

2022: Vol 3, Nr 2

doi: 10.24834/jotl.3.2.758

ATT HANDLEDA OCH INKLUDERA NORMBRYTANDE DOKTORANDER

Mika Hagerlid, Institutionen för Kriminologi, mika.hagerlid@mau.se

Abstract

As higher education is increasingly democratized by broadened recruitment, we can observe a larger proportion of students and faculty who challenge the norms of maleness, heteronormativity and whiteness that have long characterized academic spaces. In this article, I present previous research and preliminary results from an ongoing study about doctoral student's reflections about and experiences of sexual harassment. The doctoral students describe that an inclusion in the academic environment is a prerequisite for counteracting harassment and opening career paths for norm-breaking doctoral students. Therefore, the aim of this presentation of preliminary results is to explore how doctoral supervisors can work proactively to include norm-breaking doctoral students.

Keywords: broadened recruitment, norm critical pedagogy, supervision, minorities in academia, doctoral students.

Sammanfattning

I takt med att den högre utbildningen demokratiserats genom breddad rekrytering tar personer som bryter mot akademins mansnorm, heteronorm och vithetsnorm allt större plats i den högre utbildningen. Denna trend syns både i studentgrupper och bland universitetets forskare och lärare. I den föreliggande artikeln diskuteras dels tidigare forskning, dels preliminära resultat från en pågående studie om doktoranders reflektioner och erfarenheter av sexuella trakasserier inom akademien. Doktoranderna själva beskriver själva att en inkludering i den akademiska miljön är en grundläggande förutsättning för att förebygga trakasserier och öppna karriärvägar för normbrytande doktorander. Därför är syftet med den här presentationen av prelimära

Mika Hagerlid

forskningsresultat att undersöka hur man som handledare kan arbeta proaktivt för att inkludera normbrytande doktorander.

Nyckelord: breddad rekrytering, normkritisk pedagogik, handledning, minoriteter i akademien, doktorand.

Introduktion

Under åren 2021–2023 arbetar jag som postdoc på forskningsprojektet ”Plötsligt kom där en hand” – erfarenheter och reflektioner om sexuella trakasserier bland studenter och doktorander. Projektet leds av professor Charlotta Löfgren vid Institutionen för socialt arbete och docent My Lilja vid Institutionen för kriminologi. Inom ramen för projektet gör jag fokusgruppintervjuer med doktorander som handlar om hur dom definierar och upplever förekomsten av sexuella trakasserier inom akademien. En stor del av det intervjumaterial vi hittills samlat in (5 fokusgrupper med sammanlagt 15 doktorander) består av reflektioner och beskrivningar om doktorandernas arbetsmiljö vid Malmö universitet. I fokusgrupperna beskriver deltagarna bland annat hur normbrytare inom akademien på olika sätt blir särskilt sårbara för sexuella trakasserier som följd av utestängningsmekanismer kopplade till rådande ideal om manlighet, heteronormativitet och vithet.

Parallellt med mitt arbete med projektet läste jag under våren 2022 universitetets högskolepedagogiska kurs om att handleda doktorander. Tidigt under kursen bestämde jag mig för att, i ljuset av våra preliminära resultat, fördjupa mig i handledning av normbrytande doktorander med fokus på hur man kan arbeta för att inkludera, och därmed också skydda, denna grupp. Den här pedagogiska reflektionen är en omarbetad version av det paper om att handleda och inkludera normbrytande doktorander som jag skrev för kursen. I reflektionen används tidigare forskning tillsammans med citat från fokusgrupperna för att exemplifiera och belysa sätt som normbrytande doktorander exkluderas på. Jag beskriver därtill möjliga sätt att arbeta med att inkludera normbrytande doktorander med utgångspunkt i normkritisk pedagogik (Björkman et al., 2021; hooks, 1994).

Reflektionen består av preliminära resultat från en pågående studie snarare än en färdig analys. Alla deltagare som citeras har fått pseudonymer. Reflektionen börjar med en genomgång av hur normbrytande doktorander upplever den akademiska miljön tillsammans med möjliga förklaringsmodeller, och följs därefter av en diskussion kring möjliga sätt att i sin roll som handledare arbeta för att inkludera normbrytande doktorander.

Vilken är den akademi som normbrytande doktorander möter?

Universitetsvärlden har en särpräglad social struktur som i stor utsträckning bygger på ett ideal av manlighet, heteronormativitet och vithet (Brodin & Lindén 2020) där särskilda former av kunskap och kunskapsförmedling ger status, samtidigt som andra betraktas med tveksamhet (Schnaas, 2011; Lindén, 2020^o). Doktorander som bryter mot dessa, ofta outtalade, normer kan ha svårare för att socialiseras in i ett fält (Brodin & Lindén, 2020). I mitt eget fält, kriminologin, ser vi fortfarande resterna av en norm om att forskning är något man gör på ”dom andra”. Dessa ”andra” tillhör marginaliserade grupper där både kriminalitet och utsatthet för brott sker i hög utsträckning (Bosworth & Hoyle, 2011; Downes & Rock, 2016; Liebling et al., 2017). Forskaren ska komma utifrån och själv inte vara en del av dessa

marginaliserade ”andra”. Normbrytande forskare betraktas i viss mån som partiska eller politiska, snarare än vetenskapliga (Bosworth & Hoyle, 2011; Downes & Rock, 2016; hooks, 1994; Liebling et al., 2017). Samtidigt blir dessa normbrytare en allt större andel av det kriminologiska fältet i takt med att fältet växer. Detta trots att kvinnor och etniska minoriteter i mindre utsträckning går klart sin doktorandutbildning och mer sällan får fast anställning på universitet (Carlan et al., 2013; Updegrove et al., 2017).

Studier bland svenska doktorander visar att arbetsmiljön präglas av hård konkurrens och hög stress (UKÄ, 2016). Även om problem i arbetsmiljön präglar doktorsutbildningen för många så är normbrytande doktorander särskilt drabbade. Det normativa, i bemärkelsen vad som är idealt och eftersträvänsvärt, och det normala, alltså det vanligast förekommande, är inte alltid samma sak. Exempelvis är merparten av doktorander i samhällsvetenskap kvinnor, samtidigt som samhällsvetenskapen fortfarande präglas av en mansnorm (Schnaas, 2011; Brodin & Lindén, 2020). Detta syns exempelvis i UKÄ (2016), där kvinnliga doktorander utsätts för negativ särbehandling utifrån kön, könsuttryck, etnicitet, religion, sexuella läggning, funktionsnedsättning eller ålder i högre utsträckning jämfört med manliga doktorander. Detta gäller oavsett om kvinnliga doktorander rent numeriskt utgör en majoritet eller inte (ibid.). Utöver negativ särbehandling är det också vanligare att normbrytande doktorander utsätts för sexuella trakasserier (English & Fenby-Hulse, 2019; Kristofferson, 2021; Rudolfson, et al. 2022).

Att de som tillhör normen ofta är oförmögna att själva se att det förekommer en särbehandling är något som lyfts fram i ståndpunktsfeminism och feministisk teori om situerad kunskap. Dessa teorier ämnar förklara hur och varför olika sociala positioner möjliggör och omöjliggör olika slags vetande (Collins, 1986; Davis et al., 2020; Haraway, 1988). Detta innebär att minoritetsgrupper genom sin position får tillgång till information om ett socialt sammanhang som sällan är synligt för de som betraktar utifrån den normativa positionen (ibid.). Schnaas (2011) förklarar att kvinnliga doktorander hamnar utanför den homosociala vänskapsrelationen som många manliga handledare strävar efter att utveckla med sina manliga doktorander. I en av fokusgrupperna beskriver deltagaren Marie en kontext där manliga handledare kan vara varma och vänskapliga gentemot sina manliga doktorander, och samtidigt vara reserverade och avståndstagande gentemot sina kvinnliga doktorander.

Marie: (...) Däremot har jag hört om andra som varit med eller fått tydliga varningar eller man har haft handledare som vägrar liksom såhär, inom då, det har varit kvinnor, som kvinnor som har berättat om hur dom liksom såhär inte får, alltså hur deras manliga handledare bara hänger med dom andra manliga doktoranderna, man blir liksom exkluderad ur den gemenskapen för att det är liksom, för att det inte ska bli alltså, för att säkra upp, men det blir ju också en konstig exkludering i det.

Astrid: Jaha! Så dom liksom känner sig så sexuella så dom måste liksom kliva bort?

Marie: Ja, precis, och liksom. Vi pratade i min grupp om handledare som bokar liksom öppna rum såhär, aldrig slutna rum med sina kvinnliga doktorander, männen blir väldigt stressade liksom. För att inte då bli misstänkta, att det finns den aspekten men det gör som då som doktorand i den situationen så blir det ju liksom svårt att, äh, det är ju svårt att kräva såhär att jag vill också va med när ni går på AW liksom eller såhär, eller sitter och snackar på nåns såhär hotellrum så, sitter och gaggas om nånting. För att det är ju inte, det är ju inte det professionell- det är ju det men också inte, det är ju det här informella nätverkanter ju på nåt sätt så. Som är ju också en jätteviktig aspekt i doktorerandet.

Astrid: Ja just det.

(Fokusgrupp 3)

Mika Hagerlid

Dialogen ovan är ett talande exempel på hur social position på ett direkt sätt resulterar i gruppsspecifika erfarenheter som kan vara svåra att tala om öppet.

En annan möjlig förklaringsmodell till sådana mellangrupsliga skillnader i upplevelsen av akademien som beskrivs ovan lyfts fram av Peixoto (2014). I sin intervjustudie bland svenska doktorander betonar hon vikten av att framgångsrikt socialiseras i fältets rådande doxa. Peixoto (2014) liknar doxan vid ett spel som den väl habituerade doktoranden navigerar utan eftertanke. Samma spel ställer däremot till med stora problem och friktion för doktorander som inte är bekanta med spelet eller måste lära sig spelreglerna från noll vid sitt inträde i akademien. Studien visar att detta viktiga sociala kapital varierar mellan olika demografiska grupper av doktorander där normbrytande doktorander ofta konfronteras med olika typer av hinder för social inkludering (ibid.). I likhet med vad hooks (1994) beskrivit lyfter deltagare från fokusgrupperna fram att doxan inte nödvändigtvis har samma regler för alla doktorander, utan att normbrytare upplever sig behöva bevisa att de hör hemma i den akademiska miljön, exempelvis genom att vara uppvisa särskilt goda ämneskunskaper eller metodologisk förtrogenhet.

Wilma: When you're in an institution, or anywhere in society, but especially with knowledge production, like this phenomenon of people identifying as women or queer people, like, having this feeling of, they have to, you know, prove more that they know stuff

(agreeing hums and yeses)

Alice: Like that can also interfere with already feeling more vulnerable and like other people that maybe teaches them to exploit that position, and like, there is certainly a room for, yeah.

Wilma: There are definitely embedded gender hierarchy in the way that you occupy your space in this realm, is quite different, I think. Yeah, we talk about it a lot, you and I, separately, but that, even in terms of when we produce work (laugh) I feel like I pour my heart and soul and it's a traumatic process and I look at some other male colleague, and it's not quite the same.

(Fokusgrupp 5)

Sådana hinder för normbrytande doktorander kan vara en bidragande orsak till att kvinnor på gruppnivå upplever mer stress än manliga doktorander (UKÄ, 2016). Internationell forskning visar också på höga självskattade nivåer av depression, ångest, och stress bland normbrytande doktorander (Miller & Orsillo, 2020). Hur sådana hinder kan se ut rent konkret lyfts fram i Englishs och Fenby-Hulses (2019) studie om sexuella minoriteter i akademien. Studiens deltagare beskriver exempelvis att kollegor konsekvent använder fel pronomen mot transpersoner, att seniora forskare som uttalat sig hatiskt mot homosexuella tar beslut i anställningsnämnden om huruvida en homosexuell doktorand ska få fortsätta sin anställning, eller att man som sexuell minoritet i akademien riskerar att bli sexualiserad av kollegor som får reda på att man är en sexuell minoritet. Ett exempel på det senare beskrevs av en bisexuell doktorand vars projektkollega föreslog en trekant tillsammans med kollegans fru efter att denne kom ut (English & Fenby-Hulse, 2019). Sådana levda exempel belyser hur en miljö som har "högt i tak" för vissa är inskränkt för andra. När miljön är direkt ogästvänlig för vissa doktorander utgör detta en reell svårighet, inte minst för att en hög närvaro är nödvändig för att framgångsrikt socialiseras in i fältets doxa (Peixoto, 2014). I fokusgruppintervjuerna beskrivs också sociala hinder som kan drabba normbrytande doktorander:

Hugo: (...) Men, men när dom frågar liksom om, om sådär, vad jag lever för liv privat, nämen då säger jag, nämen min snubbe jobbar med det och det, och det är liksom som att det, då, det är som att dom, det är som att en jalusi åker ner. För att dom...

Astrid: Det har dom aldrig vart med om.

Hugo: Nej! För saker är den att dom är inte homofoba, dom har helt enkelt, dom saknar bara referensramar på vad som skulle kunna vara en relevant följdfråga i det sammanhanget.

Marie: Fast det är också som att, amen verkligen jag tycker att det är så tydligt en ridå

Hugo: Ja, nämen nu stänger vi verksamheten (skratt)

Marie: Jag kan känna den här växlingen i om dom tror att jag är vit eller icke-vit. Att då går det på andra hållet så. För då blir jag först bemött som att, kan du svenska?

Astrid: Jaha, dom älskar att höra att du är adopterad?

Marie: Ja, när dom fattar att amen ja, du är svensk (pustar ut) då kan vi rassa på lite här (skratt). Så, då kommer det andra grejer. Men första är det väldigt såhär alltså pk, alltså det här politiskt korrekta, det skapar också distans.

(Fokusgrupp 3)

I exemplet ovan mynnar samtalet vidare i en diskussion kring hur viktig den sociala gemenskapen är för en akademisk karriär, och att man som normbrytande doktorand riskerar att ställas utanför denna.

Dessa hinder för social inkludering leder också till att normbrytare inom akademin får en dubbel arbetsbörda. Utöver arbetet med forskning och undervisning behöver många normbrytare skapa sätt att motverka fördomar och stereotyper, exempelvis genom att ta ansvar för att skapa medvetenhet i sitt kollegium genom att informellt utbilda sina kollegor på raster, seminarier och i andra sociala kontaktytor (Davis et al., 2020; hooks, 1994). Detta beskrivs som en form av akademiskt hushållsarbete vilket de mer privilegierade vid universitetet inte förstår kostnad för och tidsåtgång av, eller ens att det äger rum (ibid.). Nyligen publicerades en artikel som beskriver det akademiska hushållsarbete som främst kvinnor inom den svenska universitetsvärlden väntas ägna sig åt (Kalm, 2019). Detta hushållsarbete karaktäriseras av att vara icke-meriterande sysslor och handlar ofta om att hålla arbetsplatsen fungerande på ett socialt plan. Exempelvis kan det röra sig om att lösa relationsproblem mellan studenter, ingå i fest-kommittéer eller täcka upp för kollegor om det behövs (ibid.). De som behöver ta sin arbetstid i anspråk för att göra detta icke-meriterande men viktiga arbete faller efter (Kalm, 2019; Davis et al., 2020).

Om att arbeta för istället för emot en heterogen akademi

Mentorskapet är något som många författare lyfter fram som centralt för att inkludera normbrytare i akademin (Peixoto, 2014; Graham, 2013; English & Fenby-Hulse, 2019; Davis et al., 2020; hooks 1994). I Grahams (2013) studie om normbrytande doktorander och mastersstudenter i elitforskarmiljöer lyfts särskilda faktorer fram som viktiga för att öppna vägar in i akademin. Detta innefattar möjligheten att presentera forskning, publicera vetenskapligt, få tillträde till professionella nätverk och få nödvändig

Mika Hagerlid

information om karriärvägar. Författaren menar vidare att det kanske inte är realistiskt att eliminera alla de sätt som juniora normbrytande akademiker utsätts för fientlighet, men att det går skapa vägar ur utanförskap för dessa studenter. Mentorn är i denna kontext en outhärlig kontakt som kan ”öppna dörren” (Graham, 2013).

Det kan dock vara svårt att finna bra strategier för att utveckla ett välfungerande mentorskap, särskilt i handledar-doktorandrelationen som redan från början är komplicerad (Brodin 2020; Brodin & Lindén, 2020; Peixoto, 2014; Schnaas, 2011) även utan de maktrelationer och särskilda kulturkrockar som kan uppstå i mötet mellan den normativa och den normbrytande. För normbrytande doktorander kan handledare både hjälpa och stjälpa vid tröskeln till en akademisk karriär. Som Emanuel uttryckte det i en av fokusgrupperna:

Emanuel: Gentemot handledare är man ju extra utsatt, man är ju i en beroendeställning. Och alla situationer där det finns en sådan aspekt är extra problematiska.

(Fokusgrupp 4)

Det finns forskning som ger stöd för att vissa pedagogiska samtalsmodeller kan skapa förtroende och goda arbetsrelationer, även i denna komplicerade relation. Två studier som testar Ancis och Ladany's samtalsmodell för multikulturell kompetens i handledarrelationer visar att det finns mycket att vinna genom att skillnader i grupptillhörigheter och privilegier mellan handledare och doktorand diskuteras (Ancis & Marshall, 2010; Phillips et al., 2017). Samtalsmodellen innebär att handledare och doktorand gemensamt diskuterar styrkor och begränsning i den egna kunskapen om multikulturella frågor och uppmuntrar försök att sätta sig in i den andres perspektiv. Dessa samtal öppnar dörrar för självinsikt kring sin egen bias och om sätten som våra levda erfarenheter påverkar sättet vi betraktar och hanterar vår omvärld. Samtalen kan även tjäna som en språngbräda för en diskussion kring de mål som doktoranden önskar att uppnå med sin avhandling och forskning (ibid.). I stor utsträckning stämmer samtalsmodellen således väl överens med Habermas kriterier för rationella samtal, som utmärks av öppenhet, lika möjligheter att delta, och kritisk självreflektion (Christie & Jurado, 2013). Men det bör samtidigt lyftas fram att en samtalsmodell inte tar bort den maktasymmetri som präglar relationen mellan handledare och doktorand. En demokratisering av samtalet finns enbart i den utsträckning som handledaren genom sitt eget agerande möjliggör detta. Handledaren kan i realiteten sluta arbeta med den kritiska självreflektion som utgör själva kärnan i modellen. Denna typ av modeller ska därmed ses som möjliga sätt att hantera maktasymmetrier, snarare än ett medel för att upplösa makt.

Studierna visar dock att samtalen skapade starka arbetsallianser och resulterade i både mindre konflikter och högre self-efficacy hos doktoranden (Ancis & Marshall, 2010; Phillips et al., 2017). Till exempel beskriver doktorander att de fått insikt om att handledarna själva studerar frågor som berör mångkultur. Handledarna beskriver att de genom samtalet får syn på sin egen position och privilegier (Ancis & Marshall, 2010). Genom att erkänna och aktivt diskutera relationen ur ett bredare perspektiv än enbart en situation för exempelvis textfeedback öppnar denna och liknande modeller för ett mer holistiskt samtal om forskningen doktoranden bedriver och samarbetet mellan doktorand och handledare. Ett sådant samtal där detta skulle kunna inkluderas beskrivs av Ellinor:

Ellinor: Jag tänkte på, när jag påbörjade doktorandtjänsten så hade jag ett samtal med mina handledare om förhållningssätt och förväntningar, och diskuterade olika krångliga situationer, så vi var väldigt öppna kring det.

(Fokusgrupp 4)

I studierna var samtalen och handledarens attityder gentemot gruppen/erna som doktoranden tillhör mer avgörande för om handledningen upplevs bra, än att handledare och doktorand tillhör samma grupp/er (Ancis & Marshall, 2010; Phillips et al., 2017). Davis et al (2020) trycker särskilt på att normbrytare i akademien behöver samarbeten och de fördelar som kommer med att arbeta i projekt med medlemmar i den hegemoniska gruppen. Strategiska samarbeten kan verka för att lyfta upp marginaliserad personal genom att öppna upp för nya nätverk och möjligheter, men det leder också till att mer privilegierade grupper får en ökad förståelse kring situationen för marginaliserad personal och kan få syn på sin egen negativa bias mot vissa grupper (Ancis & Marshall, 2010; Davis et al., 2020). Sofia beskriver i en fokusgrupp fördelarna med att ha både en manlig och en kvinnlig handledare på följande sätt:

Sofia: Yeah, I want to say about that, my main supervisor is male professor, I have two hours per week, his supervision, and my second supervisor is female. I have one hour per month, and it has helped me a lot actually, even in my career development, to talk with her about some question I have. And I inspire by her, and it's really good that I have two. Like I don't feel so trapped with this supervision.

(Fokusgrupp 1)

Om man lyfter blicken till organisationsnivå finns det också många goda förslag om hur man kan arbeta för att inkludera och behålla normbrytande medlemmar i den akademiska miljön. Davis et al (2020) förespråkar i sin artikel ett tillvägagångssätt som författarna kallar för konstruktiv störning (*constructive disruption*). Detta innebär att man på olika nivåer i organisationen gör strategiskt medvetna val som förändrar incitament och belöningsstrukturer. Här finns en tydlig koppling till den distinktion som Schnaas (2011) gör mellan systembevarande och systemförändrande jämställdhetsarbete. En konstruktiv störning kan vara att belöna det hushållsarbete som normbrytande akademiker gör. Görs exempelvis formell och informell utbildning av kollegor i mångfaldsfrågor till en kompetensutvecklande och lönegrundande aktivitet sker detta arbete inte längre på bekostnad av normbrytares möjlighet till karriärsutveckling (Davis et al., 2020). Vikten av att arbeta mer strategiskt med inkludering lyfter en av deltagarna på följande sätt:

Therese: Malmö universitet som alla myndigheter måste jobba med jämställdhetsfrågor, men det tenderar att fokusera på kön liksom. Och det har ju sällan ett intersektionellt fokus. Så man har ju inte ett uppdrag på samma vis, visst man har breddad rekrytering, men inget uppdrag att på samma vis att jobba antirasistiskt och arbeta mot rasistiska strukturer. Och dom är ju mycket väl närvarande, även på Malmö universitet. (...) Så det skulle ju vara bra om man kunde arbeta mer aktivt med det, även som universitet. Då har jag hört också om kollegor som inte vågat vara lika, inte ta ställning lika tydligt i vissa frågor, för att man är mer utsatt, man kanske har haft svårare att ens få en doktorandplats för att man är svart eller andra saker. Så då när man väl är inne så är man väldigt noggrann med att, måste man tänka mer på att inte, att inte ha samma tillgång till universitetet. Så det påverkar också vilka möjligheter man tror att man har framöver.

(Fokusgrupp 4)

Även om Davis et al (2020) i stor utsträckning lägger sitt fokus på organisatorisk nivå, kan flera av principerna som lyfts fram inom ramen för konstruktiv störning användas i handledarrelationen.

Som handledare kan man exempelvis uppmuntra forskning av och om marginaliserade grupper. Omedveten bias gör att forskning om marginaliserade grupper får avslag från publicering i högt rankade tidskrifter i jämförelse med forskning om majoritetspopulationer (Davis et al., 2020). Inom det kriminolo-

Mika Hagerlid

logiska fältet domineras fältet exempelvis fortfarande av studier om mäns brottslighet och utsatthet för brott (Bosworth & Hoyle, 2011; Downes & Rock, 2016; Liebling et al., 2017), och forskningen bedrivs företrädesvis av också av män (Carlan et al., 2013; Frost & Clear, 2007; Updegrove et al., 2017). När frågor om kvinnors brottslighet eller kvinnors utsatthet för brott lyfts fram finns möjligheten att forskningen på grund av sitt fokus betraktas som politisk, avvikande eller irrelevant (Daly & Chesney-Lind, 1988; Gartner & McCarthy, 2014). Även inom andra fält riskerar forskare att få kritik som rör populationen eller forskningsfrågan, snarare än det vetenskapliga hantverket (Davis et al., 2020). Som hand-ledare har man givetvis liten förmåga att påverka vad för slags feedback en doktorand får av sina granskare, men man kan rekommendera vetenskapliga tidskrifter som öppnar upp för utom-paradigmatisk forskning. Inom kriminologin har oviljan att hantera vissa frågor och populationer i flera av de tongivande tidskrifterna exempelvis resulterat i dedikerade tidskrifter om forskning på minoriteter och kvinnor. Samtidigt är det givetvis viktigt att handledarens egen feedback på doktorandens forskning och texter lägger fokus på den vetenskapliga standarden, inte urvalsgruppen eller ämnet (Davis et al., 2020; Lindén, 2020^b).

Användbar feedback stärker doktorandens tilltro till den egna förmågan och främjar en metakognitiv förståelse (Lindén, 2020^b). Som sådan är feedbacken viktig för doktorandens professionella utveckling och socialisering, såväl som den resiliens normbrytare inom akademien behöver bygga upp för att hantera och fungera i gränslandet mellan utanförskap och inkludering (hooks, 1994). Detta gränsland beskrivs i fokusgrupperna både i relation till att vara normbrytare, och som specifikt knutet till doktorandpositionen:

Mika: Du nämnde ju det här med att du kände, den här hierarkin är så himla tydlig, och doktorander är längst ner. Kan du berätta om, vad är det som gör att du får den här, alltså att, det är det som du uppfattar i den hierarkin som du omges av, eller är det, går det sätta fingret på?

Karin: Det är jättesvårt att säga att liksom säga vad det är som gör att jag får den känslan, men det är ju att man är ju en egen grupp liksom, på nåt sätt. Man är inte alltid inkluderad liksom, det sägs att vi ska va det men, det händer ju ändå inte. Det är ändå inte oss som, det är inte vi som blir lyssnade på i besluten på nåt sätt. Det finns alltid dom som kan mer och vet mer.

Emma: Jag tänker också på den, arbetsplatskulturen, jag är med som en sån representant, handledarkollegiet, och då berättar man om allting som ska ändras, särskilt nu med covid, och då händer ingenting. Och det gör att jag känner att jag är, vi kan inte påverka så mycket, vi är ändå lägst.

(Fokusgrupp 2)

Doktoranderna har som egen grupp alltså liten möjlighet att själva påverka de normer och föreställningsvärldar som dominerar en given akademisk kontext. Här blir det istället viktigt att mer etablerade forskare och handledare tar ett kollegialt ansvar för inkluderingen och legitimeringen av doktoranderna (Davis et al., 2020).

Slutsatser

I en akademi som präglas av en stor demografisk förändring där tidigare uteslutna kroppar tar den akademiska platsen i anspråk öppnas dörrar för en utveckling som både akademien och samhället i stort länge haft ett behov av. Inom mitt eget fält, kriminologin, har en mer heterogen forskarpopulation

inneburit att ämnen som tidigare legat i forskningens marginaler, såsom våld i nära relation, etnisk profilering och ekonomisk brottslighet, blivit centrala för det kriminologiska fältet (Bosworth & Hoyle, 2011; Daly & Chesney-Lind, 1988; Downes & Rock, 2016; Gartner & McCarthy, 2014; Liebling et al., 2017). Man skulle kunna säga att fältet genom ett inflöde av nya perspektiv vitaliserats och fått en starkare samhällsförankring genom att forskningen som numera bedrivs också speglar en bredare befolkningsgrupps intressen. I fokusgrupperna har många normbrytande doktorander deltagit och berättat om sina möten med den svenska akademiska kulturen. Det vore en stor vetenskaplig förlust om dessa doktorander, med sina särskilda kunskaper, kompetenser, forskningsintressen och kritiska utifrånperspektiv, skulle välja att lämna akademin för att de möter stängda dörrar och socialt utanförskap under sin tid som doktorander.

Avslutningsvis kan man säga att inkludering av normbrytande doktorander enligt tidigare forskning och vittnesmål från våra egna doktorander på Malmö universitet i stor utsträckning handlar om att bryta med en kloningskultur gällande den manlighetsnorm, vithetsnorm och heteronorm som länge dominerat. Både fokusgrupperna och tidigare forskning visar att en möjlig strategi för att uppnå detta är att som handledare aktivt diskutera frågor om som rör normativitet, och att man omförhandlar vad för slags arbete som betraktas som meriterande eller värdefullt (Ancis & Marshall, 2010; Davis, et al. 2020; English & Fenby-Hulse, 2019; Graham, 2013; hooks, 1994; Phillips et al., 2017). De preliminära resultaten visar även att stabila och förtroendefulla relationer mellan seniora forskare, exempelvis handledare, och doktorander öppnar upp vägar för att be om hjälp och stöd vid utsatthet för sexuella trakasserier, mobbning eller andra former av kränkningar. Eller som Karin uttryckte det:

Karin: Vem vänder jag mig till? Jag tänker bara överhuvudtaget att vissa har kanske våra handledare som man ska känna sig trygg med och berätta när det händer nånting, oavsett vad det är. Även om det inte är sexuella trakasserier ska man kunna gå till sin handledare med det.

(Fokusgrupp 2)

Referenser

- Björkman, L., Bromseth, J. & Hill, H. (red.) (2021) Normkritisk pedagogik: framväxten av ett nytt begrepp i den svenska utbildningskontexten. *Nordisk Tidsskrift for Pedagogikk og Kritikk*, 7, 179-195. <https://doi.org/10.23865/ntpk.v7.2314>
- Bosworth, M., & Hoyle, C. (red.) (2011) *What is Criminology?* Oxford University Press.
- Brodin, E. (2020) Utveckling av kritiskt, kreativt och självständigt tänkande. I Brodin, E., Lindén, J., Sonesson, A., & Lindberg-Sand, Å. (red) (2020) *Forskarhandledning i teori och praktik*. Studentlitteratur.
- Brodin, E., & Lindén, J. (2020) Doktoranders socialisation och akademiska identitetsutveckling. I Brodin, E., Lindén, J., Sonesson, A., & Lindberg-Sand, Å. (red) (2020) *Forskarhandledning i teori och praktik*. Studentlitteratur.
- Carlan, P. E., Thompson, R. A & Cheeseman, K. A. (2013) Criminology and criminal justice doctoral programs in 2021-2013: transformation of a male-dominated arena. *Journal of Criminal Justice Education*, 24(4), 576-593. <https://doi.org/10.1080/10511253.2013.827228>
- Christie, M., & Jurado, R. G. (2013) Using communicative action theory to analyse relationships between supervisors and PhD students in a technical university in Sweden. *Högre utbildning*, 3(3). 187-197.
- Collins, A. H. (1986) Learning from the outsider within: the sociological significance of black feminist thought. *Social Problems*, 33(6), 14-32. <https://doi.org/10.2307/800672>
- Daly, K., & Chesney-Lind, M. (1988) Feminism and criminology. *Justice Quarterly*, 5(4), 497-538.

- Davis, T. J., Greer, T. W., Sisco, S., & Collins, J. C. (2020) "Reclaiming my time" amid organizational change: a dialectical approach to support the thriving and career development for faculty at the margins. *Advances in Developing Human Resources*, 22(1), 23-40.
- Downes, D., & Rock, P. (red.) (2016) *Understanding deviance: a guide to the sociology of crime and rule-breaking*, 7th ed. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1177/1523422319885115>
- English, R. & Fenby-Hulse, K. (2019) Documenting diversity: the experiences of LGBTQ+ doctoral researchers in the UK. *International Journal of Doctoral Studies*, 14, 403-430. <https://doi.org/10.28945/4328>
- Frost, N. A. & Clear, A. R. (2007) Doctoral education in criminology and criminal justice. *Journal of Criminal Justice Education*, 18(1), 35-52. <https://doi.org/10.1080/10511250601144258>
- Gartner, R. & McCarthy, B. (red.) (2014) *The Oxford handbook of gender, sex, and crime*. Oxford University Press.
- Graham, E. (2013) The experience of minority doctoral students at elite research institutions. *New Directions for Higher Education*, 163, 77-88. <https://doi.org/10.1002/he.20067>
- Haraway, D. (1988) Situated knowledges: the science question in feminism and the privilege of partial perspective. *Feminist Studies*, 14(3), 575-599. <https://www.jstor.org/stable/3178066?origin=JSTOR-pdf>
- hooks, b. (1994) *Teaching to transgress: education as the practice of freedom*. Routledge.
- Kalm, S. (2019) Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning. *Sociologisk Forskning*, 56(1), 5-26. <https://sociologiskforskning.se/sf/article/view/19503>
- Kristoffersson, E. (2021) År det bara jag? Om sexism och rasism i läkarutbildningens vardag – Erfarenheter, förklaringar och strategier bland läkarstudenter. [Doktorsavhandling, Umeå Universitet].
- Liebling, A., Maruna, S., & McAra, L. (red.) (2017) *The Oxford Handbook of Criminology*, Sixth edition. Oxford University Press.
- Lindén^a, J. (2020) Professionellt förhållningssätt. I Brodin, E., Lindén, J., Sonesson, A., & Lindberg-Sand, Å. (red) (2020) *Forskarhandledning i teori och praktik*. Studentlitteratur.
- Lindén^b, J. (2020) Konstruktiv feedback. I Brodin, E., Lindén, J., Sonesson, A., & Lindberg-Sand, Å. (red) (2020) *Forskarhandledning i teori och praktik*. Studentlitteratur.
- Miller, A. N., & Orsillo, S. M. (2020) Values, acceptance, and belongingness in graduate school: perspectives from underrepresented minority students. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 15, 197-206. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2020.01.002>
- Peixoto, A. (2014) De mest lämpade: en studie av doktoranders habituering på det vetenskapliga fältet. Gothenburgh Studies in Work Science, NR 14. <http://hdl.handle.net/2077/35675>
- Phillips, J. C., Parent, M. C., Dozier, V. C., & Jackson, P. M. (2016) Depth of discussion of multicultural identities in supervision and supervisory outcomes. *Counselling Psychology Quarterly*, 30(2), 188-210. <https://doi.org/10.1080/09515070.2016.1169995>
- Rudolfson, L., Dahlman-Wright, K., Löfgren, C., Torapova, A., & Björklund, C. (2022) Enkätstudie om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor. Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.
- Schnaas, U. (2011) Könsmedveten forskarhandledning: teoretiska utgångspunkter och praktiska erfarenheter. Uppsala Universitet: Rapportserie från Avdelningen för universitetspedagogisk utveckling, Rapport nr 11.
- UKÄ. (2016) Doktorandspegeln: en enkät om doktorandernas studiesituation. Rapport 2016:18.
- Updegrave, A. H., Cooper, M. N., & Greene, H. T. (2017) Room for all? Comparing criminology and sociology completion rates across sex, race and degree level. *Journal of Criminal Justice Education*, 29(2), 267-289. <https://doi.org/10.1080/10511253.2017.1395058>