

**Konferensprogram och abstrakt**

# **FORSKARUTBILDNING PÅ LIKA VILLKOR**

**Jämställda doktorander?**



Nationell Jämställdhetskonferens

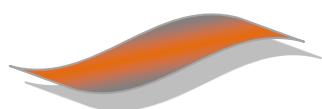
7-8 maj 2012, Lund

[www.lu.se/jamstalldhetskonferens2012](http://www.lu.se/jamstalldhetskonferens2012)



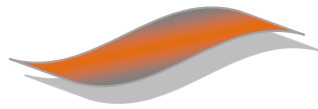
LUNDS UNIVERSITET

Forskarutbildningsnätverket Syd  
**FonSyd**



## Innehåll

Välkommen till konferensen .....	3
Om FonSyd (Forskarutbildningsnätverket Syd) .....	4
Keynotes .....	5
Konferensprogram .....	6
Abstrakt presentationer .....	8
<b>TEMA: Intresset för en forskarkarriär – en jämställdhetsfråga .....</b>	<b>8</b>
<b>TEMA: Genusvillkor i och omkring forskarutbildningen .....</b>	<b>11</b>
<b>TEMA: Att utvecklas från doktorand till etablerad forskare ur ett genusperspektiv ...</b>	<b>13</b>
<b>TEMA: Lärande och jämställdhetsinriktat förändringsarbete i forskarutbildningen ...</b>	<b>16</b>
Abstrakt poster .....	18
Gastronomiska utfärder .....	19
Deltagarlista med kontaktuppgifter .....	20
Anteckningsblad .....	24



## Välkommen till konferensen

Konferensen är en gränsöverskridande mötesplats för alla med intresse för forskarutbildning och jämställdhet i akademien. Här möts doktorander, handledare, pedagogiska utvecklare och utbildningsansvariga m.fl. från olika lärosäten och vetenskapsområden i syfte att föra en konstruktiv och kritisk dialog kring jämställdhetsfrågor. Forskarutbildningen utgör ofta inkörsporten till akademien som arbetsplats och det är under den som doktoranderna socialiseras in i de könsnormer som delvis påverkar deras framtida karriärmöjligheter. Det är således dags att lägga korten på bordet: Varför lockas inte kvinnor att söka till forskarutbildningen? Hur upplever kvinnor respektive män att doktorera och hur ser de på sin framtida karriär? Vad innebär könsmedveten handledning och vilka övriga insatser görs i forskarutbildningen för att bidra till jämställdhet? Och på vilket sätt spelar kön roll efter disputationen? Detta är några av de frågor som kommer att behandlas under konferensdagarna genom presentationer som omfattar både forskning och utvecklingsarbete inom konferensens fyra teman:

- Intresset för en forskarkarriär – en jämställdhetsfråga
- Genusvillkor i och omkring forskarutbildningen
- Att utvecklas från doktorand till etablerad forskare ur ett genusperspektiv
- Lärande och jämställdhetsinriktat förändringsarbete i forskarutbildningen

Våra keynotes Professor Birgitta Meurling (Uppsala universitet), Anna Gatti (SULF) och Professor em. Leif Lindberg (Linnéuniversitetet) kommer också att bidra med deras gedigna erfarenhet av jämställdhetsfrågor inom akademien. Ambitionen är att konferensen leder till att vi tillsammans identifierar behov av insatser och lämpliga strategier i forskarutbildningen för att skapa goda förutsättningar för en jämställd akademi.

Konferensen anordnas i samarbete mellan Lednings- och kompetensutveckling/CED och FonSyd (Forskarutbildningsnätverket Syd) med Lunds universitets jämställdhetsmedel som finansiellt stöd. Målet med konferensen är att erbjuda konferensdeltagarna en intellektuell, estetisk och kulinarisk helhetsupplevelse som stimulerar till såväl nytt som fortsatt jämställdhetsarbete. Vi hälsar Dig därför välkommen till vår modernt utrustade konferenslokal **Övre hörsalen i Palaestra et Odeum på Paradisgatan 4** som ligger i vackra och anrika Lundagård, endast ett stenkast ifrån Lunds domkyrka. Sittande konferensluncher intas i AF-borgen i Lilla salen som är känd för sin vackra arkitektur och på kvällen äter vi tre-rättersmiddag i Stora salen på Grand Hotel, Bantorget 1, Lund. Om Du har frågor eller behöver hjälp med något i samband med konferensen är Du välkommen att höra av Dig till konferensansvarig:

**Eva Brodin**, Lednings- och kompetensutveckling/CED, Lunds universitet  
Mailadress: [Eva.Brodin@ced.lu.se](mailto:Eva.Brodin@ced.lu.se)  
Mobiltelefon: 0739-78 14 49



## Om FonSyd (Forskarutbildningsnätverket Syd)

### FonSyds verksamhet

Forskarutbildningsnätverket FonSyd startade upp år 2008 med finansiellt stöd ifrån dåvarande Lärande Lund vid Lunds universitet. Idag drivs verksamheten ideellt och utgör ett forum för gränsöverskridande kunskapsutbyte och dialog kring forskarutbildningen. Nätverket består numera av ett sjuttio-tal medlemmar från Göteborgs universitet, Högskolan i Halmstad, Högskolan i Jönköping, Högskolan Kristianstad, Linnéuniversitetet, Lunds universitet och Malmö Högskola. Medlemmarna är doktorander, handledare, utbildningsansvariga m.fl. som kommer från olika områden och tillsammans har vi ett gemensamt intresse: Att bidra till att utveckla forskarutbildningen. Redan från start har FonSyd bedrivit kontinuerlig seminarie-verksamhet och varje år anordnas större öppna debattseminarier med en inbjuden expertpanel för att diskutera en särskilt aktuell fråga. Senast behandlades frågan om tvärvetenskapliga forskarskolor är ett framgångsrikt koncept och den här gången riktas fokus mot jämställdhet i forskarutbildningen genom den nationella konferensen som FonSyd arrangerar i samarbete med Lednings- och kompetensutveckling/CED vid Lunds universitet.

### Varför behövs FonSyd?

Ur ett historiskt perspektiv har forskarutbildningen inte uppmärksammats nämnvärt varken i högskolepedagogisk eller i personalpolitisk debatt. Detta kan dels förklaras av att forskarutbildningen utmärkt sig just genom att *inte* likna en utbildning i formell mening eftersom den hittills har saknat en enhetlig och tydlig struktur, och dels av att doktorandanställningar är ett senare fenomen. I takt med ett ökat krav på enhetlighet, införda tidsbegränsningar, fackliga åtgärder m.m. har dock forskarutbildningen på senare år kommit att bli en alltmer angelägen fråga såväl nationellt som internationellt. Idag finns det därför bl.a. etablerade kurser i forskarhandledning, mentorsprogram för doktorander, forskarskolor, anställningsavtal samt ett nytt forskningsfält: Forskning om forskarutbildningen. I jämförelse med den internationella forskningsfronten befinner sig svensk forskning om forskarutbildningen emellertid ännu i sin linda, vilket innebär att behovet av ökad kunskap kring svensk forskarutbildning är stort. Det behövs således ett gott samarbete för att stärka svensk forskarutbildning, något som i sin tur bidrar till att stärka akademien i sin helhet. Mot denna bakgrund fyller FonSyd en viktig funktion för forskarutbildningens och akademins vidare utveckling.

Vill Du veta mer om FonSyd? Välkommen att besöka vår hemsida: [www.lu.se/fonsyd](http://www.lu.se/fonsyd)

**Eva Brodin (nätverksansvarig)**



## Keynotes

### Måndag 7 maj

#### **Birgitta Meurling, Professor i etnologi, Uppsala universitet**

Meurling har lång erfarenhet av genusforskning och har bl.a. studerat hur kön och klass verkar i den akademiska kulturen. Hon har även lett mentorsprojekt för kvinnliga doktorander och nydisputerade kvinnliga forskare. På detta tema har Meurling bl.a. publicerat artiklarna "Gränsöverskridande eller gränsbevarande? Mentorsprojekt och ledarskaps-satsningar i universitetsvärlden" (2006), "Höga klackar och foträt forskning: kvinnliga forskares position vid universitetet" (2007) och "'Väl rutet, lejoninna!' Om mentorskap, solidaritet och kvinnliga forskares karriärvägar" (2008).

#### **Anna Gatti, SULF, Uppsala universitet**

Gatti har bl.a. drivit jämställdhetsfrågan sedan hennes tid som vice ordförande i SULF:s doktorandförening SDF och doktorandrepresentant i Uppsala universitets jämställdhetskommitté. Idag är Gatti lokal ombudsman i SULF och projektansvarig för den nyligen utkomna rapporten "Kokbok för en jämställd akademi". Projektet finansierades av Delegationen för jämställdhet i högskolan.

### Tisdag 8 maj

#### **Leif Lindberg, Professor em. i pedagogik, Linnéuniversitetet**

Lindberg bedriver bland annat forskning om jämställdhet i högre utbildning med fokus på skillnader mellan kvinnor och män avseende meritvärdering vid konkurrens om anställningar, karriärmönster samt vad som händer med kvinnor efter doktorsexamen – stämmer t.ex. påståendet att kvinnor försvinner i ett svart hål? Forskningen har finansierats med bidrag från Regeringen, Högskoleverkets jämställdhetsråd och Forskningsrådet för arbetsliv och samhälle.



## Konferensprogram

### Måndag 7 maj

- 7.30–9.00    Registrering i Palaestra et Odeum  
9.00–9.15    FonSyd öppnar konferensen  
9.15–10.15    Keynote: Prof. Birgitta Meurling, Uppsala universitet  
10.15–10.45    Förmiddagsfika

### Intresset för en forskarkarriär – en jämställdhetsfråga

- 10.45–11.15    **Spill – en damroman. Varför kvinnliga studenter inte söker till forskarutbildning.** Alexander Maurits & Jesper Olsson, Lunds universitet  
11.20–11.50    **Könsbalansen inom akademien ökar manliga studenters intresse för forskarutbildningen och skapar sociala identitetshot hos kvinnliga studenter.** Una Tellhed, Lunds universitet  
11.55–12.25    **Förändringar i doktoranders syn på viljan till en fortsatt akademisk karriär ur ett jämställdhetsperspektiv.** Lill Bergenzaun, Sara Ekström, Sara Lundqvist, Carina Strand & Tomas Österman, Lunds universitet  
  
12.25–14.00    Lunch i AF-borgen, Lilla salen

### Genusvillkor i och omkring forskarutbildningen

- 14.00–14.30    **I akademien på lika villkor? En studie över mäns och kvinnors karriärmöjligheter.** Stina Backman, Linköpings universitet  
14.35–15.05    **Könsmedveten forskarhandledning.** Ulrike Schnaas, Uppsala universitet  
15.05–15.35    Eftermiddagsfika  
15.35–16.35    Keynote: Anna Gatti, SULF  
  
18.30–23.00    Konferensmiddag på Grand Hotel, Stora salen



LUNDS UNIVERSITET

Forskarutbildningsnätverket Syd  
**FonSyd**



## Konferensprogram

### Tisdag 8 maj

- 9.00–9.05 FonSyd öppnar konferensen  
9.05–10.05 **Keynote: Prof. em. Leif Lindberg, Linnéuniversitetet**  
10.05–10.35 **Förmiddagsfika**

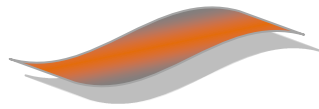
#### Att utvecklas från doktorand till etablerad forskare ur ett genusperspektiv

- 10.35–11.05 **Skillnader i kvinnliga och manliga kemidoktoranders identitetsskapande.** Renzo Johansson, Patrik Knöös, Jane Sjögren, Helena Svensson & Elena Zukauskaitė, Lunds universitet
- 11.10–11.40 **Fullföljande av forskarutbildningen – Doktoranders uppfattningar av sin studiesituation med fokus på könsskillnader.** Sofia Fahlvik Svensson, Kristina Areskoug Josefsson, Tamara Tjitrowirjo & Pernilla Petersson, Lunds universitet
- 11.45–12.15 **Nätverket WINGS – är vi ett stöd för kvinnliga doktorander?** Helena Filipsson, Pia Romare, Frida Rosengren, Johanna Stadmark & Maren Wellenreuther, samt övriga deltagare i WINGS arbetsgrupp, Lunds universitet
- 12.15–13.45 **Lunch i AF-borgen, Lilla salen**

#### Lärande och jämställdhetsinriktat förändringsarbete i forskarutbildningen

- 13.45–14.15 **Female and male views on learning during doctoral studies.** Evgenia Pavlovskaja, Enas Sheik-Khalil, Lunds universitet & Gitte Bunkenborg, Hvidovre hospital Köpenhamn
- 14.20–14.50 **Jämställdhetsarbete på institutionsnivå vid Lunds universitet – en kartläggning.** Susanne Boëthius, Anneli Jonstrup & Frida Rosengren, Lunds universitet
- 14.55–15.15 **Summering:** Kajsa Widén, ansvarig för jämställdhetsarbete vid Lunds universitet
- 15.15–16.00 **Eftermiddagsfika och avfärd**

Tack för din medverkan!



## **Abstrakt Presentationer 7 maj**

### **Intresset för en forskarkarriär – en jämställdhetsfråga**

**Måndag 10.45–11.15**

#### **Forskning/utvärdering**

**Alexander Maurits**, Kansli Humaniora/Teologi, Lunds universitet  
**Jesper Olsson**, Kansli Humaniora/Teologi, Lunds universitet

#### **Spill – en damroman. Varför kvinnliga studenter inte söker till forskarutbildning**

Andelen kvinnor bland de nyantagna doktoranderna vid humanistiska och teologiska fakulteterna vid Lunds universitet har det senaste året sjunkit. Andelen kvinnor bland dem som antogs 2011 ligger dessutom något under andelen kvinnor i hela doktorandgruppen och därmed försämrar den på fakultetsnivå relativt goda statistik som rått under en följd av år. Vissa ämnen och ämnesgrupper har en markant låg andel kvinnliga sökande. Dessa ämnen har inte sällan också få kvinnor bland studenterna på avancerad nivå. Den förändring som iakttagits är i första hand inom ämnen med en rikligt stor grupp potentiella kvinnliga sökande. En preliminär analys har visat att kvinnorna inte missgynnas i själva antagningsprocessen; i varje fall kan inga kvantitativa data ge fog för detta. Snedvridningen beror i stället i första hand på en minskande andel kvinnor bland de sökande. Studien syftar dels till att säkerställa att bedömningskriterier och urval inte missgynnar kvinnliga sökande, dels att undersöka om det finns en grupp kvinnliga studenter som inte ser forskarutbildning som ett alternativ efter studier på avancerad nivå.

I vårt paper försöker vi belysa dessa problem och ge förslag till lösningar. Studien består av en jämförelse av könsfördelningen i gruppen sökande och gruppen potentiella sökande, det vill säga de studenter som genomgått en behörighetsgivande utbildning vid Lunds universitet. Forskarutbildningen rekryterar fortfarande i relativt liten omfattning sökande med grundutbildning från annat universitet och denna faktor bedöms inte påverka resultatet. Dessa data jämförs med motsvarande data från en annan jämförbar fakultet.

Vidare intervjuas en mindre grupp potentiella kvinnliga sökande som (ännu) inte sökt forskarutbildning. Intervjuerna syftar till att ge en bild av i vilken utsträckning dessa kvinnor överhuvudtaget informerats om forskarutbildningen, om de uppmuntrats att söka, varför de i så fall valt att inte söka och om detta är faktorer som universitetet kan påverka. Vårt paper mynnar ut i ett antal rekommendationer till forskarutbildningsnämnden vid humanistiska och teologiska fakulteterna.



**Måndag 11.20–11.50**

## Forskning/utvärdering

**Una Tellhed**, Institutionen för psykologi, Lunds universitet

### **Könsobalansen inom akademien ökar manliga studenters intresse för forskarutbildningen och skapar sociala identitetshot hos kvinnliga studenter**

Kvinnor tar majoriteten av examina på grundnivå vid svenska universitet och högskolor. Men en större andel av de manliga studenterna går vidare till forskarutbildningen än de kvinnliga. De manliga forskarna är också de mest framgångsrika och dominerar de högsta positionerna i akademien. I en experimentell studie undersökte jag om information om könsobalansen i forskarkyrket påverkar samhällsvetarstudenters intresse för forskarutbildningen och deras tankar och känslor kring forskarkyrket.

190 grundnivåstudenter deltog i studien och delades slumpmässigt in i tre grupper: En grupp fick höra att akademien är mansdominerad, bl.a. att 80 % av professorerna är män. En grupp fick höra att akademien är på väg mot jämställdhet. En grupp var kontrollgrupp.

Efter manipulationen rapporterade deltagarna sitt intresse för forskarutbildningen, skattade sin upplevda kompetens för forskarkyrket och bedömde forskarkyrket i relation till kön. De uppskattade sannolikheten för att de kommer att bli utsatta för negativa könsstereotyper, könsfördomar och könsdiskriminering om de väljer forskarkyrket (s.k. sociala identitetshot). De rapporterade slutligen sin uppfattning av hur man blir framgångsrik inom akademien.

Resultaten visade att det saknades könsskillnader i intresse för forskarutbildningen i kontrollgruppen, men att mäns intresse för forskarutbildningen ökade när de blev informerade om att akademien är mansdominerad.

Kvinnornas bedömning av sin forskarkompetens var lägre än männens, och denna könsskillnad kunde delvis förklaras av den generella könsskillnaden i intresse.

Männens oro för sociala identitetshot var låg och påverkades inte av manipulationen. Men kvinnors oro för att bli utsatt för könsfördomar och könsdiskriminering ökade kraftigt av informationen att akademien är mansdominerad. Informationen att akademien är på väg mot jämställdhet sänkte dock kvinnors oro för sociala identitetshot till den grad att könsskillnaderna försvann.

Deltagare som hörde att akademien är mansdominerad associerade ordet "forskare" starkare med "man" jämfört med de andra grupperna. Men deltagarna rapporterade att de inte anser att män är bättre forskare än kvinnor, utan att det saknas könsskillnader i forskarkompetens. Deltagarna anser även att framgång inom akademien handlar om hårt arbete snarare än om medfödd begåvning. Men kvinnor som hört att akademien är mansdominerad rapporterade att de tror att framgång inom akademien beror på faktorer utanför individens kontroll i mycket större utsträckning än de andra grupperna.

**Måndag 11.55–12.25**

## Forskning/utvärdering

**Lill Bergenzaun**, IKVL, Anestesiologi och intensivvård, Lunds universitet

**Sara Ekström**, Biologiska institutionen, Lunds universitet

**Sara Lundqvist**, Företagsekonomiska institutionen, Lunds universitet

**Carina Strand**, IKVL, Onkologi, Lunds universitet

**Tomas Österman**, Kemiska institutionen, Lunds universitet

### **Förändringar i doktoranders syn på viljan till en fortsatt akademisk karriär ur ett jämställdhetsperspektiv**

Vi är en tvärvetenskaplig grupp doktorander vid Lunds universitet som genomför en forskningsstudie om skillnader mellan kvinnors och mäns vilja till en fortsatt akademisk karriär efter forskarutbildningen.

Hälften av de som antas till en forskarutbildning vid Lunds universitet är kvinnor, men detta avspeglas inte högre upp bland tjänsterna. Under perioden 2002-2004 var andelen kvinnor bland nya forskarassistenter 40%, bland nya lektorer 36% och bland nya professorer endast 17%, trots att Lunds universitet har som mål att kvinnor och män ska ges lika goda förutsättningar att göra karriär vid universitetet.<sup>1</sup> Att kvinnor i lägre utsträckning än män fortsätter till höga akademiska nivåer är något som gäller generellt för akademien i Sverige.<sup>2</sup> Enligt en doktorandalumnstudie vid Lunds universitet var det, tre år efter examen, inte fler kvinnor än män som lämnat universitetsvärlden, däremot var det vanligare att kvinnorna ställde sig tveksamma till sitt karriärval.<sup>3</sup> Ges kvinnor och män olika förutsättningar till och har de olika syn på en fortsatt karriär inom akademien?

Syftet med studien är att kartlägga om viljan till en akademisk karriär skiljer sig åt mellan kvinnliga och manliga doktorander, samt hur denna vilja eventuellt förändras under forskarutbildningens gång. De frågeställningar som studien ämnar besvara är: Har kvinnor och män olika syn på viljan till en akademisk karriär redan vid antagningen till doktorandstudierna? Förändras synen på en akademisk karriär under utbildningen och är denna förändring könsbunden? Genom kartläggningen bör grundläggande information kring eventuella skillnader mellan köns vilja till en akademisk karriär kunna erhållas, vilken kan ligga till grund för framtida, mer djupgående, studier.

Undersökningen genomförs under första delen av vårterminen 2012 genom en enkätundersökning till alla antagna doktorander vid Lunds universitet.

1. Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2006 – 2010, 2006-04-04.

2. Forskarkarriär för både kvinnor och män? – statistisk uppföljning och kunskapsöversikt. Högskole-verkets rapportserie 2011:6 R.

3. Holmström, O. & Nilsson Lindström, M. (2008) *Efter doktorsexamen – en alumnstudie*, Rapport 2008:250, Utvärderingsenheten, Lunds Universitet.



## Genusvillkor i och omkring forskarutbildningen

**Måndag 14.00–14.30**

### Forskning/utvärdering

**Stina Backman**, Tema Genus, Linköpings universitet

#### **I akademien på lika villkor? En studie över mäns och kvinnors karriärmöjligheter.**

"Kvinnor kan bli studierektorer och till och med prefekter, män blir professorer...". Detta inledande citat är hämtat från en av de doktorander vid filosofiska fakulteten på Linköpings universitet som svarade ja på frågan om hon någon gång under sin tid som doktorand känt sig negativt särbehandlad på grund av sitt kön. I mångt och mycket är det en bra sammanfattning av hur de doktorander som har upplevt sig bli negativt särbehandlade på grund av sitt kön menar att detta kommer till uttryck. Bilden som träder fram är att upplevelsen av förväntningar och krav liksom möjligheter och förutsättningar ser olika ut för män respektive kvinnor inom forskarutbildningen.

Med utgångspunkt i dessa upplevda förhållanden har denna studie syftat till att kartlägga och analysera eventuella skillnader men också likheter i mäns och kvinnors avancemangsmöjligheter samt att söka svar på vad som underlättar respektive försvårar en akademisk karriär. För att fånga såväl kvantitativa som kvalitativa aspekter på mäns och kvinnor avancemang från doktorsgrad till docentmeritering och steget upp till professorsgrad bygger denna analys på såväl ansökningshandlingar som enkäter och intervjuer. I de preliminära resultat som framkommit visar det sig att kvinnorna vid filosofiska fakulteten vid Linköpings universitet överlag står sig väl i konkurrensen då den sammantagna bilden pekar på att de som grupp avancerar snabbare än sina manliga kollegor. Samtidigt framträder bilden av att institutionstillhörighet och forskningsområde liksom anställningsform och grad av inkludering är av avgörande betydelse för avancemangsmöjligheterna.

**Måndag 14.35–15.05**

## Strategiskt/pedagogiskt utvecklingsarbete

**Ulrike Schnaas**, Avd. för universitetspedagogisk utveckling, Uppsala universitet

### **Könsmedveten forskarhandledning**

Syftet med presentationen är att diskutera hur kön/genus påverkar forskarhandledningen. Utgångspunkten för presentationen är min nyligen publicerade rapport "Könsmedveten forskarhandledning – teoretiska utgångspunkter och praktiska erfarenheter" (2011), som belyser hur en könsmedveten forskarhandledning kan bidra till en mer jämställd forskarutbildning. Efter en teoretisk introduktion följer förslag på konkreta förhållnings- och tillvägagångssätt för handledare. Dessa idéer härstammar till stor del från kvalitativa, semi-strukturerade intervjuer med tio forskarhandledare, både erfarna och mindre erfarna, från samtliga vetenskapsområden vid Uppsala universitet.

Utifrån Lave och Wengers teori om "situerat lärande" kan forskarutbildningen beskrivas som en doktorands inskolning i forskarrollen med syfte att bli en fullvärdig medlem i praxismemskapen "forskare". Synen på lärande som ett identitetsbyggande har implikationer för forskarhandledningen relaterad till kön/genus: För det första möter nykomlingen en "könad" praxismemskap med föreställningar, förväntningar och normer som ser olika ut för kvinnor och män, vilket även kan påverka handledningsrelationen. För det andra är det avgörande hur praxismemskapen underlättar för "noviserna" att komma in i gemenskapen, dvs. vilken känsla av acceptans och tillhörighet de nya medlemmarna upplever, vilken hjälp de får för att förstå (oftast osynliga) koder, normer och rutiner samt i vilken utsträckning de kan och vill identifiera sig med dessa.

Utifrån detta innebär en könsmedveten handledning dels att som handledare bli medveten om egna könsmärkta föreställningar och förväntningar och vara observant på hur dessa kan prägla handledningsrelationen. Det innebär också att reflektera över rutiner, normer och koder inom det egna ämnet, inom institutionen och akademien, vilka kan missgynna, exkludera och diskriminera kvinnor. Med avstamp i intervjuerna ges exempel på konkreta områden hur man som enskild handledare, inom ett handledarkollegium eller på institutions- och ledningsnivå kan tänka och agera könsmedvetet, t.ex. när det gäller introduktionen av nya doktorander, utformningen av en professionell handledarroll, konstruktiv och icke-könsmärkt återkoppling samt skapandet av en seminariekultur som bryter med invanda maktstrukturer och hierarkier.

Avslutningsvis diskuteras vilka fler områden som skulle kunna innefattas av en "könsmedveten handledning" samt på vilket sätt det vore fruktbart att tala om en inkluderande, icke-diskriminerande handledning istället för en könsmedveten handledning. Vad vinner och förlorar man genom att anlägga ett intersektionellt perspektiv?



## **Abstrakt Presentationer 8 maj**

### **Att utvecklas från doktorand till etablerad forskare ur ett genusperspektiv**

**Tisdag 10.35–11.05**

#### **Forskning/utvärdering**

**Renzo Johansson**, Kemiska institutionen, Lunds universitet

**Patrik Knöös**, Kemiska institutionen, Lunds universitet

**Jane Sjögren**, Numerisk analys, Lunds universitet

**Helena Svensson**, Institutionen för kemiteknik, Lunds universitet

**Elena Zukauskaitė**, CIRCLE, Lunds universitet

#### **Skillnader i kvinnliga och manliga kemidoktoranders identitetsskapande**

Den identitetsskapande processen hos doktorander är ett viktigt men delvis försummat fenomen. Ett flertal föregående studier har visat att det finns en skillnad mellan mäns och kvinnors förutsättningar till en fortsatt akademisk karriär.

Syftet med den här studien var att undersöka doktorandens identitetsskapande med utgångspunkt i vilken typ av roller som doktoranden har utanför akademien, hur dessa roller påverkar och påverkas av doktorandidentiteten och om det finns skillnader mellan kvinnor och män i detta avseende.

En intervjubaserad undersökning av identitetsskapande som doktorand genomfördes på Kemicentrum, Lunds Universitet. Gruppen bestod av heltidsdoktorander i mitten av sin doktorandutbildning; fem kvinnor och fem män. Urvalet gjordes med hänsyn till att doktoranden skulle ha hunnit utveckla en doktorandidentitet vid intervjutillfället. Vi är medvetna om att möjligheterna att ha olika roller utanför universitetet beror inte bara på kön, men också på andra faktorer såsom antal år respondenten bott i Sverige eller Skåne, etnisk bakgrund etc. Därför har vi valt att intervjua doktorander med svensk grundskoleutbildning för att kontrollera åtminstone några av dessa faktorer. Kemicentrum ansågs vara en lämplig urvalsgrund, då de fakulteter och institutioner som verkar där har en någorlunda jämn könsfördelning på forskarutbildningen.

**Tisdag 11.10–11.40**

## Forskning/utvärdering

**Sofia Fahlvik Svensson**, Fysiska institutionen, Lunds universitet

**Kristina Areskoug Josefsson**, Hälsa, Vård och Samhälle, Lunds universitet

**Tamara Tjitrowirjo**, Institutionen för kliniska vetenskaper i Lund, Lunds universitet

**Pernilla Peterson**, Institutionen för kliniska vetenskaper i Malmö, Lunds universitet

### **Fullföljande av forskarutbildningen – Doktoranders uppfattningar av sin studiesituation med fokus på könsskillnader**

Det behövs kartläggning av de faktorer som påverkar fullföljandet av doktorandstudier. Några faktorer som kan tänkas vara aktuella är ekonomi, stress, personlighet eller faktorer relaterade till arbetsplatsen. De krav som ställs inom forskarutbildningen kan också upplevas som för svåra, eftersom doktoranden under utbildningen måste gå från att vara studerande till oberoende forskare. Den akademiska världen är fortfarande mansdominerad, även om det finns stora skillnader i könsfördelning inom olika institutioner. Det finns också könsskillnader gällande stress och sjukskrivningar bland doktorander. I samband med kartläggning av vad som påverkar en doktorands fullföljande av sina studier, är därför även kön en viktig aspekt. Syftet med denna studie är att undersöka de positiva och negativa faktorer som påverkar doktoranders studiesituation, samt att utreda vilka orsakerna är till att forskarstuderande överväger att inte fullfölja sin utbildning.

En anonym web-enkät skickas till samtliga forskarstuderande vid Lunds universitet. Tillsammans med utskicket följer ett informationsbrev. Allt material skickas både på engelska och på svenska. Enkäten testas på pilotpersoner vid andra lärosäten i Sverige. Enkäten inkluderar frågor om bakgrundsinformation: Kön, ålder, familjesituation, aktivitetsgrad, andel av forskarutbildningen avklarad och fakultetstillhörighet. Vidare följer flervalsfrågor om: Positiva och negativa faktorer som påverkar forskarstudierna, om doktoranden någon gång övervägt att avsluta sin utbildning samt i så fall orsakerna till detta. För samtliga flervalsfrågor finns möjlighet att ange egna alternativ. Avslutningsvis ombeds deltagarna att fritt föreslå förändringar av forskarutbildningen som de anser skulle kunna minska mängden avhopp från forskarutbildningen. Svaren relateras till kön, fakultetstillhörighet, ålder, aktivitetsgrad, andel av forskarutbildningen avklarad samt familjesituation. Denna studie planeras kunna belysa orsakerna till att forskarstuderande överväger att inte fullfölja sin utbildning samt belysa eventuella skillnader mellan olika fakulteter vid Lunds universitet samt mellan män och kvinnor.

**Tisdag 11.45–12.15**

## Strategiskt/pedagogiskt utvecklingsarbete

**Helena Filipsson**, Geologiska institutionen, Lunds universitet

**Pia Romare**, Geologiska institutionen, Lunds universitet

**Frida Rosengren**, Biologiska institutionen, Lunds universitet

**Johanna Stadmark**, Geologiska institutionen, Lunds universitet

**Maren Wellenreuther**, Biologiska institutionen, Lunds universitet  
samt övriga deltagare i WINGS arbetsgrupp

### **Nätverket WINGS – är vi ett stöd för kvinnliga doktorander?**

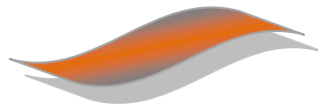
Vi diskuterar om nätverk som primärt vänder sig till kvinnor bidrar till att öka jämställdheten bland forskarstuderande. Nätverket WINGS – Women IN Great Sciences – har sitt ursprung bland kvinnliga forskare på Geocentrum. Under 2006 och 2007 breddades nätverket för att innefatta hela Naturvetenskapliga fakulteten, 2008 organiserades den första WINGS-retreaten, och 2009 uppmuntrades doktorander att ingå i nätverket.

Syftet med WINGS har sedan starten varit att ge kvinnliga forskare en bredare bas och ett nätverk till gagn för utveckling av nya forskningsidéer, pågående forskningsprojekt, forskningsfinansiering och karriär. Genom att skapa starka nätverk kan den kvinnliga forskarkompetensen vid Naturvetenskapliga fakulteten, trots den låga andelen kvinnliga seniora forskare, bättre tas tillvara. Nätverkets arbete genomsyras av målet 50/50, d.v.s. en representation av 50% kvinnor i all verksamhet. Nämnas kan exempelvis att andelen kvinnliga professorer på Naturvetenskapliga fakulteten i Lund, hösten 2011, endast var 14%.

Sedan 2009 är en av nätverkets målgrupper kvinnliga doktorander. Tanken är att redan under doktorandtiden erbjuda kvinnor möjlighet att utöka sina nätverk med seniora forskare, få karriärtips, presentera sin forskning i ett prestigelöst sammanhang samt träffas och utbyta erfarenheter. Vägen vi har valt är att bjuda in inspirationsföreläsare från forskningsvärlden och näringslivet att presentera sina verksamheter och karriärvägar, samt att i dessa sammanhang även presentera vår egen forskning för att öppna upp för samarbete. Nätverket arrangerar årligen 6-8 lunchmöten och en tvådagars-retreat med övernattnings. WINGS har även en egen hemsida och en sida på Facebook vilket möjliggör kommunikation mellan medlemmar. Vi är nu nyfikna på hur nätverkets arrangemang upplevs av doktoranderna, fungerar nätverket som ett stöd för de kvinnliga doktorander som är aktiva medlemmar? För att få en uppfattning om våra ansträngningar har haft någon effekt ställde vi ett antal öppna frågor till de doktorander som deltagit i de senaste årens arrangemang.

1. Vad har nätverket WINGS betytt för dig? Har kontakten med nätverket och deltagandet i nätverkets arrangemang haft a) konkreta effekter b) upplevda effekter?
2. Vilket/vilka ytterligare former av stöd skulle du vilja att ett nätverk som WINGS erbjöd kvinnliga doktorander?

Utifrån svaren på dessa frågor diskuterar vi betydelsen av nätverk (som WINGS) för en ökad jämställdhet bland forskarstuderande.



## Lärande och jämställdhetsinriktat förändringsarbete i forskarutbildningen

**Tisdag 13.45–14.15**

### Forskning/utvärdering

**Evgenia Pavlovskaja**, Juridiska institutionen, Lunds universitet

**Gitte Bunkenborg**, Anestesiologi och intensivvård, Hvidovre hospital Köpenhamn

**Enas Sheik-Khalil**, Institutionen för laboratoriemedicin, Lunds universitet

### **Female and Male Views on Learning during Doctoral Studies**

The aim of our study is to investigate how female and male doctoral students view their learning outcome during their time as doctoral students and to investigate the role of gender in the PhD students' experiences of their own learning.

Semi-structured interviews of approximately 25 minutes each will be used as a method for data collection. 10 PhD students, of whom five are female and five are male are chosen systematically among PhD students at the Faculty of Law in Lund and at the Department for Research at Hvidovre University Hospital. All students are enrolled at either Lund University or Copenhagen University and have completed at least six months of their doctoral study. The interviews will be recorded and listened to carefully several times by both investigators. Notes of the manifest content will be made during listening. Notes will be analysed using content analysis as described by Graneheim and Lundmann.

Graneheim U.H., Lundman B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today* 24, 105-112.



**Tisdag 14.20–14.50**

## **Strategiskt/pedagogiskt utvecklingsarbete Forskning/utvärdering**

**Susanne Boëthius**, Sociologiska institutionen, Lunds universitet

**Anneli Jonstrup**, Biologiska institutionen, Lunds universitet

**Frida Rosengren**, Biologiska institutionen, Lunds universitet

### **Jämställdhetsarbete på institutionsnivå vid Lunds universitet – en kartläggning**

Enligt aktuell forskning råder det brist på jämställdhet inom universitet då det finns olika förutsättningar för män och kvinnor att genomföra sina akademiska karriärer. Studier visar bland annat att kvinnor är i minoritet på högre tjänster, det finns färre kvinnliga förebilder än manliga samt att arbetsuppgifter och tid som läggs på undervisning varierar beroende av kön. Undersökningar visar också att den manliga akademikern är norm, vilket leder till att såväl kvinnliga som manliga doktorander har ett behov av att förhålla sig till detta då de tar del av forskarutbildningen. I studier om doktorander kan man se att det finns skillnader mellan upplevelser av forskarutbildningen beroende av kön. Studier visar bland annat att kvinnliga doktorander upplever en sämre arbetsmiljö än män, är sjukskrivna i större utsträckning och bedömer kontakten med handledare mer bristfällig än vad deras manliga kolleger gör. Kvinnliga doktorander tenderar även att i mindre utsträckning än sina manliga kolleger avancera inom universitet.

Lunds universitet antog 2011-09-08 en plan för jämställdhet, likabehandling och mångfald där jämställdhet mellan könen ses som en viktig komponent. I policyn refererar man till högskolelagen gällande att verksamheten skall främja och iakttä jämställdhet mellan könen. Därtill visar forskning tendenser mot att universitetet blir mer och mer jämställt. Syftet med vår studie är att göra en kartläggning av det faktiska jämställdhetsarbete som bedrivs på institutionsnivå med avstamp i det som berör forskarutbildningen. Vilka projekt är pågående på institutionsnivå, hur främjar och iakttar projekten jämställdhet mellan könen och hur stor del av dessa projekt är direkt inriktade mot forskarutbildningen? Med utgångspunkt i Londa Schiebingers teorier om förändringsarbetets utformning diskuteras även projekten utifrån tre aspekter gällande det praktiska arbetet: är projekten uppbyggda kring förändring av kvinnor/män, förändring av organisation eller förändring av forskningsinnehåll? I studien vill vi även ta reda på om insatser riktade mot doktorander skiljer sig från insatser riktade mot andra grupper inom universitet? Undersökningen bygger på en enkätstudie där samtliga prefekter/ansvariga för jämställdhetsarbetet vid samtliga institutioner vid Lunds universitet har fått svara på frågor gällande jämställdhetsprojekt som varit aktiva vid den aktuella institutionen under 2011. Datasamlingen kommer att äga rum under januarimånad 2012.



## Abstrakt: Poster 7-8 maj

### Strategiskt/pedagogiskt utvecklingsarbete

**Linda Snecker**, Inst. för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet  
**Gerhard Andersson**, Inst. för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet

### När försvinner kvinnorna från psykologprogrammet vid Linköpings universitet? Från uppsats till doktorand

**Bakgrund:** Den svenska universitetsstrukturen är hierarkisk med en majoritet kvinnor på grundutbildningsnivån och en majoritet män på professorsnivå. För psykologprogrammet vid Linköpings universitet är bilden liknande med fler kvinnor i grundutbildningen, jämnare könsfördelning på forskarutbildningen och fler män bland de högre tjänsterna.<sup>1</sup> Det kvinnliga övertaget, som finns inom grundutbildningen i psykologi, minskar högre upp i den akademiska hierarkin. I övergången till forskarutbildningen spelar kön och social bakgrund roll, men genusprinciperna verkar vara utslagsgivande.<sup>2</sup> **Psykologprogrammet och forskningsutbildningen:** Psykologprogrammet vid Linköpings universitet är ett populärt utbildningsprogram bland kvinnor. Mellan år 2007 - 2010 har totalt 228 personer avlagt examen inom psykologprogrammet, varav 162 var kvinnor och 66 män. År 2010 studerade totalt 50 personer, 15 män och 35 kvinnor på programmet. Inom forskarutbildningen är majoriteten kvinnor, men fördelningen mellan könen är jämnare i jämförelse med grundutbildningen. Antalet aktiva doktorander inom ämnet psykologi var under 2010 totalt 21, varav 13 kvinnor och 8 män. Forskargruppen för Internet, hälsa- och klinisk psykologi består av en manlig professor, en kvinnlig post-doc och 14 doktorander, 5 kvinnliga och 9 manliga. Doktoranderna befinner sig på ett flertal olika universitet.<sup>3</sup> **Slutsats:** Forskningen inom psykologi vid Linköpings universitet har en förhållandevis jämn fördelning mellan könen. Det är dock procentuellt fler män som väljer att forska än kvinnor. Att kvinnor i högre grad försvinner från akademien kan bero på viljan att komma ut i det "riktiga arbetslivet", att antagningsprocessen och betydelsen av nätverk och informella kontakter kan missgynna kvinnliga sökanden till forskarutbildningen och att akademien till stora delar har en manligt kodad struktur.<sup>4</sup> Faran med att kvinnor försvinner från vetenskapen kan vara att forskningsperspektiven begränsas. Mer forskning behövs för att undersöka kvinnors motiv till att inte gå vidare med forskning eftersom kvinnors yrkesverksamhet som psykologer i ökad grad påverkas av forskningsresultat framtagna vid universiteten.

<sup>1</sup> Årsredovisning 2010, Linköpings universitet s. 71

<sup>2</sup> Åsberg, Edvardsson-Stiwne, Hensing (1999) *Studenter, forskarutbildning och genus*. Forum för kvinnliga forskare och kvinnoforskning, Linköpings universitet, Forums skriftserie nr. 1, s. 41 ff. Se även Börjeson, Meyer (1997) *Utbildningskultur och kön*, 1997:2 Pu-rapport, Stockholms universitet

<sup>3</sup> Linköpings universitet, Uppsala universitet, Karolinska Institutionen

<sup>4</sup> Åsberg, Edvardsson-Stiwne, Hensing (1999) s. 43. Hirdman (1988) Björk (1996) i Börjeson, Meyer (1997) s. 51, 65, 77



## Gastronomiska utfärder

Vi bjuder på gourmetmat i vackra matsalar med god atmosfär, enligt nedanstående menyer. Alternativa rätter erbjuds givetvis till alla som begärt särskild kost. Under konferensmiddagen gästas vi av *Bella Voce*, Lunds studentsångerskors damkör i fyra vackra stämmor.

### Luncher i AF-borgen, Lilla Salen

#### 7 maj

Gravad lax med dillstuvad potatis och örtsallad

#### 8 maj

Tuppbröst med ugnsbakade rotfrukter samt senaps- & dragonsås



### Konferensmiddag 7 maj på Grand Hotel, Stora salen



Mingel kl 18.30

Middagen serveras kl 19.00

#### Meny Nordisk Elegans

##### *Förrätt*

Norsk pilgrimsmussla med vitsparris

Soppa på späda nässlor

Rökt färskost från Knuthenlund och vitplister

##### *Varmrätt*

Senapsstekt stek av gris från Olinge gård  
med skånska morötter i sin egen jord

##### *Dessert*

Bavaroise på Valrhonachoklad

Consommé på skånska rabarber och harsyra

*Adress till Grand Hotel: Bantorget 1, Lund (nära tågstationen)*



## Deltagarlista med kontaktuppgifter

Abenius, Tobias	Göteborgs universitet	tobias.abenius@gu.se
Abrahamsson, Tove	Lunds universitet	tove.abrahamsson@med.lu.se
Albrecht, Nina	Linnéuniversitetet	nina.albrecht@lnu.se
Almgren, Nina	Uppsala universitet	almgren.nina@gmail.com
Almgren Mason, Suzanne	Högskolan i Halmstad	suzanne.almgren_mason@hh.se
Areskoug Josefsson, Kristina	Lunds universitet	kristina.areskoug@telia.com
Backman, Agnieszka	Uppsala universitet	agnieszka.backman@nordiska.uu.se
Backman, Stina	Linköpings universitet	stina.backman@liu.se
Bergenzaun, Lill	Lunds universitet	lill.bergenzaun@skane.se
Bergsten, Sandra	Linnéuniversitetet	sandra.bergsten@lnu.se
Birgander, Johanna	Lunds universitet	johanna.birgander@biol.lu.se
Boëthius, Susanne	Lunds universitet	susanne.boethius@soc.lu.se
Borglund, Linda	Högskolan i Borås	linda.borglund@hb.se
Brodin, Eva	Lunds universitet	eva.brodin@ced.lu.se
Bunkenborg, Gitte	Hvidovre hospital (Kph)	gitte.bunkenborg@hvh.regionh.dk
Carlsson, Anna-Lena	Mälardalens högskola	anna-lena.carlsson@mdh.se
Christiernin, Stefan	Högskolan Väst	stefan.christiernin@hv.se
Dahlström, Malin	Göteborgs universitet	malin.dahlstrom@econhist.gu.se
Drake, Anna Maria	Lunds universitet	anna_maria.drake@med.lu.se
Edén, Staffan	Göteborgs universitet	staffan.eden@gu.se
Ekström, Sara	Lunds universitet	sara.ekstrom@biol.lu.se
Elofsson, Cecilia	Umeå universitet	cecilia.elifsson@adm.umu.se
Ennerberg, Elin	Lunds universitet	elin.ennerberg@soc.lu.se
Fahlvik Svensson, Sofia	Lunds universitet	sofia.fahlvik_svensson@ftf.lth.se
Filipsson, Helena	Lunds universitet	helena.filipsson@geol.lu.se
Gatti, Anna	SULF/Uppsala universitet	agi@sulf.se
Gurdal, Sevtap	Högskolan Väst	sevtap.gurdal@hv.se
Gustafsson, Karolina	Lunds universitet	karolina.gustafsson@med.lu.se
Gustafsson, Linnea	Högskolan i Halmstad	linnea.gustafsson@hh.se
Göransson, Karin	Lunds universitet	karin.goransson@kanslik.lu.se
Götebo Johannesson, Pia	Göteborgs universitet	pia.gotebo-johannesson@gu.se
Hansson, Lotta	SLU i Uppsala	lotta.hansson@slu.se
Holm, Lena	Umeå universitet	lena.holm@adm.umu.se
Höglund, Kirsi	SULF/Uppsala universitet	kirsi.hoglund@uadm.uu.se
Irhammar, Malin	Lunds universitet	malin.irhammar@ced.lu.se

Jansdotter Samuelsson, Maria...Karlstads universitet.....maria.jansdotter@kau.se

Johansson, Carina.....Umeå universitet .....carina.johansson@adm.umu.se

Johansson, Lotta .....Lunds universitet .....lotta.johansson@soc.lu.se

Johansson, Renzo.....Lunds universitet .....renzo.johansson@biochemistry.lu.se

Jonstrup, Anneli.....Lunds universitet .....anneli.jonstrup@biol.lu.se

Josephsson, Emelie .....Lunds universitet .....emelie.josephsson@med.lu.se

Karlsson, Sara .....SLU i Umeå .....sara.karlsson@slu.se

Klingvall, Rebecca .....Mittuniversitetet .....rebecca.klingvall@miun.se

Knobloch, Karin .....Linnéuniversitetet .....karin.knobloch@lnu.se

Kronsell, Annica.....Lunds universitet .....annica.kronsell@svet.lu.se

Landström, Yvonne .....Mittuniversitetet .....yvonne.landstrom@miun.se

Levin, Magnus .....Linnéuniversitetet .....magnus.levin@lnu.se

Lindberg, Leif.....Linnéuniversitetet .....leif.lindberg@lnu.se

Lindberg-Sand, Åsa.....Lunds universitet .....asa.lindberg-sand@ced.lu.se

Lindqvist, Carolina .....Göteborgs universitet .....carolina.lindqvist@econhist.gu.se

Lundqvist, Sara.....Lunds universitet .....sara.lundqvist@fek.lu.se

Lövkrona, Inger.....Lunds universitet .....inger.lovkrona@kultur.lu.se

Malmgren, Robert.....Uppsala universitet.....robert.malmgren@gmail.com

Malmquist, Anna.....Linköpings universitet.....anna.malmquist@liu.se

Malmqvist, Cecilia.....Linnéuniversitetet .....cecilia.malmqvist@lnu.se

Maltaverne, Guillaume.....Frankrikes ambassad...guillaume.maltaverne@diplomatie.gouv.fr

Maricic, Ibolya.....Linnéuniversitetet .....ibolya.maricic@lnu.se

Maurits, Alexander.....Lunds universitet .....alexander.maurits@teol.lu.se

Meurling, Birgitta.....Uppsala universitet.....birgitta.meurling@etnologi.uu.se

Mulder, Ymke .....Linnéuniversitetet .....ymke.mulder@lnu.se

Nilsson, Frida.....Karolinska institutet .....frida.nilsson@ki.se

Nykvist, Karin.....Lunds universitet .....karin.nykvist@litt.lu.se

Olsson, Jesper.....Lunds universitet .....jesper.olsson@kansliht.lu.se

Pavlovskaja, Evgenia .....Lunds universitet .....evgenia.pavlovskaja@jur.lu.se

Persson, Inga .....Lunds universitet .....inga.persson@nek.lu.se

Petersson, Maja.....Lunds universitet .....maja.petersson@mrs.lu.se

Petrulevich, Alexandra.....Uppsala universitet.....alexandra.petrulevich@nordiska.uu.se

Pressing, Maria.....SLU i Alnarp .....maria.pressing@slu.se

Rofes Vernhes, Anna .....Högskolan Dalarna.....arv@du.se

Rosengren, Frida.....Lunds universitet .....frida.rosengren@biol.lu.se

Rosqvist, Seema .....Lunds universitet .....seema\_rosqvist@hotmail.com

Rydahl, Mikael .....Lunds universitet .....mikael.rydahl@med.lu.se

Rönnerberg, Jonas .....SLU i Alnarp .....jonas.ronnerberg@slu.se

Schlaug, Annelie.....Lunds universitet/MAH .....annelie.schlaug@svet.lu.se

Schnaas, Ulrike .....Uppsala universitet.....ulrike.schnaas@uadm.uu.se

Sheik-Khalil, Enas .....Lunds universitet .....enas.sheik-khalil@med.lu.se

Sjögren, Jane .....Lunds universitet .....jane.sjogren@med.lu.se

Sjö, Karolin .....Lunds universitet .....karolin.sjoo@ekh.lu.se



Snecker, Linda.....Linköpings universitet..... linda.snecker@liu.se  
 Sternerup, Christina.....Kungliga tekniska högsk ..... sterne@kth.se  
 Strand, Carina .....Lunds universitet ..... carina.strand@med.lu.se  
 Strandviken, Teresa .....Lunds universitet ..... teresa.strandviken@ling.lu.se  
 Strid, Catharina.....Lunds universitet ..... catharina.strid@psychology.lu.se  
 Strömberg, Anette .....Mälardalens högskola ..... anette.stromberg@mdh.se  
 Svensson, Helena .....Lunds universitet ..... helena.svensson@chemeng.lth.se  
 Söderlind, Solfrid .....Uppsala universitet..... solfrid.soderlind@uadm.uu.se  
 Tellhed, Una .....Lunds universitet ..... una.tellhed@psychology.lu.se  
 Tjitrowirjo, Tamara.....Lunds universitet ..... tamara.tjitrowirjo@med.lu.se  
 Torkelson, Eva.....Lunds universitet ..... eva.torkelson@psychology.lu.se  
 Torstensson, Maria.....Mittuniversitetet ..... maria.torstensson@miun.se  
 Wendrup, Linda .....Lunds universitet ..... linda.randsalu\_wendrup@geol.lu.se  
 Widén, Kajsa .....Lunds universitet ..... kajsa.widen@pers.lu.se  
 Wiechel, Anna Helena.....Göteborgs universitet ..... anna-helena.wichel@econhist.gu.se  
 Wrigstad, Tobias.....Uppsala universitet..... tobias.wrigstad@it.uu.se  
 Zetterqvist, Silja Marit.....Karolinska institutet ..... silja.marit.zetterqvist@ki.se  
 Zukauskaitė, Elena .....Lunds universitet ..... elena.zukauskaitė@circle.lu.se  
 Ågren, Karin.....Umeå universitet ..... karin.agren@adm.umu.se  
 Åkerblom, Ann-Mari.....Uppsala universitet..... ann-mari.akerblom@uadm.uu.se  
 Östensson, Malin.....Chalmers tekniska högsk ..... malino@chalmers.se  
 Österman, Tomas.....Lunds universitet ..... tomas.osterman@chemphys.lu.se



*Tack för din medverkan!*



LUNDS UNIVERSITET

Forskarutbildningsnätverket Syd  
**FonSyd**



