs mycket forskning i stora forskarlag, och i dessa sammanhang kanske hushållsarbetet kan ge utdelning på ett annat sätt än i det allmänna institutionsarbetet. I Tina Mattssons studie finns tecken på detta. Mattsson studerade ett mycket framgångsrikt kvinnligt dominerat forskarlag, vars deltagare hade utvecklat mycket komplexa sätt att förhålla sig till sin framgång genom en kombination av att ta plats och samtidigt bete sig så att man inte utgjorde något hot. I detta beteende ingick att iscensätta en heterosexuell och familjeorienterad femininitet, att tala om sig själv som ”duktig flicka” – och att självmant ta på sig en del servicesysslor (Mattsson 2014).

Till exempel var det kvinnorna som vid olika tillställningar och sammankomster spontant bjöd in till kaffe genom att säga ”Varsågod”, ställa fram koppar och ta bort plastfolie från smörgåsfat. Det var även de som samlade ihop och ställde undan samma koppar och smörgåsfat när pauserna var slut. Kvinnorna tog ofta ett socialt ansvar genom att småprata med gäster i pauserna och vid lunchen, tillfällen då männen kunde fördjupa sig i eller försvinna med sina mobiltelefoner eller bärbara datorer. I viss mån skapades en arbetsdelning mellan männen och kvinnorna som både tycktes bero på kvinnornas antal inom verksamheten och på ett ansvarstagande som gav kvinnorna utrymme och legitimitet: genom att vara aktiva var det möjligt för dem att styra och påverka verksamheten. (Mattsson 2014:280)

Vad Mattssons studie tycks visa är att utförande av hushållssysslor i vissa sammanhang kan vara ett led i en (kanske inte medveten) strategi för att öka sitt inflytande. Vid sidan av forskare gjorde kvinnorna sig till värdinnor och organisatörer. Man ska dock komma ihåg att detta i slutändan var mer belastande för kvinnorna än för männen: ”Männen, som inte intog samma framträdande roll, kunde på ett annat sätt koncentrera sig på att vara forskare. Verksamheten tycktes många gånger bli mindre belastande för männen eftersom de kunde koncentrera sig på att ’göra sitt’ utan att riskera sin position eller legitimitet.” (Mattsson 2014:280).

Nu har jag koncentrerat mig på de orättvisa och negativa konsekvenserna av hushållsarbetet. Avslutningsvis vill jag framhäva att det samtidigt även kan vara svårt att bära det omvända, det vill säga att aldrig bli tillfrågad eller få några institutionsuppgifter alls. En lektor med utländsk bakgrund berättar i en studie:

Sen det här med institutionen. Relationer med andra på institutionen byggde på mina egna initiativ. Vänskapsrelationer, kafferummet. Jag var aldrig inblandad i de här konflikterna på institutionen. Aldrig inblandad i planeringen av kurser. Jag hade ingen kollegialitet på det sättet. Samtidigt var jag fullständigt avskärmd från systemets funktionssätt. (Saxonberg och Sawyer 2006:422)

Det som är betungande för somliga kan vara åtråvärt för andra. Att tyngas av krav på otacksam administration och förväntningar på omsorg innebär ju samtidigt att vara inkluderad – om än på ett ojämnt och orättvist sätt. Kanske bättre ändå än att vara isolerad och utestängd.

## Referenser:

- Acker, J. (1990) "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations", *Gender and Society* 4 (2):139–158.
- Acker, J. (2005) *Class Questions: Feminist Answers*. Lanham: Rowman & Littlefield.
- Acker, J. (2006) "Inequality Regimes: Gender, Class and Race in Organizations", *Gender & Society* 20 (4):441–464.
- Ahmed, S. (2012) *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham: Duke University Press.
- Alvarez, Maximillian (2017) "Laboring Academia", *The Baffler*, 20 juli 2017.
- Andersson, J., C. Hahn Berg & C. Kolm (2012) *Jämställdhetsobservationer i fyra beredningsgrupper 2011*. Stockholm: Vetenskapsrådet, Rapport 3:2012.
- Antonio, A. L., H. S. Astin & C. M. Cress (2000) "Community Service in Higher Education: A Look at the Nation's Faculty", *The Review of Higher Education* 23 (4):373–397.
- Babcock, L., M. P. Recalde, L. Vesterlund & L. Weingart (2017) "Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability", *American Economic Review* 107 (3):714–747.
- Bellas, Marcia L. & Robert K. Toutkoushian (1999) "Faculty Time Allocations and Research Productivity: Gender, Race and Family Effects", *The Review of Higher Education* 22 (4): 367–390.
- Bird, S., J. Litt & Y. Wang (2004) "Creating Status of Women Reports: Institutional Housekeeping as 'Women's Work'", *NWSA Journal* 16 (1):194–206.
- Bondestam, F. & L. Grip (2015) *Fördelning eller förfördelning? Forskningsfinansiering, jämställdhet och genus – en forskningsöversikt*. Göteborgs universitet: Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Boring, A., K. Ottoboni & P. B. Stark (2016) "Student evaluations of teaching (mostly) do not measure teacher effectiveness", *Science Open Research* (DOI: 10.14293/S2199-1006.1.SOR-EDU.AETBZC.v1)
- Caprile, M. (red.) (2012) *Meta-analysis of gender and science research*. Brussels: European Commission.
- Cockburn, C. (1985) *Machinery of Dominance*. London: Pluto Press.
- Dahlerup, D. (2010) *Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan.
- Ernest, A. (2016) *Följ en lärare!Följ en avdelningschef*. Karlstad: Mittuniversitetet.
- Essed, P. & D. T. Goldberg (2002) "Cloning cultures: the social injustices of sameness", *Ethnic and Racial Studies* 25 (6):1066–1082.
- Fiaz, M., A. Ikran, Q. Su & N. Ali (2018) "How to Save the Saviors? Relationship Between Organizational Justice and Citizenship Behavior", *The Journal of Developing Areas* 52 (1) 45–58.
- Frank Fox, M., K. Bunker Whittington & M. Linková (2017) "Gender, (In)equity, and the Scientific Workforce", 701–733 i U. Felt, R. Fouché, C. A. Miller & L. Smith-Doerr (red.), *Handbook of Science and Technology Studies, Fourth Edition*. Cambridge: MIT Press.

- Guarino, C. M., & V. M. H. Borden (2017) "Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family?", *Research in Higher Education* 58 (6): 672–694.
- Hochschild, A. R. (2003) *The Commercialization of Intimate Life: Notes from Home and Work*. Berkeley, Los Angeles & London: University of California Press.
- Heidegren, C.–G., H. Lundberg & K. Gustavsson (2018) *Sverige och filosoferna. Svensk 1900-talsfilosofi i sociologisk belysning*. Lund: Studentlitteratur.
- Husu, L. (2005a) *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt*. Stockholm: Högskoleverkets rapportserie nr 41.
- Husu, L. (2005b) "Women's Work-Related and Family-Related Discrimination and Support in Academia", 161–199 i M. Texler Segal & V. Demos (red.) *Gender Realities: Local and Global, Vol. 9*. Bingley: Emerald Group.
- King, M. M., C. T. Bergstrom, S. J. Correll, J. Jacquet & J. D. West (2017) "Men Set Their Own Cites High: Gender and Self-citation across Fields and over Time, *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 3:1–21.
- Kumashiro, K. K. (2004) "Uncertain Beginnings: Learning to Teach Paradoxically". *Theory into Practice* 43 (2):111–115.
- Lunds universitet (2011) *Student- och Lärarbarometern Humaniora och Teologi*. Lunds universitets utvärderingsenhet, Rapport nr 201:2.
- MacNell, L., A. Driscoll & A. N. Hunt (2015) "What's in a Name: Exposing Gender Bias in Student Ratings of Teaching", *Innovations in Higher Education*, 40 (4):291–303.
- Maliniak, D., R. Powers & B. F. Walter (2013) "The Gender Citation Gap in International Relations", *International Organization*, 67 (4): 889–922.
- Martin, L. L. (2016) "Gender, Teaching Evaluations, and Professional Success in Political Science", *Political Science and Politics*, 49 (2):313–319.
- Martin, P. Y. & D. Collinson (2002) "Over the Pond and Across the Water: Developing the Field of 'Gendered Organizations'", *Gender, Work and Organization*, 9 (3):244–265.
- Mattsson, T. (2014) "Duktiga flickor. Kön, femininitet och vetenskaplighet", 270–292 i K. Sandell (red.) *Att bryta innanförskapet. Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien*. Göteborg: Makadam.
- Misra, J., J. Hicke Lundquist, E. Holmes & S. Agiomavritis (2011) "The Ivory Ceiling of Service Work", *Academe* 97 (1):22–26.
- Mitchell, S. McLaughlin & V. L. Hesli (2013) "Women Don't Ask? Women Don't Say No? Bargaining and Service in the Political Service Profession", *PS: Political Science and Politics* 46 (2):355–369.
- Morley, L. (2013) "The rules of the game: women and the leaderist turn in higher education", *Gender and Education*, 35 (1):116–131.
- Morley, L. & B. Crossouard (2016) "Gender in the Neoliberalised Global Academy: The Affective Economy of Women and Leadership in South Asia", *British Journal of Sociology of Education*, 37 (1):149–168.
- Mounk, Y. (2017) *The Age of Responsibility: Luck, Choice, and the Welfare State*. Cambridge: Harvard University Press.

- Müller, R. och M. Kenney (2014) "Agential Conversations: Interviewing Postdoctoral Life Scientists and the Politics of Mundane Research Practices", *Science as Culture* 23 (4):537–559.
- Peixoto, A. och A.-K. Wyndhamn (2012) "En kvalitativ intervjustudie av jämställdhet och normer vid naturvetenskapliga fakulteten, Göteborgs universitet", 54–104 i C. Berg, S. Edén & D. Turner (red.) *Jämställda fakulteter? En studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs universitet*. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Rosanas, J.M. & M. Velilla (2003) "Loyalty and Trust as the Ethical Bases for Organizations", *Journal of Business Ethics* 44 (1):39–49.
- Sandell, K. (2014) "Framgångsrika homosexuella akademiker: ett villkorat innanförskap?" 218–250 i K. Sandell (red.) *Att bryta innanförskapet. Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien*. Göteborg: Makadam.
- Sandström, U., A. Wold, B. Jordansson, B. Ohlsson & Å. Smedberg (2010) *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan.
- Sarsons H. (2017) "Gender Differences in Recognition for Group Work", Harvard University Working Paper.
- Saxonberg, S. & L. Sawyer (2006) Uteslutningsmekanismer och etnisk reproduktion inom akademien, 405–463 i L. Sawyer & K. Masoud (red.) *Utbildningens dilemma: Demokratiska ideal och andrafierande praxis*. Stockholm: Fritzes.
- Schnaas, U. (2011) *Könsmedveten forskarhandledning: teoretiska utgångspunkter och praktiska erfarenheter*. Uppsala Universitet: Avdelningen för universitetspedagogisk utbildning.
- Selberg, R. (2014) "Kvinna och 'brytare'? Förhållningssätt och strategier bland kvinnliga ledare vid Lunds universitet", 251–269 i K. Sandell (red.) *Att bryta innanförskapet. Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien*. Göteborg: Makadam.
- Shames, S. L. & T. Wise (2017) "Gender, Diversity, and Methods in Political Science: A Theory of Selection and Survival Biases", *Political Science and Politics*, 50 (3):811–823.
- Silander, C. (2012) "Kvantitativ kartläggning av könsbalans vid utbildningsvetenskapliga och naturvetenskapliga fakulteterna vid Göteborgs universitet", 16–53 i C. Berg, S. Edén & D. Turner (red.) *Jämställda fakulteter? En studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs universitet*. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Smith, Dorothy E. (2005) *Institutional Ethnography: A Sociology for People*. Oxford: AltaMira.
- SOU 2011: 1. *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien. Betänkande av Delegationen för jämställdhet i högskolan*. Stockholm: Fritzes.
- Søndergaard, D. M. (2005) "Making Sense of Gender, Age, Power and Disciplinary Position: Intersecting Discourses in the Academy", *Feminism & Psychology* 15 (2):189–208.
- Thwaites, R. & A. Pressland (red.) (2017) *Being an Early Career Feminist Academic: Global Perspectives, Experiences and Challenges*. London: Palgrave Macmillan.

- UKÄ 2014. *Hur använder lärare, forskare och doktorander sin arbetstid? En studie baserad på årsverkesdata*. Stockholm: Universitetskanslerämbetet, Effektivitetsanalys 2014:1.
- UKÄ 2016. *Kvinnor och män i högskolan*. Stockholm: Universitetskanslerämbetet, Rapport 2016:16.
- Ward, K. (2003) "Faculty Service Roles and the Scholarship of Engagement", *ERIC Digest*.
- Yean, T. F. & A. A. Yusof (2015) "Organizational Justice: A Conceptual Discussion", *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 219:798–803.

**Kontaktuppgifter:**

Sara Kalm, Statsvetenskapliga institutionen, Lunds universitet  
E-post: sara.kalm@svet.lu.se

**Författarpresentation:**

*Sara Kalm* är docent i statsvetenskap vid Lunds universitet. Hon forskar om migration, medborgarskap och migrationspolitik, för närvarande främst med ett historiskt och jämförande perspektiv. Ett annat forskningsområde är civilsamhälle, som hon just nu närmar sig från ett elitiseringsperspektiv inom ramarna för forskningsprogrammet *Civilsamhälleseliter? En jämförande studie av sammansättningen, reproduktionen, integrationen och ifrågasättandet av eliter i Europeiska civilsamhället*. På temat universitetskultur, som denna artikel berör, har hon tidigare publicerat "Kritiskt tänkande i forskarutbildningen – handledares röster om ett betydelsefullt examensmål" tillsammans med Magdalena Bexell (*Högre utbildning*, vol 7, nr 2, 2017).