

LÄROSÄTENAS ARBETE MED  
JÄMSTÄLLDHET,  
STUDENTINFLYTANDE SAMT  
SOCIAL OCH ETNISK MÅNGFALD

Högskoleverkets rapportserie 2000:8 R



LÄROSÄTENAS ARBETE MED  
JÄMSTÄLLDHET,  
STUDENTINFLYTANDE SAMT  
SOCIAL OCH ETNISK MÅNGFALD

Högskoleverket 2000

Högskoleverket • Birger Jarlsgatan 43 • Box 7851, 103 99 Stockholm  
tfn 08-563 085 00 • fax 08-563 085 50 • e-post [hsv@hsv.se](mailto:hsv@hsv.se) • [www.hsv.se](http://www.hsv.se)

**Lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande  
samt social och etnisk mångfald**

Producerad av Högskoleverket i februari 2000

Högskoleverkets rapportserie 2000:8 R

ISSN 1400-948X

ISRN HSV-R--00/8--SE

Innehåll: Avdelningen för utvärdering och kvalitetsarbete

Grafisk form: Högskoleverkets informationsavdelning

Tryck: Printgraf, Stockholm, februari 2000

# Innehållsförteckning

<b>Lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald</b>	<b>1</b>
<b>Sammanfattning och resultat</b>	<b>5</b>
Jämställdhet	5
Studentinflytande	6
Social och etnisk mångfald	7
De mest framstående lärosätena i arbetet för att utveckla jämställdhet, studentinflytande och social och etnisk mångfald	8
<b>Summary</b>	<b>11</b>
Gender equality	11
Student influence	12
Social and ethnic diversity	12
 UNIVERSITETSKANSLERNS BEDÖMNING	 15
<b>Universitetskanslerns bedömning</b>	<b>16</b>
 BEDÖMARGRUPPENS RAPPORT	 19
<b>Inledning</b>	<b>20</b>
Arbetets genomförande	21
<b>Allmänna utgångspunkter</b>	<b>23</b>
Jämställdhet	24
Studentinflytande	25
Social och etnisk mångfald	27
Förhållandet mellan aspekterna	29
<b>Jämställdhet och genusperspektiv</b>	<b>31</b>
Utgångspunkter och kriterier	31
Iakttagelser	32
Slutsatser och rekommendationer	41
<b>Studentinflytande</b>	<b>45</b>
Studentinflytande – utgångspunkter och kriterier	45
Iakttagelser	46
Slutsatser och rekommendationer	54

<b>Social och etnisk mångfald</b>	<b>56</b>
Utgångspunkter och indikatorer för bedömning	56
Iakttagelser	57
Slutsatser och rekommendationer	67
<b>Bilaga 1. Frågor till universitet och högskolor</b>	<b>70</b>
<b>Bilaga 2. Kvinnor och män vid universitet och högskolor</b>	<b>72</b>

# Sammanfattning och resultat

Föreliggande utvärdering har initierats av Högscoleverket för att ge perspektiv på och en bedömning av hur universitet och högskolor arbetar för att utveckla tre aspekter på kvaliteten i sin verksamhet: jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald. I uppgiften har ingått att lyfta fram goda exempel på hur man kan arbeta samt att framhålla några lärosäten som arbetar mest ändamålsenligt inom varje område. Bedömningen grundas dels på material som lärosätena har ställt till förfogande, dels på diskussioner vid besök vid samtliga universitet och högskolor.

## Jämställdhet

Samtliga lärosäten följer lagar och förordningar. Det finns övergripande planer för jämställdhetsarbetet på lärosätetsnivå, men ofta saknas handlingsplaner med ansvarsfördelning på alla nivåer. En medvetenhet om vikten av att utveckla jämställdheten finns ofta på ledningsnivå, men på andra nivåer sägs överblicken och i viss mån medvetenheten saknas. Det krävs effektivare sätt att förmedla tyngden i målsättningarna och att markera jämställdheten som en kvalitetsaspekt i utbildning och annan verksamhet.

Många lärosäten omorganiserar sitt jämställdhetsarbete. Arbetet är ofta knutet till vissa nyckelpersoner vars fortsatta närvaro är avgörande för dess fortlevnad. En organisation som alltför mycket bygger på enstaka eldsjälar är alltför sårbar.

I högskolan som helhet finns i dag ca 57 procent kvinnor. Det finns en ökande andel kvinnor bland utbildningar med hög intagningspoäng och där konkurrensen om platser är stor. Män har inte på samma sätt strävat efter att komma in på kvinnodominerade utbildningar inom t.ex. vård och lärarutbildning. Det finns generellt sett en minskande andel kvinnor ju högre upp i hierarkierna man kommer.

De tekniska utbildningarna gör de flesta och tydligaste satsningarna för att öka rekryteringen av kvinnor både bland studenter och lärare. Vidare görs mycket för att stödja kvinnor inom dessa utbildningar genom mentorsprogram, särskild pedagogisk uppläggning och genom aktiv karriärplanering för forskarstuderande och lärare. Betydligt fler och större ansträngningar

behöver dock göras generellt framför allt beträffande rekrytering av kvinnor till högre akademiska tjänster och befordran av dem som finns inom lärosätena.

Vissa insatser görs för att uppmuntra män till att påbörja och fullfölja kvinnodominerade utbildningar, men de är betydligt färre och för det mesta mindre framgångsrika.

Genusperspektivet börjar långsamt sprida sig inom universitetet och högskolorna. Integrationen av detta perspektiv fungerar bäst på de samhällsvetenskapliga och humanistiska områdena. Lärarnas kunskaper är här avgörande. Det är önskvärt att lärosätena arbetar vidare med att utveckla genusperspektivet inom utbildning och forskning.

## **Studentinflytande**

Sverige har en förhållandevis lång tradition av studentkårsverksamhet med obligatoriskt medlemskap och lagstadgad representation i olika beslutande organ på lärosätena. Detta förhållande är ovanligt i ett internationellt sammanhang.

Samtliga lärosäten uppfyller de lagstadgade kraven på studentrepresentation och övriga åligganden, och många ligger före regeringens proposition om utökad representation och obligatoriska kursvärderingar. En hel del återstår dock att göra.

Lärosätena behöver arbeta närmare med studentkårerna för att bidra till att lösa problemen med de korta mandatperioderna i kårernas presidier. På flera håll förekommer att universitet och högskolor medverkar i utbildning av studentrepresentanter på olika nivåer och att studenter medverkar i utbildning av prefekter och andra chefer. Detta kan göras på ännu fler lärosäten.

Den enskilde studentens möjlighet att påverka sin situation sker i den regelbundna kontakten med lärare och övrig personal. Det är viktigt att lärosätena har instrument för att reglera och stärka studenternas roll i denna interaktion. Sådana förekommer på flera håll i form av regelverk, rättighetslistor etc. De instrument som förekommer kan tjäna som förebilder för dem som inte har dem. Det är också väsentligt att universitet och högskolor använder undersökningar om studenternas situation för att genomföra önskvärda förändringar.

Kursvärderingar är en viktig åtgärd för att utveckla utbildningen och påverka studenternas situation. Sådana förekommer, obligatoriskt på flera håll, men fortfarande brister det i uppföljning, åtgärder och information om åtgärder.



## Social och etnisk mångfald

Inom detta område finns inget särskilt regelsystem för universitet och högskolor, utan de lyder under den allmänna lagstiftningen för myndigheter. Några få universitet och högskolor har dock, framför allt under det senaste året, påbörjat eller genomfört utredningar, fastställt policies och börjat etablera ett regelverk.

Övriga utnyttjar inte den offentliga statistik som faktiskt finns beträffande social och etnisk tillhörighet och genomför inte heller egna undersökningar för att kunna bidra med olika former av information och stöd för dem som behöver det.

De insatser som görs för information och rekrytering är ofta medvetna och ambitiösa. Ibland sker de på ideell basis genom enskilda lärare och studenter. De flesta ansträngningar görs inom den teknisk/naturvetenskapliga sidan och omfattar både långsiktig och kortsiktig påverkan. Grundskolebarn i bl.a. invandrarstäta områden får t.ex. delta i intressanta experiment och får läxläsningshjälp. Information till gymnasister sker genom nära kontakter inom de olika regionerna, och särskilda insatser görs i sådana områden där övergången till högre studier är låg.

Det tekniska och naturvetenskapliga basåret förefaller ha gett gott resultat för att föra in nya grupper i högskoleutbildning. Några exempel finns också på liknande insatser inom andra områden och ytterligare sådana bör komma till stånd.

Kortare högskoleutbildningar, inte minst treåriga yrkesprogram, är de som drar till sig flest ungdomar från studieovana hem. Ingenjörsutbildningar tycks ha varit framgångsrika över hela landet och vid alla former av högskolor och universitet.

Deltidsstudier är ett alternativ för dem som kommer från studieovana miljöer som ett sätt att pröva på högre studier utan att behöva lämna en anställning. Utbudet av deltidskurser har emellertid minskat sedan 1993, sannolikt på grund av det resultatbaserade systemet för resurstilldelning. Det är önskvärt att denna problematik ses över.

Den s.k. aspirantutbildningen är ett viktigt inslag för att tillvarata kompetensen hos invandrade akademiker. Goda exempel finns på lyckade satsningar, men mer kan göras.

Kunskaper i svenska och ofta engelska är oundgängliga för invandrarstudenter både från studieovana och studievana miljöer. Utbildning förekommer i olika former antingen på universiteten och högskolorna eller i anslutning till dem (studieförbund etc.). Det är synnerligen väsentligt att sådan språkundervisning är adekvat för studenternas behov.

## **De mest framstående lärosätena i arbetet för att utveckla jämställdhet, studentinflytande och social och etnisk mångfald**

Bedömargruppen har utifrån de kriterier och indikatorer som anges i de tre huvudavsnitten i denna utvärdering funnit fem lärosäten inom varje aspekt som utmärker sig utöver de övriga genom sina ansträngningar. Av dessa omnämns två i varje grupp såsom särskilt framstående.

Generellt görs ett stort arbete vid lärosätena för att stimulera dessa frågor, och det finns många som ligger nära de fem i toppen. Ibland handlar det om mindre skillnader mellan de högst bedömda och en rad andra lärosäten. Det finns exempel på både stora och små, gamla och nya lärosäten som genomför ett effektivt arbete anpassat efter de egna förutsättningarna.

### **Jämställdhet**

De två som bedöms ha den mest genomgripande och välorganiserade verksamheten när det gäller jämställdhetsarbete är *Linköpings universitet* och *Umeå universitet*.

De har formulerat egna genomgripande inriktningar och målsättningar och strävar efter att förverkliga dessa med bredd och djup.

Ytterligare tre lärosäten har bedömts uppfylla högt ställda krav, nämligen *SLU*, *Stockholms universitet* och *Växjö universitet*.

Bedömningen har grundat sig på lärosätenas egna uttryck för en övergripande viljeinriktning formulerade i jämställdhetsplaner, planernas möjligheter att fungera som styrinstrument, organisatoriska lösningar för att kunna möta de behov som identifierats och genomföra de mål som satts upp. Vidare har förhållningssättet till genusperspektiv i utbildningen varit ett kriterium.

Det bör framhållas att ett stort antal lärosäten arbetar aktivt utifrån angivna kriterier. De tekniska högskolorna och tekniska utbildningarna har ofta, framför allt utifrån en hög medvetenhet om vikten av rekryteringsfrågor, utvecklat ett systematiskt sammanhållet och målinriktat arbete. Det svagaste kriteriet för dessa är ett medvetet förhållningssätt till genusperspektiv, något de delar med andra högskolor med naturvetenskaplig tyngdpunkt.

Som allmän kommentar kan också sägas att ett flertal lärosäten nu genomför omorganisationer av arbetet med jämställdhet. Den uppföljning som skall ske om några år kan därför komma att ge ett annat resultat.

## **Studentinflytande**

De två som bedöms ha den mest genomgripande och välorganiserade verksamheten när det gäller studentinflytande är *Linköpings universitet och Lunds universitet*.

De har formulerat egna genomgripande inriktningar och målsättningar. De har arbetat för att tillvarata studenternas intressen såväl genom att stödja studentkårsrepresentanters möjligheter att medverka i beslutsfattande som den enskilda studentens möjlighet att påverka sin studietituation.

Ytterligare tre lärosäten har bedömts uppfylla högt ställda krav, nämligen *Högskolan på Gotland, Mitthögskolan och SLU*.

Bedömningen har grundat sig på förekomsten av policydokument, representation i beredande organ och ledningsgrupper, utbildning av studentrepresentanter på olika nivåer m.m. Vidare har vägt in förekomsten av rättighetslistor och regelverk, modeller för introduktion av nybörjare, policy för kursvärderingar och uppföljning av dessa samt stöd för fadderverksamhet.

Vi konstaterar att många av lärosätena har haft anledning och resurser till att fundera över var strategiska åtgärder skall sättas in och hur dessa skall följas upp för att ledningen skall kunna ha ett grepp över hela lärosätet. Vi konstaterar också att studentexpansionen ökar behovet hos många lärosäten av att formalisera det som tidigare kunnat drivas informellt.

## **Social och etnisk mångfald**

De två som bedöms ha den mest genomgripande och välorganiserade verksamheten när det gäller arbetet med social och etnisk mångfald är *Malmö högskola och Södertörns högskola*.

De har formulerat egna genomgripande inriktningar och målsättningar och utvecklat metoder för att öka såväl social som etnisk mångfald. Det finns en medvetenhet om behovet av att öka mångfalden både på ledningsnivå och bland dem som arbetar direkt med frågorna inom de olika utbildningarna.

Ytterligare tre lärosäten har bedömts uppfylla högt ställda krav, nämligen *Göteborgs universitet, Umeå universitet och Örebro universitet*.

Bedömningen har baserats på förekomsten av långsiktigt rekryteringsarbete genom t.ex. övergripande kontakter med regionen där lärosätet befinner sig; rekryteringsinsatser på kortare sikt med resurser anpassade efter detta; god introduktion till nya studenter och särskilda introduktions-

utbildningar anpassade till studenter från miljöer utan akademisk tradition och/eller annat modersmål än svenska. Vi har också vägt in om en del av utbildningsutbudet och utbildningsformerna anpassats för att rekrytera nya grupper.

### **Konstnärliga högskolor**

De konstnärliga högskolorna verkar under delvis andra förhållanden och med andra förutsättningar än övriga lärosäten. Flera av dem är t.ex. mycket små, och de har en specifik antagningsprocess som skiljer sig från övrigas. Av dessa och andra skäl faller de mindre väl ut i bedömningen. De diskuteras som en särskild kategori i bedömargruppens rapport. I denna kategori framstår *Danshögskolan* som den främsta när det gäller aspekterna Jämställdhet och Studentinflytande.

# Summary

This evaluation has been launched by the National Agency for Higher Education to provide perspectives on the efforts of higher education institutions to develop three aspects of quality in their activities: gender equality, student influence and social and ethnic diversity. The task has also involved promoting good practice by providing examples of how these areas can be integrated in the activities and naming those institutions which attend most effectively to them. The assessment is based on material provided by the institutions and on discussions at site visits to all of them.

## **Gender equality**

All institutions abide by laws and regulations. They have overall plans for the development of equal opportunities at the institutional level. On the other hand, full-scale action plans with distribution of responsibility at all levels are less common. The top management level most often has an awareness of the situation, but other levels in the organisation sometimes lack a vision of how to tackle the problems. More effective ways are needed to convey the importance of the goals of establishing gender equality as an aspect of quality in education and other activities.

Many institutions are in the process of reorganising their efforts to promote equal opportunities. Often certain key persons, whose presence is essential to its further development, are responsible for this work. It is important that continuity should be assured.

Today women account for 57 per cent of the student population. There is a growing proportion of women in attractive programmes with keen competition for admission. Men do not apply to the same extent to programmes in which women are in majority. At the same time, there is a diminishing proportion of women in academic ranks from doctoral student to professor.

Engineering universities and programmes make the most ambitious efforts to promote recruitment of the under-represented gender both among students and staff. Furthermore, much is done to support women in these programmes through mentor systems, the introduction of new

educational methods and active career planning for doctoral students and teachers. However, more needs to be done in the area of recruitment and promotion of women to higher academic posts.

Certain efforts are being made to encourage men to embark on and finish programmes in which women are in majority.

The gender perspective in teaching and research is slowly gaining acceptance in universities and colleges. The integration of such a perspective works best in the social sciences and humanities. The teachers' knowledge and awareness is crucial for success.

### **Student influence**

Sweden has a comparatively long tradition of independent student unions with compulsory membership and representation in various institutional bodies regulated by statute. All institutions meet the legal requirements and many of them are ahead of the stipulations in the recent Government Bill for extended representation and compulsory student evaluations.

Institutions generally need to co-operate with the student unions to find a solution to the problem of the short terms of office of union officers. Several universities and colleges contribute to the introduction and training of these officers, and see to it that students participate in in-service training of department heads and deans. More institutions could make similar efforts.

The individual student usually develops his/her own study situation in regular contact with teachers and other staff. It is important that institutions have instruments to strengthen the students' role in this interaction. Such instruments have been produced in several universities and colleges in the form of regulations, "bills of rights" etc. Existing ones may well serve as models for those institutions which have not developed such instruments.

Student evaluations are important measures to develop courses and programmes. They are used in most institutions, compulsorily in several of them, but in many cases information, follow-up and resulting measures could be improved.

### **Social and ethnic diversity**

In this area there is no special legislation for universities and colleges. A few institutions, however, have initiated or carried out investigations, established policies and begun to formulate their own internal regulations.

A number of other institutions do not use existing public statistical information concerning students' social and ethnic background, nor do they make their own investigations in order to be able to supply various forms of information to support those students who need it.

Some universities and colleges make conscious and ambitious efforts to inform and recruit. Sometimes these efforts are idealistic, and involve individual teachers and students. Most of them are made in the areas of science and technology and include both long-term and short-term measures. For example, primary school children participate in interesting experiments or are given help with their homework by students and sometimes university teachers. Short-term measures, which are more frequent, involve information to secondary school students in low-participation neighbourhoods.

The so-called science or technology basic year (an introductory year for further studies in engineering and natural science) seems to have been effective in introducing new groups into higher education. There are a few examples of similar activities in other fields, which should be developed.

Young people from low-participation groups and neighbourhoods seem to have a preference for shorter (two- or three-year) professional programmes. Three-year engineering programmes appear to have been particularly successful in all universities and colleges where they are offered.

Part-time studies are an alternative for students from low-participation groups or areas as a way to embark on higher education without necessarily having to give up gainful employment. The supply of part-time courses has been reduced since the 1993 higher education reform, probably because of the result-based system of funding. This problem should be further looked into.

The special programmes for further training of immigrant academics are important for making use of their competence. There are examples of successful efforts, but more could be done.

Knowledge of Swedish and often English is indispensable for immigrant students both from homes with and without a tradition of academic studies. Various forms of courses occur at universities and colleges, at adult educational associations and other organisations. It is essential that such training should be offered and that it should correspond to the needs of the students.





## *Universitetskanslerns bedömning*

# Universitetskanslerns bedömning

Jämställdhet, studentinflytande och social och etnisk mångfald är viktiga för att skapa en akademisk miljö med öppenhet, i vilken ny kunskap kan utvecklas och företeelser i samhället kritiskt granskas och värderas. Det finns begränsad kunskap om hur universitet och högskolor arbetar för att utveckla dessa tre aspekter, och föreliggande utvärdering är ett första försök att i ett jämförande perspektiv undersöka och bedöma vad som görs.

De lärosäten som särskilt framhålls av bedömargruppen visar att det är möjligt att genom ett strategiskt och systematiskt arbete åstadkomma förändring. Resultatet visar också att det görs mycket vid landets universitet och högskolor för att stimulera jämställdhet, studentinflytande och mångfald. En rad processer och aktiviteter har satts igång, nyligen och delvis som en effekt av denna utvärdering.

Trots detta behöver mycket göras. Egna strategier och policies behöver utvecklas. Handlingsplaner där mål, aktivitet och ansvar tydliggörs bör tas fram. Detta gäller samtliga tre områden.

När det gäller jämställdhet görs många insatser inom teknik och naturvetenskap för att rekrytera fler kvinnliga studenter. Ansträngningar krävs också inom andra områden, liksom fler insatser för att stödja män i utbildningar med stor övervikt av kvinnor.

Det är välkänt att andelen kvinnor bland de akademiska lärarna minskar ju högre upp i hierarkin man kommer. De strategier som några universitet och högskolor utarbetat för att på sikt ändra detta förhållande är efterföljansvärda. Det gäller t.ex. karriärplanering för kvinnliga doktorander och särskilda åtgärder för att identifiera nyblivna doktorer och uppmuntra dem att söka högre akademiska befattningar.

När det gäller studentinflytande tycks flera lärosäten ha föregripit de förslag som framförs i propositionen om studentinflytande och kvalitet i högskolan (Regeringens proposition 1999/2000:28). Dock saknas uppenbarligen på flera håll en sammanhållen syn på den kollektiva studentmedverkan. Den enskilde studentens inflytande över sin studiesituation förefaller också behöva förbättras genom t.ex. bättre och mer systematisk uppföljning av kursvärderingar och andra utvärderingar och undersökningar.

Bedömargruppen framhåller att många insatser, en del av dem ideella, görs för att bidra till en ökning av den sociala och etniska mångfalden. Även här vidtas de flesta åtgärderna på den teknisk-naturvetenskapliga sidan i ett både kortsiktigt och långsiktigt perspektiv. Den mest påtagliga bristen tycks vara att många lärosäten i dag inte utnyttjar den information och de möjligheter som finns att själva skaffa sig kännedom om studentpopulationen för att kunna vidta adekvata åtgärder. Några har nu genomfört eller påbörjat egna utredningar. Jag hoppas att andra följer efter.

Vad beträffar de konstnärliga högskolorna förefaller dessa med något undantag präglas av en viss omedvetenhet beträffande alla tre aspekterna. De kan åstadkomma mer för att främja såväl jämställdheten bland lärare och studenter som studenternas inflytande och mångfalden.

Denna utvärdering har genomförts under hösten 1999, då en bedömargrupp besökt samtliga lärosäten och på grundval av material från lärosätena och diskussioner vid platsbesöken kommit fram till slutsatserna i denna rapport. Vidare har en antologi utarbetats med bidrag från lärare, administratörer och studenter vid universitet och högskolor. Den presenteras i en särskild rapport.

Jag vill tacka lärosäten, bedömargrupp och bidragsgivare till antologin, vilka har utfört ett stort arbete med kort varsel och under en begränsad tid.

Utvärderingen kommer att följas upp inom två à tre år, och då med fokus på resultatet av arbetet med de tre aspekterna.



## *Bedömargruppens rapport*

# Inledning

Högskoleverket genomför sedan 1995 utvärderingar av i huvudsak tre slag:

- Prövningar av rätt för lärosäten att utfärda generella examina och yrkesexamina, att meddela forskarutbildning inom olika vetenskapsområden samt rätt för ett lärosäte att kalla sig universitet.
- Utvärderingar av enskilda ämnen och program vid samtliga lärosäten som erbjuder dessa.
- Bedömningar på lärosätetsnivå av kvalitetsarbetet vid samtliga universitet och högskolor.

Den första av dessa former av utvärdering genomförs på initiativ av lärosätena själva och resulterar i ett klart ställningstagande: godkännande (tillstyrkan) eller avslag. Den andra görs på initiativ av Högskoleverket i ett jämförande syfte. Den tredje omfattar samtliga universitet och högskolor och utgår från att varje lärosäte utvecklar sitt eget kvalitetsarbete utifrån sina egna behov. Det som bedöms är universitetens och högskolornas kvalitetsprogram och deras sätt att genomföra dessa. Föreliggande utvärdering skiljer sig från de övriga genom att den genomförs i ett nationellt, jämförande perspektiv av *en* bedömargrupp under en begränsad tid.

Föreliggande utvärdering har initierats av Högskoleverket och genomförs för att ge perspektiv på och information om hur universitet och högskolor arbetar för att utveckla tre kvalitetsaspekter: jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald. Både mångfald och jämställdhet är frågor som rör det sätt på vilket universitet och högskolor utnyttjar kompetens. Social och etnisk mångfald rör både frågan om vilka möjligheter personer med olika socio-ekonomisk och etnisk bakgrund ges att få tillträde till högre utbildning och under vilka förutsättningar de kan bedriva högre studier. Studentinflytande är bl.a. en fråga om hur läroanstalterna utnyttjar erfarenheterna hos dem som har direktkunskap om hur utbildningen genomförs och därför på olika sätt kan bidra till en fortsatt utveckling, inte bara av den egna utbildningen utan även av högskolan i stort: studenter som medarbetare och subjekt, snarare än som elever och objekt.

Det skall betonas att denna utvärdering bedömer frågor om hur lärosätena arbetar med ovanstående frågor, inte i första hand resultaten av deras ansträngningar. De har självfallet olika utgångspunkter och olika förutsättningar för sitt arbete. En konstnärlig högskola verkar exempelvis under andra omständigheter än ett stort universitet, en mindre högskola som inte har rätt att utfärda doktorsexamen har annorlunda förutsättningar än en teknisk högskola med stora forskningsresurser.

De tre aspekterna har i utsänt material till lärosätena inte närmare definierats, utan bedömningen har också utgått från hur lärosätena angripit frågorna utifrån sina egna definitioner. Detta gäller i synnerhet aspekten social och etnisk mångfald. En diskussion härom förs i avsnittet Allmänna utgångspunkter. För bedömningen av varje aspekt har vi använt ett antal kriterier, eller när det gäller mångfaldsfrågorna indikatorer.

## **Arbetets genomförande**

Den 29 april 1999 skickade universitetskanslern ett brev till samtliga lärosäten med ett antal frågor kring de tre aspekterna (bilaga 1). Frågorna gällde hur universitet och högskolor arbetar med formalia kring jämställdhet, studentinflytande och mångfald, vilka egna policies de upprättat och hur de försäkras sig om att dessa följs, samt vilka mål de anser sig ha uppnått. Slutligen ombads de att beskriva några goda exempel på arbetet med aspekterna inom lärosätet. Svaren skulle inkomma senast den 20 september 1999.

En bedömargrupp tillsattes bestående av tre externa experter och fyra bedömare från Högskoleverket. Gruppen har bestått av:

- Crister Skoglund, universitetslektor i idéhistoria vid Södertörns högskola,
- Helena Söderlind, studerande vid Lärarhögskolan i Stockholm,
- Gertrud Åström, samhällsvetare, Stockholms universitet, arbetar med jämställdhetsfrågor

samt från Högskoleverket:

- Ingrid Anderbjörk (t.o.m. 1999-11-30),
- Ulrika Bengtsson,
- Jana Hejzlar,
- Anna Lindgren samt
- Staffan Wahlén (projektledare)

Gruppen har besökt 39 lärosäten under perioden oktober 1999 – januari 2000 och fört samtal med ledningar och ansvariga på central nivå för arbetet med de tre aspekterna, med studentkårsrepresentanter samt med lärare och studenter och/eller administratörer som genomför olika slag av projekt ("goda exempel") för att främja jämställdhet, mångfald och studentinflytande. Samtalen har varat mellan en och två timmar för varje grupp och utgått från lärosätens svar på ovannämnda frågor och ett varierande antal bilagor omfattande bl.a. planer och policier samt handlingsprogram. Lärosätena har själva valt vilka personer gruppen skulle möta och vilka projekt som skulle presenteras. Det innebär att vår bild inte är fullständig när det gäller omfattningen av och inriktningen på olika aktiviteter.

Projektet har också omfattat framställning av en antologi med goda exempel från lärosätena på hur de tre frågorna hanteras på lärosätena. Ansvariga för olika projekt som gruppen har fått presenterade för sig och som framstått som intressanta har ombetts att skriva två à tre sidor om syfte, genomförande och resultat. Avsikten är att dessa beskrivningar skall kunna tjäna som inspiration för dem som vill arbeta med att utveckla dessa frågor på andra lärosäten. Antologin ges ut separat med titeln "Goda exempel – Hur universitetet och högskolor kan arbeta med jämställdhet, studentinflytande och social och etnisk mångfald".



# Allmänna utgångspunkter

Ett ständigt återkommande tema under det förra seklets pedagogiska debatt har varit snedrekryteringen till universitet och högskolor. I diskussionen har man utgått från att om förutsättningarna för att bedriva högre studier inte är kopplade till kön, bostadsort eller föräldrarnas förmögenhet utan jämnt fördelade i befolkningen, så borde studentpopulationen vid våra lärosäten återspegla samhället i stort. Det borde finnas lika stor andel kvinnor som män och samma fördelning mellan olika socialgrupper. Likaså borde övergångsfrekvensen mellan gymnasium och högre utbildning vara i stort sett densamma i alla kommuner i hela riket. Avvikelser från dessa förväntade värden har setts som uttryck för en sned rekrytering, och i litteraturen har man därför talat om könsmässig, geografisk och social snedrekrytering. Till detta har det, som en följd av de senaste fyra decenniernas invandring till Sverige, på senare tid blivit vanligt att också tala om en etnisk snedrekrytering, eftersom andelen invandrarungdomar vid våra universitet och högskolor inte motsvarar deras andel i samhället i stort.

Ordet jämställdhet med dess nuvarande innebörd började användas först på 1970-talet, men frågan om kvinnornas ställning inom den akademiska världen är av betydligt äldre datum. Den har under 18- och 1900-talet gällt först rätten att över huvud taget studera vid universitet, sedan rätten att avlägga examen och därefter rätten att inneha de högsta akademiska ämbetena. I dag rör diskussionerna kanske framför allt bl.a. andelen kvinnor respektive män inom olika utbildningar och på olika nivåer i hierarkin samt andra rättvisefrågor.

Studenterna i Sverige har i internationell jämförelse haft unika möjligheter att påverka landets utbildningspolitik genom Sveriges Förenade Studentkårer alltsedan den första studentkonferensen 1934. Däremot dröjde det betydligt längre innan de fick inflytande över den dagliga undervisningen i den egna utbildningen.

I dag finns principen om att studenterna skall vara representerade i alla beslutande organ stadfäst sedan länge, men genom Högskolereformen 1993 minskade antalet fora där studenternas synpunkter kunde komma till tals. På flera lärosäten avskaffades t.ex. institutionsstyrelserna till förmån för prefektstyre. Enligt utredningen ”Studentinflytande inom högskolan”

(Ds 1998:51) blev effekten av förändringarna 1993 en försvagning av studentinflytandet på olika nivåer i högskolesystemet.

Under 1990-talet har frågan om universitetsstyrelsernas sammansättning varit omdiskuterad. 1995 beslöts att studenterna skulle garanteras minst två representanter i styrelser och andra beslutande organ där utbildningsfrågor behandlades. I december 1997 ändrades skrivningen till att studenterna har rätt att vara representerade i högskolestyrelser och motsvarande med minst tre personer.

Jämställdhet och studentinflytande är företeelser som är reglerade genom lag och förordning, och som universitet och högskolor därför är ålagda att arbeta med och verka för. Samtidigt som de utgör aspekter på kvaliteten i verksamheten är arbetet med dem således också exempel på hur lärosätena utvecklar sådant som ingår i deras lagstadgade skyldigheter. Det innebär att det är naturligt att försöka värdera hur universitet och högskolor uppfattar regelverket, hur egna policydokument utvecklats, vilka åtgärder som vidtagits och vilka resultat som uppnåtts. När det gäller social och etnisk mångfald förhåller det sig annorlunda. Statsmakterna har också sedan länge uttryckt ambitionen att bredda den sociala mångfalden bland studenterna, men specifika lagar och förordningar för universitet och högskolor har inte tillkommit för detta ändamål. Frågan blir därför snarare här hur lärosätena arbetar för att nå ett mer allmänt samhällsmål.

## **Jämställdhet**

Kvinnor kom under 1950- och 60-talen i ökande utsträckning att påbörja och genomföra akademiska studier i samband med den allmänna expansionen av den högre utbildningen. Denna utveckling fortsatte under 1970-talet, då också postgymnasiala utbildningar som inte tidigare inräknats i högskolan överfördes till denna, och har sedan fortsatt.

På flera utbildningar som tidigare var mansdominerade finns i dag en majoritet kvinnliga studenter. Som visas i Högskoleverkets årsrapport för universitet och högskolor 1998 (Högskoleverkets rapportserie 1999: 11 R) är 57 procent av nybörjarna i grundutbildningen kvinnor. Kvinnodominansen är dock störst bland de äldre studenterna.

Att en jämn könsfördelning bidrar till kvaliteten i högre utbildning och forskning genom att införa perspektiv som ibland bryter mot dem som tidigare varit förhärskande hävdar de flesta inom universitet och högskolor. Dessutom är det i dag få som förnekar att en jämn fördelning bidrar till en

social situation som präglas av ömsesidig förståelse mellan män och kvinnor.

Jämställdhetssträvandena i den akademiska världen liksom på många andra håll stöter ändå inte sällan på motstånd. De anses onödiga eftersom några problem inte sägs existera. På universitet och högskolor anses både värdering av meriter av lärare/forskare och processer för att välja ut ansökande till utbildningar bygga på objektiva kriterier som anses utesluta könsdiskriminering.

Att så inte är fallet, utan att det finns underliggande strukturer som motverkar en jämn könsfördelning bland lärare och studenter är väl dokumenterat. Likaså är det känt att lönestrukturen, här liksom i det övriga samhället, fortfarande är ojämn på lärosätena. Förändringar har skett under det senaste decenniet. Statsmakterna har på senare år vidtagit ett antal åtgärder för att öka andelen kvinnor bland akademiska lärare, framför allt bland professorerna. Man har t.ex. satt upp särskilda rekryteringsmål för universiteten och skapat särskilda professurer, där kvinnor vid lika meritering haft företräde. Andelen kvinnor bland professorerna har mer än fördubblats under den senaste 15-årsperioden. Men fortfarande är andelen låg i synnerhet på de högsta befattningarna (1997/98 var 89 procent av professorerna och 75 procent av universitets/högskolelektorerna män; se bilaga 2). Det visar att insatser för att förbättra detta förhållande fortfarande är viktiga. Dessa förhållanden har utretts under senare år vid ett par tillfällen. Exempel är arbetet inom den s.k. JÄST-gruppen (Ds 1997:56) samt utredningen om kvinno- och jämställdhetsforskning i Sverige, *Viljan att veta och viljan att förstå* (SOU 1995:110).

Det finns få manliga studenter på många utbildningar som traditionellt leder till yrken med stark kvinnlig övervikt. Att förändra detta förhållande är önskvärt men inte helt oproblematiskt, bl.a. eftersom sådana förändringar också påverkar fördelningen av andra grupper inom högskolan (se nedan).

## **Studentinflytande**

Redan på 1940-talet blev det regel att studenterna genom sin nationella organisation fick en representant i alla statliga utredningar som rörde den högre utbildningen. Från 1956 fick de visst inflytande också på fakultetsnivå genom att de fick tre representanter i de s.k. undervisningsnämnderna, vars huvuduppgift var att granska studieplaner och bereda beslut i rena grundutbildningsfrågor.

På våren 1969 fick de betydligt större möjligheter till inflytande över verksamheten vid den egna institutionen genom att Universitetskanslers-ämbetet beslöt inleda en försöksverksamhet med nya samarbetsformer – den s.k. FNYS-reformen. En bit in på 1970-talet hade denna försöksverksamhet, som från början betraktades med stor skepsis från både lärare och radikala studenter, blivit allmänt accepterad. I samband med 1977 års högskolereform kom studenternas rätt att ha representanter med i alla beslutande organ på alla nivåer i det svenska högskolesystemet att kodifieras och föras in i högskolelagen.

Studenterna kan i dag, kollektivt genom sina organisationer, utöva formellt inflytande på verksamheten vid universitetet och högskolor genom representation i bl.a. lärosätenas styrelser (tre ledamöter) och fakultetsnämnd (minst tre ledamöter). Studenterna har representation också i stiftelsehögskolorna enligt de regler som fastställts i stiftelseurkunderna. Antalet informella beredande organ vid universitet och högskolor har ökat sedan 1993 års universitets- och högskolereform, och i dessa har studenterna i ökande grad kommit att ingå. I de fall de inte ingår i sådana grupper förs diskussioner vilka är avgörande för beslut i formella organ utan studenters medverkan.

Den enskilde studenten har informella möjligheter att påverka sin situation och sin utbildning genom t.ex. kursvärderingar och andra slag av utvärderingar. Detta finns idag inte reglerat centralt, och även om kursvärderingar genomförs regelmässigt på många håll går det inte sällan slentrian i dem, och de tycks ofta inte få tillräckligt genomslag i planering och genomförande av utbildning.

Regeringen har uppmärksammat ovanstående problem och föreslår i propositionen 1999/2000:28 bl.a. att ”studenterna bör ha rätt att ingå i alla beslutande organ inom högskolan vars verksamhet har betydelse för utbildningen och studenternas situation”, samt att de också bör ha rätt att ingå ”i beredande organ av stadigvarande natur och alltid i beredande organ och utredande organ av större betydelse för studenterna”. Vidare föreslås att kursvärderingar skall vara obligatoriska och att resultatet av dem skall följas upp.

Ett ofta använt uttryck under de senaste åren har varit ”studenten i centrum”. Denna syn håller nu på att ersättas av en som fokuserar studenten som medaktör snarare än som föremål för lärosätets omsorger. Högskoleverket trycker i sin rapport Studentperspektiv (Studentperspektiv på verksamheten vid universitet och högskolor – utveckling och helhet. Högskoleverket, Arbetsrapport, oktober 1999) på behovet av att ”*se till studenten som*

*en hel* individ och lärosätet som en helhet, *en lärandemiljö*". Allt detta ställer större krav än tidigare på lärosätena att tillhandahålla en sådan miljö där studenter och lärare tillsammans kan bidra till utveckling av utbildning och forskning.

## **Social och etnisk mångfald**

Enligt regeringsbeslut 1999-09-16 skall myndigheterna redovisa åtgärder som vidtagits eller planeras för att öka den etniska och kulturella mångfalden bland personalen. Sedan 1 maj 1999 finns en lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (1999:130), vilken kräver att myndigheter vidtar förebyggande åtgärder mot diskriminering. Denna lag har emellertid knappast hunnit påverka universitetets och högskolors arbete för att öka den etniska mångfalden vid tiden för utvärderingen. På grundval av denna lag skall samtliga statliga myndigheter som lyder direkt under regeringen upprätta handlingsplaner för att främja etnisk mångfald bland sina anställda (Regeringsbeslut 1999-10-07).

Vidare har regeringen den 21 oktober 1999 tillsatt en utredning om social och etnisk mångfald i högskolan med "uppdrag att lämna förslag till åtgärder inom högskolan för att öka mångfalden med avseende på social och etnisk bakgrund bland studenter och lärare...". Utredningen har lagt fram en rapport: "Den långa vägen till arbete. En översyn av kompletterande högskoleutbildningar för invandrare med utländsk akademisk utbildning", som dels analyserar faktorer av betydelse för att utländska akademiker skall kunna etablera sig på arbetsmarknaden, dels föreslår olika åtgärder för detta.

I föreliggande utvärdering har ofta synpunkter framförts om svårigheter med att definiera och identifiera social och etnisk snedrekrytering och därmed vidta åtgärder för att förändra den nuvarande situationen. De flesta lärosätena har redovisat dessa problem, och samtidigt redogjort för många åtgärder som vidtagits. Framför allt gäller åtgärderna olika rekryteringsinsatser.

Den största svårigheten anses ligga i att identifiera social och/eller etnisk bakgrund. De uppgifter om faderns (!) yrke som förr inhämtades vid inskrivning på universitet finns inte längre med i den officiella statistiken. Det är därför, hävdar man vid vissa lärosäten, omöjligt att ha någon uppfattning om den sociala sammansättningen av studentpopulationen. Samma förhållande uppges gälla uppgifter om studenters etniska bakgrund.

Dock förekommer viss statistik. Exempelvis ger SCB vartannat år ut Statistiska Meddelanden, som ger uppgifter per lärosäte beträffande nybörjares sociala bakgrund och övergång från gymnasieskola till högskola. Dessa uppgifter skulle kunna utnyttjas för olika ändamål.

Det skulle också vara möjligt att genomföra undersökningar av t.ex. samtliga nybörjare enligt vedertagna statistiska metoder. Sådana genomförs vid vissa lärosäten och anses ge värdefull information.

### **Skäl till mångfald**

I USA har sedan länge 50 procent av en årskull någon form av postgymnasial utbildning. I Nederländerna har mer än 20 procent av gruppen 25 – 34-åringar mer än tre års högskolestudier. Många europeiska länder visar liknande siffror. I Sverige hade endast ca 27 procent av befolkningen i åldrarna 25 – 64 år en eftergymnasial utbildning, hälften av dem på minst tre år (Statistiska Meddelanden U 20 SM 9802). Dessutom är de regionala skillnaderna stora. I ett tillväxt- och internationellt konkurrensperspektiv liksom i ett rättviseperspektiv anses det väsentligt bland politiker att fler ges möjlighet till högre utbildning.

De 27 procent som går vidare är inte jämnt fördelade över befolkningen. En snedrekrytering av dem som påbörjar högre studier har sedan länge identifierats. Statistiska Centralbyrån definierar begreppet på följande sätt: ”Med social snedrekrytering till högre utbildning menas att vissa sociala grupper i högre utsträckning än andra påbörjar högskolestudier (Statistiska Meddelanden U 20 SM 9802).

Även om frågan har uppmärksamats länge, tycks de åtgärder som satts in för att förbättra situationen ännu inte ha haft någon stor genomslagskraft. Studentpopulationen förändras långsamt. (Se t.ex. Eriksson–Jons-son: *Ursprung och utbildning – social snedrekrytering till högre studier*. SOU 1993:85). Dock har under 1990-talet andelen ungdomar från högre tjänstemannahem minskat och övriga grupper ökat något (Statistiska Meddelanden U20 SM 9802).

Till de orsaker som anförs för att den sociala snedrekryteringen består hör att det är en problematik som startar långt ner i åldrarna. Statistiska Centralbyrån konstaterar i ovan nämnda Statistiska Meddelande att ”Den sociala snedrekryteringen byggs upp under hela skoltiden. Det är t.ex. betydligt vanligare att barn till välutbildade föräldrar väljer studieförberedande program i gymnasieskolan än övriga barn, ett val som har betydelse för övergången till högskolestudier.”

Antalet högskoleplatser har ökat dramatiskt under 1990-talet. Ibland är det svårt att fylla de nya platserna, i synnerhet inom naturvetenskap och teknik. Det är därför för många högskolor ett överlevnadsvillkor att attrahera studenter både från regionen och resten av landet. Det finns dessutom stora regionala skillnader när det gäller utbildningsnivå, något som gör att en del högskolor måste satsa på rekrytering mer än andra.

### **Hinder för förändring**

Relativt många lärosäten hävdar att problemet med snedrekrytering har sin grund i faktorer som de inte kan påverka. Studiemedelssystemet är t.ex. genom sin lånedel utformat så att grupper som är tveksamma inför att skuldsätta sig (åtminstone utan att vara försäkrade om ett arbete med god lön) inte utnyttjar det. Vidare har förutsättningarna för högre studier etablerats redan genom val av gymnasieprogram. De naturvetenskapliga och samhällsvetenskapliga programmen har redan en social sammansättning som ytterligare förstärks inom den högre utbildningen. Många som följt s.k. yrkesförberedande program tvekar att genomföra ytterligare studier på gymnasienivå för att bli behöriga. Ett stelbent antagningssystem är ett ytterligare argument. Många menar att om lärosätena fick flexibla antagningsregler skulle flera åtgärder kunna vidtas för att göra det möjligt för personer från icke studievana miljöer att påbörja högre studier. Vi tror dock att möjligheterna är ganska stora inom det nuvarande systemet och att det inom en del högskolor finnas begränsad kunskap om vad som ändå kan göras i dag.

### **Förhållandet mellan aspekterna**

Aspekterna överlappar självfallet varandra. Åtgärder för att främja jämställdhet gynnar t.ex. också mångfald och studentinflytande i stort. Det gäller både rekryteringsåtgärder och åtgärder för att stödja studenterna som nybörjare och senare under studierna. Det finns samtidigt också exempel på att vad som görs för att gynna en kategori kan missgynna en annan, mätt i procentuella andelar av kategorierna. När t.ex. andelen kvinnor på civilingenjörsutbildningar ökar, tycks den sociala mångfalden minska. De kvinnor som i ökande utsträckning antas tillhör högre socialgrupper.

En större andel av invandrarstudenterna kommer från välutbildade akademiskmiljöer. De som kommer från hem utan studietradition fortsätter inte på högskolan i samma utsträckning. Här tangerar social och etnisk snedrekrytering varandra.

En särskild punkt är tillvaratagandet av utländska studenters och akademikers tidigare utbildning genom tillgodoräknande av tidigare utbildning och/eller kompletterande utbildningar inriktade mot arbetsmarknaden. Den har också behandlats i den ovannämnda rapporten från Utredningen om social och etnisk mångfald i högskolan.



# Jämställdhet och genusperspektiv

## Utgångspunkter och kriterier

Utgångspunkten för gruppens bedömning av hur lärosätena arbetar med jämställdhet är i första hand jämställdhetslagen, som framför allt reglerar lärosätenas ansvar som arbetsgivare när det gäller arbetsförhållanden, rekrytering, lönefrågor, anställningsvillkor och förbud mot trakasserier. Arbetsgivare är också skyldiga att årligen upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete och att årligen redovisa hur planerade åtgärder genomförts.

Högskolelagens 1 kap. 5 § fastställer att

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

Jämställdhetsarbetet regleras vidare av det årliga regleringsbrevets anvisningar och återrapporteringskrav. Av 1999 års regleringsbrev framgår bl.a. följande:

/I fortbildning och vidareutbildning för lärosätenas lärare/ ”skall bl.a. betydelsen av att kvinnliga och manliga studenter finner sig lika väl tillrätta med t.ex. seminariekultur och handledning uppmärksammas”

Slutligen har regeringen fastställt mål för rekrytering av kvinnliga professorer och, från år 2000, även för att förbättra könsfördelningen inom resten av lärarkåren.

Hur lärosätena har tolkat sin uppgift utifrån dessa bestämmelser varierar mycket. Vissa lärosäten menar, i överensstämmelse med förarbeten till Högskolelagen, att ansvaret även omfattar undervisningens inriktning och innehåll. Sådana prioriteringar tydliggör jämställdhet som en kvalitetsaspekt i verksamheten.

Vid bedömningen har gruppen tillämpat följande kriterier:

- Finns konkreta och utvärderingsbara mål för arbetet med jämställdhet? Finns aktiviteter kopplade till mål? Finns en tydlig ansvarsfördelning? Finns det en plan för utvärdering och uppföljning av att målen uppnås?
- Finns en egen jämställdhetspolicy som är kopplad till kvalitetsarbete?
- Finns en organisation för genomförande av uppsatta mål: tjänst(er),

budget, rapporteringsrutiner, tydliga instruktioner, konsekvens mellan mål och insats, budget?

- Hur arbetar man för att uppnå rekryteringsmålen?
- Genusperspektiv i undervisning och forskning: Finns skrivningar om detta i den egna policyn? Genomförs utbildning för personal? Ingår perspektivet i olika kurser på grundutbildnings- och forskarutbildningsnivå; genomförs egna utredningar och undersökningar?

## **Iakttagelser**

### **Regelverk**

#### ***Plan och policy***

Det skall först konstateras att samtliga lärosäten har en jämställdhetsplan på central nivå i enlighet med Jämställdhetslagens krav att en sådan skall finnas. Deras kvalitet och aktualitet varierar emellertid i mycket stor utsträckning. Vissa har också såväl en policy som konkreta, årligen utvärderade handlingsplaner på denna nivå, medan andra saknar sådana konkreta handlingsplaner. Mer sällan finns konkreta handlingsplaner på mellannivå och framför allt inte på institutionsnivå.

Planerna skall enligt Jämställdhetslagen innehålla statistik och mätbara mål med åtgärder. Sådana planer uppvisar bl.a. Högskolan på Gotland, Chalmers, KTH, Göteborgs, Linköpings, Lunds, Stockholms och Växjö universitet. Andra lärosäten har en uppsättning av mer allmänna policymål och har ingen egentlig organisation för genomförande. Men även lärosäten med ett ambitiöst jämställdhetsarbete har ibland svårigheter att formulera sig skarpt i konkreta mål och konkreta åtgärder. Det finns därför anledning att betona betydelsen av detta.

Utvecklingen av policier har skett under senare år och är av intresse eftersom det ofta är i dessa som lärosätena sätter in frågan om jämställdhet i det generella kvalitetsarbetet. De fleråriga planerna innehåller ibland omfattande skrivningar av policytyp. Detta gäller för Högskolan på Gotland, Stockholms universitet och SLU. Gotlands övergripande policyuttalanden om jämställdhet återfinns också i högskolans budgetunderlag och jämställdhetsåtgärder kan på så vis genomsyra hela verksamhetsplaneringen (mainstreaming) och bli en del av lärosätets övergripande inriktningar och mål. Detta medför också att genusperspektiv i undervisning och forskning diskuteras. Liknande policier finns på många universitet och högskolor, bl.a. Luleå tekniska universitet, KTH, och Lunds

universitet. De lärosäten som gjort en omorganisation på senare tid har också ofta tydliggjort ansvar och periodisering av åtgärder.

De allra flesta policies innehåller avsnitt om hur sexuella trakasserier skall kunna förhindras. Dessa avsnitt är av olika kvalitet. Några ger råd om att de studenter som blir utsatta för sådana i första hand bör vända sig till sina kamrater. Andra, såsom Stockholms universitet och framför allt Göteborgs universitet, har ett väl genomtänkt program med information om vad som utgör trakasserier och vilka åtgärder som bör vidtas om man blir utsatt som student, forskarstuderande eller lärare. Högskolan i Karlskrona/Ronneby har börjat undersöka förekomsten av sexuella trakasserier i IT-sammanhang för att skaffa underlag för en policy med syfte att förhindra sådana.

Planernas genomslag i organisationen varierar. Bland universiteten har Göteborgs, Karlstads, Stockholms, Umeå och Växjö universitet samt Luleå tekniska universitet handlingsplaner även på institutionsnivå, vilka skall revideras årligen. Lunds universitet har planer på humanistiska och samhällsvetenskapliga fakulteternas institutioner och ett beslut om att införa sådana på samtliga arbetsenheter med mer än 20 anställda. Högskolan i Jönköping har inte gjort några större insatser på central nivå, men ett av de tre bolagen, Internationella Handelshögskolan, har under 1999 för första gången formulerat en jämställdhetsplan. Den innehåller ett pragmatiskt försök att konkretisera aktuellt utgångsläge och ställer detta mot rekryteringsmål. Planen har god förutsättning att bli en del av Internationella Handelshögskolans styrning.

## **Organisation**

Hur jämställdhetsarbetet är organiserat är väsentligt för effektiviteten i genomförandet och för genomslagskraften. Ledningens engagemang är viktigt, liksom återkopplingen till ledningen från fakulteter och institutioner.

De flesta lärosäten har en jämställdhetskommitté, inte sällan under ordförandeskap av rektor (t.ex. SLU) eller oftare prorektor (t.ex. Lunds universitet, Högskolorna i Gävle, Trollhättan/Uddevalla, Mithögskolan). I kommittéerna ingår fakultets- och institutionsrepresentanter, ofta en manlig och en kvinnlig representant för varje fakultet eller institution.

Vid några högskolor är jämställdhetsfrågorna inordnade i ett större sammanhang. Så t.ex. behandlas de vid Södertörns högskola i ett särskilt utskott inom arbetsmiljökommittén, och på Idrottshögskolan har man inrättat en jämställdhets- och arbetsmiljögrupp. Vid SLU tas de numer upp

i en samverkanskommitté för personal- och miljöfrågor. Ett liknande förhållande råder vid Linköpings universitet, där det arbetsrättsliga perspektivet är dominerande. (Där finns dock även ett jämställdhetsråd.) Vid Karolinska institutet behandlas jämställdhet i en kommitté för mångfald, som också innefattar social och etnisk mångfald. Vid Högskolan Dalarna ligger frågorna inom ramen för den centrala förvaltningskommittén.

På vissa lärosäten har genomförd omorganisation resulterat i att jämställdhetsarbetet inriktas på de rent arbetsrättsliga förhållandena och att det integrerats i nya organ tillsammans med andra frågor. Dessa organ ligger då långt från själva kärnverksamheten och innehållet i den. Några lärosäten har dock framhållit att det underlättar att föra in jämställdhetsperspektivet i ett större sammanhang, och att man därigenom engagerar fler i diskussionen.

Vid omorganisation hänvisas ofta till behovet av att stärka jämställdhetsfrågans betydelse i den ordinarie verksamhetsstrukturen (det som ofta brukar kallas mainstreaming eller ibland ”jämtegrering”). Detta gäller för Lunds, Linköpings, Växjö och Örebro universitet. Vid de båda senare har en omorganisation just påbörjats, eller just sjösatts, och det återstår att se hur effektiv den är. Inriktningen mot mainstreaming kommer med all säkerhet att innebära nya organisatoriska lösningar på fler lärosäten.

Det kan noteras att man vid Umeå universitet genomfört förändringar efter en omfattande extern utvärdering, som har gjort att man kunnat grunda den nya organisationen på god kunskap om vilka åtgärder som var nödvändiga att vidta. Det har bl.a. resulterat i tydligare ansvarfördelning.

Vad gäller representation i de nya organ som skapas eller de gamla strukturer i vilka jämställdhetsarbetet inordnas riskerar studenterna att få ett mindre inflytande över utvecklingen. I vissa fall har de inte tillträde till de olika grupperingar som behandlar frågorna, även om de normalt är representerade i jämställdhetskommittéerna. Detta är något som behöver ses över.

Vissa universitets- och högskolestyrelser tycks ha ett större engagemang än andra. Detta förefaller gälla Karlstads universitet, som tack vare styrelsen genomfört en omorganisation av jämställdhetsarbetet för att få nytt liv i det. Stort styrelseengagemang finner man också vid Högskolan i Skövde och Växjö universitet. Vid det senare ingår en styrelsemedlem i universitetets jämställdhetskommitté.

Vid de större universiteten finns en organisation för jämställdhetsarbetet även på fakultetsnivå. Det finns dessutom normalt kontaktpersoner (jämställdhetsombud), ibland en man och en kvinna, på varje institution,

vilka samverkar med lärosätets ledning och med jämställdhetskommittén, även om prefekten har huvudansvaret för att frågorna drivs på institutionen. Detta tydliggörs särskilt vid Örebro universitet, där jämställdhetsansvaret fastställs i en särskild instruktion för prefekterna. Umeå universitet har jämställdhetsföreträdare på fakultetsnivå som är deltidsarvoderade och två jämställdhetsombud på varje institution, varav en är lärare och en tillhör den administrativa personalen. När det fungerar som bäst sker en dialog med kontinuerlig återkoppling från institutionsnivå, jämställdhetskommitté och ledning.

För kontaktpersoner på institutioner (och andra) är utbildning om jämställdhet och genusfrågor ett stöd i deras arbete. Sådan utbildning förekommer bl.a. vid Karlstads, Linköpings och Lunds universitet samt Malmö högskola. Stockholms universitets studentkår (SUS) arrangerar utbildning för studentrepresentanterna i olika nämnder och kommittéer. Dessutom ingår ofta dessa perspektiv i pedagogiska kurser för lärare.

Särskild handläggare på central nivå finns i nästan samtliga fall. Högskolan Dalarna (där man dock avsatt resurser på institutionsnivå) och Högskolan i Jönköping utgör undantag. Handläggarna är normalt kvinnor. Chalmers tekniska högskola och Danshögskolan tillhör de få som engagerat män. Omfattningen av jämställdhetsfrågorna i handläggarnas arbetsuppgifter varierar mellan 10 procent (Högskolan på Gotland) och 100 procent (t.ex. Göteborgs universitet, Malmö högskola, Lärarhögskolan i Stockholm och SLU). Handläggaren har ofta även hand om andra frågor, inte sällan personalfrågor. Vid Lunds universitet är jämställdhetshandläggaren även biträdande personalchef, vilket möjliggör att perspektivet på ett naturligt sätt kan komma in i diskussioner om anställningar och lönesättning. Vid Högskolan på Gotland ingår jämställdhetshandläggaren i ledningsgruppen. Båda dessa fall är ett tecken på den vikt lärosätet lägger vid frågorna. Det kan här tilläggas att Örebro universitet håller på att tillsätta en särskild jämställdhetsombudsman, som studenter och lärare kan vända sig till i synnerhet när det gäller frågor om sexuella trakasserier.

Särskilda medel avsätts ofta för olika slag av projekt. Vissa av dem redovisas i antologin *Goda exempel. Hur universitet och högskolor kan arbeta med jämställdhet, studentinflytande och social och etnisk mångfald*, som publiceras tillsammans med föreliggande rapport. Flera lärosäten framhåller att de strävar efter att integrera jämställdhetsarbetet i övrig verksamhet och att det därför inte går att säga hur mycket tid och medel som avsätts specifikt för dessa frågor. Här kan nämnas att Göteborgs universitet avsatt

2,1 mkr för speciella satsningar, SLU 1 mkr, samt Örebro universitet lika mycket.

## **Rekrytering och incitament**

### **Lärare/forskare**

Det är välkänt, såsom påpekats ovan, att fördelningen män – kvinnor i högskolan varierar mellan olika anställningar, så att ju högre i hierarkin desto fler män (se bilaga 2). Olika utbildningar har också olika fördelning, de medellånga vårdutbildningarna och många lärarutbildningar domineras mycket markant av kvinnor medan framför allt tekniska utbildningar har en tydlig övervikt av män. Alla framhåller att det är angeläget att förändra dessa förhållanden, men att det är ett arbete på lång sikt. Det finns också strukturella hinder, och ett exempel som nämns på många lärosäten är tjänstereformen 1998, som, hävdas det av lärosätena, gör det svårare att uppnå de mål beträffande framför allt andelen kvinnliga professorer som satts upp av regeringen.

För universiteten gäller således sedan 1997 av regeringen uppsatta rekryteringsmål för nyrekrytering av kvinnliga professorer perioden 1997 – 99. Målen avser andelen (uttryckt i procent) nya kvinnliga professorer under perioden. Dessa mål tycks uppnås i flera fall (de slutliga siffrorna föreligger ej ännu), med undantag för Lunds universitet. KTH överträffar sina mål och har satt upp nya, som är betydligt högre. Det kan tilläggas att de nya universiteten och Mitthögskolan 1998 hade följande antal professorer: Karlstad 7 varav 1 kvinna, Växjö 6 varav 1 kvinna, Örebro 11 varav 2 kvinnor samt Mitthögskolan 6 varav 1 kvinna.

Många universitet och högskolor satsar i en långsiktig strategi på kvinnliga doktorander och forskarassistenter för att dessa skall kunna vara redo att söka högre tjänster i samband med kommande pensionsavgångar (som kommer att vara omfattande vid vissa lärosäten). Sådana tankar finns t.ex. vid Linköpings universitet, där det också finns exempel på mer omfattande karriärplanering för kvinnliga doktorander vid institutionen för datavetenskap (IDA). Liknande projekt genomförs vid medicinska fakulteten vid Göteborgs universitet. Andra lärosäten som påbörjat en planering utifrån dessa förutsättningar är SLU och Högskolan i Karlskrona/Ronneby, Chalmers, KTH och Karlstads universitet. Karlstad framhåller dock att den akademiska mobiliteten, som också brukar betraktas som en kvalitetsaspekt, blir lidande om det förutsätts att doktoranderna blir kvar vid lärosätet när de blivit färdiga med sin examen. Många lärosäten rekryterar därför också medvetet på en internationell arena.

Ett incitament som tillämpas framför allt på flera tekniska och naturvetenskapliga fakulteter är att ge högre ersättning åt institutioner för examination av kvinnliga doktorer.

Flera framhåller problemet med att kvinnliga professorer blir överutnyttjade för att lärosätena skall kunna fylla kvoten av kvinnor för uppdrag som t.ex. sakkunnig i tjänsteförslagsnämnder samt ledamot av andra nämnder och styrelser. Detta innebär att de inte hinner ägna sig åt sin egen meritering och därför inte kan vara med i konkurrensen om de högsta tjänsterna. Samtidigt är det väsentligt att tjänsteförslagsnämnder har en allsidig representation. För att skapa mer allmän kännedom om den kompetens som finns inom universitet presenterar Uppsala universitet sina kvinnliga forskare inom olika ämnesområden på sin hemsida. Detta är ett stöd, som i olika former också ges på andra lärosäten, för att få fram förslag till kvinnliga ledamöter i olika nämnder och styrelser.

Slutsatsen är att en långsiktig och hållbar rekryteringsstrategi är nödvändig. Den kan innehålla t.ex. inslag av positiv särbehandling, något som införts på försök för icke tillsvidareanställda forskare (huvudsakligen forskarassistenter) vid Uppsala universitet. Detta kan kombineras med särskilda insatser för att rekrytera kvinnor. Flera lärosäten, t.ex. Högskolan i Trollhättan/Uddevalla följer disputationer i vissa strategiska ämnen vid universiteten och ringer upp nyblivna kvinnliga doktorer för att uppmana dem att söka anställning hos dem.

### **Studenter**

Jämställdhetsproblematiken beträffande studenterna gäller framför allt den stora övervikten av män inom en stor del av de teknisk-naturvetenskapliga området och av kvinnor inom lärarutbildningar och de medellånga vårdutbildningarna. Vi kan konstatera att de största ansträngningarna när det gäller rekrytering och de största förändringarna av utbildningarna skett på den teknisk-naturvetenskapliga sidan för att få in fler kvinnor och stödja dem i deras studier.

Det påpekas generellt att intresset för teknik och naturvetenskap måste väckas tidigare än i gymnasiet. Flera lärosäten har därför aktiviteter för flickor på grundskolan. Högskolan i Karlskrona/Ronneby har en särskild kurs för flickor i åttan, vilken kanske kan betraktas som en särskild vidareutveckling av den s.k. Teknikåttan, en tävling som skall bidra till ett ökat intresse bland både flickor och pojkar att söka till tekniska och naturvetenskapliga ämnen. Vid Högskolan i Skövde inbjuder man både flickor i grundskolan och deras mammor till öppet hus.

Universitet och högskolor anstränger sig för att visa upp kvinnliga studenter när det gäller att informera om tekniska och naturvetenskapliga utbildningar, såväl i skrifter som vid deltagande i mässor o.dyl. Några gör motsvarande satsningar i manliga miljöer och med manliga förebilder för vårdyrkesutbildningar och lärarutbildningar. Exempel är annonsering i Värnpliktsnytt och information på regementen. I ett särskilt student-initierat projekt ("Kan man bli syster?") vid Högskolan i Halmstad har information givits till sjukvårdsutbildade värnpliktiga, komvuxelever och studie- och yrkesvägledare vid gymnasieskolor om sjuksköterskeutbildningen. Informationen avslutades med olika praktiska moment (hjärt-lungräddning, injektionsteknik m.m.), som antas appellera till unga män. Vid Mälardalens högskola förekommer ett forskningsprojekt ("Män i vårdutbildningar"), som också genererar examensprojekt inom Vårdhögskolan.

Liksom i fråga om främjande av social och etnisk mångfald är introduktionen till studierna viktig. Det förefaller som om de flesta lärosäten i dag bemödar sig om att se till att nollning och motsvarande aktiviteter blir positiva upplevelser för alla inblandade. Utbildning av ansvariga inom studentkårerna förekommer i stor utsträckning och tycks ha fått genomslag i arrangemangen.

Många satsningar har gjorts på att anpassa och ändra framför allt tekniska utbildningar och inkludera "mjukare" moment/kurser. Många exempel finns på detta: Några av dem är Lantmätariingenjörutbildningen i Trollhättan/Uddevalla med samhällsvetenskapliga programmet på gymnasiet som förkunskapskrav (62 procent kvinnliga studenter) och exportingenjörprogram i Skövde med språkkurser. Vid Högskolan i Skövde har man också med gott resultat utvecklat ett program för industriell ekonomi med tonvikt på ekonomi. Andelen kvinnliga studenter är traditionellt också hög på t.ex. kemiingenjörutbildningar, som ges på många orter.

Högskolan i Gävle gör en särskild satsning med en förskollärarytbildning med inriktning mot naturvetenskap och teknik som har attraherat ett antal manliga studerande. Det har naturligtvis även det goda med sig att de kvinnor som utexamineras från programmet har en teknisk-naturvetenskaplig grund som de kan föra vidare i sin yrkesverksamhet.

Ett antal exempel på program som riktar sig speciellt till kvinnor finns framför allt inom datateknik, t.ex. vid Högskolan i Karlskrona/Ronneby. Några av programmen tycks utesluta manliga sökanden, vilket kan vara vanskligt med tanke på existerande lagstiftning.



Vid bl.a. Karlstads universitet för man samman de fåtaliga kvinnorna i en och samma undervisningsgrupp på utbildningen i datavetenskap för att de skall få möjlighet att göra sin röst hörd. På samma sätt och av samma skäl placeras manliga studenter på vissa lärarutbildningar (barn- och ungdomspedagogiska program) i egna grupper.

Kvotering för att få in män på kvinnodominerade utbildningar och kvinnor på mansdominerade utbildningar förekommer ibland. En iakttagelse är här att de kvinnor som kommer in på mansdominerade program oftast har mycket goda förkunskaper (mätt i gymnasiebetyg eller högskoleprov), medan män som kvoteras in på t.ex. förskollärarytbildningar ofta har lägre intagningspoäng. Några högskolor har framhållit att de ansöker om att få anta studenter på grundval av intervju till förskollärarytbildning med den underförstådda motiveringen att man då kan anta fler män. Normalt accepteras studenter som antagits på särskilda grunder och tillhör underrepresenterat kön väl av alla inom lärosätena. Vi har dock i något fall kunnat konstatera nedlåtande attityder, från både kvinnliga och manliga studenter, gentemot kvinnor med samhällsvetenskaplig bakgrund som antagits till tekniska utbildningar.

Vi kan allmänt konstatera att uppfinningsrikedomen när det gäller att få in kvinnor på teknisk-naturvetenskapliga utbildningar är betydligt större än i fråga om att få in män på lärarutbildningar och vårdutbildningar.

Karlstads universitet har med stöd från Länsarbetsnämnden genomfört en introduktionsutbildning till förskollärare på 12 veckor för män. Det diskuteras även andra utbildningar för män, eftersom detta försök bedömts effektivt. Karlstad, Halmstad och andra lärosäten har också sedan flera år manliga nätverk för stöd till männen i förskollärarytbildningen.

Lärarhögskolan i Stockholm har i satsningen ”Fler män till skolan” ett preparandår för män, vilket ger platsgaranti till grundskollärarytbildningen. På andra håll försöker man att attrahera män genom att erbjuda nya ämneskombinationer.

Slutligen skall nämnas att kvinnor på teknisk-naturvetenskapliga utbildningar ofta får stöd under studierna genom olika slag av mentorsprojekt och nätverk. Här anlitas lärare och äldre studenter som mentorer och på de tekniska utbildningarna kan kvinnliga studenter ofta få stöd av yrkesverksamma män eller kvinnor i industriföretag.

## **Genusperspektiv**

Medvetenheten om genusperspektiv varierar stort mellan och inom olika lärosäten. De flesta och bästa insatserna har gjorts inom samhällsvetenskap,

juridik och humaniora. Inom kvinnodominerade utbildningar har vi noterat en avsaknad av genusperspektiv i undervisningen. Särskilt anmärkningsvärt är att många lärarutbildningar inte tar upp dessa aspekter trots att det för dessa särskilt anges i examensordningen.

Karlstads universitet har uttryckt ambitionen att alla inom lärosätet skall veta vad genusvetenskap är och att det skall finnas inslag inom samtliga utbildningar. Man har infört perspektivet i alla chefs- och handledarkurser och i introduktionskurser för ingenjörutbildningarna. Vidare ställs alltid frågor vid fastställande av kursplaner och litteraturlistor om hur genusfrågorna har beaktats. Karlstad har också ett eget årligt jämställdhetspris.

Växjö universitet har genomfört en attitydundersökning för att utvärdera vilka de viktigaste förutsättningarna är för att undervisningen skall ge kunskap om ett genusperspektiv. Undersökningen säkerställer lärarnas inställning som den viktigaste förutsättningen.

De stora universitetens grundläggande pedagogiska kurser tar upp jämställdhet och genusfrågor, vilket innebär att ett stort antal yngre lärare vid dessa lärosäten får åtminstone en introduktion i problematiken.

Särskilda genomgångar av litteraturen utifrån ett genusperspektiv har gjorts i juridik i vid Lunds, Uppsala och Umeå universitet, och de båda senare har också ansökt om och erhållit särskilda medel från Högskoleverket för att utveckla jämställdhet och genuskunskap i grundutbildningen i juridik. Uppsalaundersökningen omfattar även litteraturvetenskap och lärarutbildningarna. Liknande undersökningar har gjorts inom lärarutbildningen och juridik vid Högskolan i Jönköping. Vid institutionen för nordiska språk vid Stockholms universitet har en undersökning av sakkunnigutlåtanden gjorts utifrån ett genusperspektiv.

Vid Linköpings universitet har en arbetsgrupp sedan november 1998 haft uppdraget att definiera begreppet genus i grundutbildningen, att kartlägga vad som gjorts på universitetet och delvis vid andra lärosäten samt att utarbeta en plan för att nå målet att genusperspektiv på sikt skall genomsyra grundutbildningen. Ett genusperspektiv återfinns också i dag inom flera av utbildningarna, t.ex. läkarutbildningen och även inom Linköpings tekniska högskola. Även Stockholms och Umeå universitet har integrerat genusperspektiv i många av sina utbildningar, framför allt inom det humanistisk-samhällsvetenskapliga området.

Det ska till slut framhållas att Malmö högskola har etablerat Jämställdhet och genus som ett perspektivområde och att teknik och genus är en inriktning vid Högskolan i Karlskrona/Ronneby.

Forskning kring jämställdhets- och genusfrågor förekommer vid universiteten och även vid några av högskolorna. Den ligger utanför denna studie, men vi menar att det allmänt finns utrymme för att bättre utnyttja resultaten av denna forskning i utbildningen på grundutbildningsnivå.

### **Konstnärliga högskolor**

Samtliga konstnärliga högskolor har jämställdhetsplaner, men de förefaller ha ett påfallande begränsat genomslag i verksamheten med undantag för Danshögskolan. Vi kunde konstatera att planen inte alltid föreföll vara helt förankrad hos ledningen.

Organisationen av jämställdhetsarbetet vid de konstnärliga högskolorna liknar i stort den vid andra mindre högskolor, med undantag för Högskolan på Gotland. Danshögskolan skiljer sig dock från de flesta andra lärosäten genom att ha en man som är ansvarig för arbetet, och där finns också exempel på hur jämställdhetsfrågor kommer in i utbildningen.

De konstnärliga utbildningarna utmärks bl.a. av en omfattande antagningsprocess. I den processen ställs ibland jämställdhetsperspektivet mot andra krav. Utbildningarna har en majoritet av kvinnliga sökande, som ofta uppfattas som bättre än de manliga medsökandena. Några av högskolorna antar delvis av arbetsmarknadsskäl (behov av manliga sångare på operascener och av manliga dansare) män, som anses tekniskt och konstnärligt sämre än kvinnliga sökanden. Dramatiska institutet uppvisar på grund av sin bredd på utbildningen en mer differentierad sökprofil.

Vid Dramatiska institutet har professorerna tagit initiativ till föreläsningar om genusperspektiv för lärare och studenter, något som väckte en kraftig diskussion och ledde till att skilda föreläsningar fick hållas för dessa båda kategorier. Genusperspektivet har uppmärksamrats också vid Danshögskolan där forskarförberedande kurser med genusperspektiv har genomförts.

### **Slutsatser och rekommendationer**

Generellt kan sägas att det på lärosätena finns övergripande planer för jämställdhetsarbetet på lärosätetsnivå, men att det påfallande ofta saknas konkreta handlingsplaner med ansvarsfördelning och tidsbestämning både på lärosätetsnivå, mellannivå och institutionsnivå. Långt ifrån alla lärosäten har policydokument som ligger till grund för jämställdhetsarbetet. Detta innebär inte att det inte förekommer ett mycket engagerat arbete på många lärosäten i enskilda projekt, framför allt när det gäller rekrytering av och

stöd till underrepresenterat kön. Men för att få en effekt måste det skapas en struktur med mål, aktiviteter för att nå målen och ett ansvar för dessa aktiviteter. Det krävs också en organisation och en budget för genomförande och nyskapande. Detta systematiserade, mer långsiktiga arbete som kan leda till genomgripande förändringar är mindre vanligt.

Jämställdhetsarbetet leds antingen av en jämställdhetskommitté eller av en kommitté eller nämnd som innefattar såväl jämställdhet som andra lärosätesövergripande policyfrågor. Lärosätenas ledningar har en förståelse för problematiken och leder ofta de centrala grupperna. Ute i verksamheten saknas dock överblicken och i viss mån medvetenhet. Det krävs effektivare sätt att i organisationen förmedla tyngden i målsättningarna och att markera jämställdheten som en kvalitetsaspekt i utbildning och annan verksamhet. Omorganisation är nu vanligt förekommande, ibland som ett resultat av att arbetet stagnerat.

Tjänstemän på central nivå samt kontaktpersoner på institutionsnivå med en del av sina arbetsuppgifter inriktade på jämställdhetsfrågor finns, men vi konstaterar att omfattningen av den del som ägnas åt dessa uppgifter ofta är alltför begränsad, framför allt på nivåerna under den centrala. Jämställdhetsarbetet förefaller också ofta vara knutet till vissa nyckelpersoner vars fortsatta närvaro är avgörande för dess fortlevnad.

Fler utbildningar domineras av kvinnor i dag än för tio år sedan. Det finns en ökande andel kvinnor bland utbildningarna med de högsta intagningspoängen där konkurrensen om platser är stor. Detta gäller t.ex. läkar- och juristprogrammen, som nu båda har en majoritet av kvinnliga studenter. Män tycks inte på samma sätt ha strävat efter att komma in på kvinnodominerade utbildningar på vårdsidan och lärarsidan. Dock har även utbildningar som domineras av kvinnor bland studenter på grundutbildningsnivå fortfarande en gradvis sjunkande andel kvinnor från doktorandnivå till professorsnivå. Högskolor som i likhet med Chalmers tekniska högskola knutit målen för rekrytering av kvinnor från grundutbildning till forskarutbildning till andelen kvinnor som examineras från grundutbildningen har förmodligen en god möjlighet att lyckas väl.

De tekniska högskolorna (både de självständiga och de som ingår i universitet) och i viss mån de naturvetenskapliga utbildningarna gör de flesta och tydligaste satsningarna för att öka rekryteringen av kvinnor både bland studenter och lärare. Från att ha handlat om att "locka" flickor till naturvetenskap och teknik finns det nu ett större djup i förändringssträvandena. Grundproblemet är fortfarande att kvinnor inte söker till de tekniska utbildningarna i tillräcklig omfattning, och att man kan behöva

ändra inriktning på studierna. Det finns en medvetenhet om pedagogik och examinationsformer, behov av mentorer och karriärplanering. Motiveringarna för dessa satsningar är att attrahera studenter för att fylla platser, men också att hitta de bästa studenterna och lärarna (män och kvinnor), att skapa en bättre studie- och arbetsmiljö, men också att få in nya perspektiv i utbildning och forskning och därmed åstadkomma fortsatt teknisk/naturvetenskaplig utveckling.

Vid utbildningar som har en låg andel män diskuteras också hur könsmönstret skall kunna brytas. Detta gäller främst lärarutbildningar och vissa vårdutbildningar. Argumenteringen här är annorlunda än när det gäller att bryta rekryteringsmönstren till tekniska utbildningar. Det vanligaste argumentet när det gäller lärarutbildningar är barns behov av manliga förebilder. Problematiken är också delvis annorlunda. Sökmönstret är att färre män söker till dessa utbildningar, och de män som söker har generellt lägre poäng än kvinnor och slås ut. Kraftfulla insatser behöver göras både när det gäller rekrytering och stöd under utbildningen för att förändra denna situation.

En långsiktig och hållbar strategi för att rekrytera fler kvinnor till högre akademiska tjänster är nödvändig. En sådan strategi ibland kopplad till en aktiv karriärplanering finns framför allt inom tekniska och vissa naturvetenskapliga utbildningar och högskolor, men arbetet behöver utvecklas och intensifieras.

Genusperspektivet börjar långsamt sprida sig inom universiteten och högskolorna. Integrationen av detta perspektiv fungerar bäst på de samhällvetenskapliga och humanistiska områdena. Lärarnas kunskap är här avgörande, och om man vill betona det särskilt, skulle man kunna aktualisera det vid rekrytering av lärare. Lärosätena bör arbeta vidare med att införa det i sin verksamhet.

## **Rekommendationer:**

### *Planer och policies*

- Revidera jämställdhetsplaner där så inte skett.
- Upprätta övergripande och långsiktiga policies. Skilj mellan policy-mål och handlingsmål.
- Upprätta tidsbestämda handlingsplaner och följ upp dessa. Fastställ aktiviteter och ansvar i handlingsplanerna. Inordna uppföljningen av jämställdhetsarbetet på ett tydligt sätt i den ordinarie verksamheten. Se till att utvärdering och uppföljning är en del av handlingsplanen.

### *Organisation*

- Inrätta en organisation för jämställdhetsarbetet med utgångspunkt i mål för verksamheten, aktiviteter, en tydlig ansvarsfördelning och tidssättning för genomförande av aktiviteter.
- Genomför utbildning av jämställdhetsombud och kontaktpersoner på olika nivåer.
- Se till att det finns tillräckligt utrymme för jämställdhetsarbetet inom tjänsterna för jämställdhetsombud och kontaktpersoner på fakultets- och institutionsnivå.
- Avsätt en särskild budget för jämställdhetsarbetet.
- Lägg upp en långsiktig strategi för rekrytering av personal med syfte att uppnå jämn könsfördelning. Identifiera kända pensionsavgångar efter olika personalkategorier. Lägg upp en strategi för varje kategori.

### *Studentrekrytering*

- Lägg upp en långsiktig strategi för rekrytering med syfte att uppnå jämn könsfördelning. Tydliggör männens situation i kvinnodominerade utbildningar och ta bättre reda på vilka mekanismer som styr männens val.

### *Genus*

- Utbilda lärarkåren i genuskunskap.
- Uppmärksamma kunskap om genusfrågor vid rekrytering.

# Studentinflytande

## **Studentinflytande – utgångspunkter och kriterier**

Vi har i vår redovisning utgått från begreppen kollektivt och individuellt snarare än från formellt och informellt inflytande, eftersom uppfattningen om vad som utgör formellt respektive informellt ibland varierat i våra diskussioner på lärosätena.

Vi har beaktat både det inflytande studenterna har via sina valda representanter (det kollektiva inflytandet) och de möjligheter varje enskild student har att påverka sin studiesituation. Det är naturligt att inflytandet i beslutande och beredande organ på samtliga nivåer, från lärosätets styrelse till institutionsstyrelserna eller motsvarande, utövas närmast uteslutande via valda representanter. Den enskilde studenten kan sägas utgöra en viktig resurs i arbetet med att förbättra kvaliteten inom varje kurs.

Det kollektiva inflytandet utövas oftast på ett formellt plan, dvs. utifrån regler och bestämmelser som fastställts dels av statsmakterna, dels av lärosätena själva. Den enskilde studentens möjligheter att genomföra sina studier framgångsrikt och kunna påverka sin situation är däremot beroende av lärosätets åtgärder för att informera honom eller henne före studierna, ge en god introduktion till högre studier och ge stöd under studiernas gång.

För att ständigt förbättra studenternas möjligheter till inflytande krävs att åtgärder vidtas i *samarbete* mellan ledningen och studentrepresentanter. Det finns ett ansvar hos lärosätets ledning för att skapa en positiv kultur vad gäller synen på studenten som medarbetare och att förankra denna kultur i alla led.

Vid val av kriterier och bedömning har vi letat efter indikationer på en sådan positiv kultur. I det material vi fått och vid diskussionerna under platsbesöken har vi lättare kunnat se den del som handlar om det ”kollektiva” inflytandet och den ”kollektiva” medverkan. Det enskilda inflytandet är svårt att fånga utan omfattande djupstudier av enskilda kurser/ämnen/program. Även om vissa goda exempel som vi fick höra om och läsa oss till handlar om den enskilde studentens möjligheter att påverka sin utbildning, har vi alltför sällan kunnat få exemplens faktiska omfattning och effekt verifierade av studenterna själva.

Utgångspunkterna för gruppens bedömning är dels vad Högskolelagen och Högskoleförordningen samt propositionen 1999/2000:28 säger om studentrepresentation och studenternas medverkan, dels de särskilda policies och regelverk som varje lärosäte utarbetat. Vidare har vi vägt in de åtgärder som lärosätena vidtar för att stödja den enskilde studentens studiesituation.

Kriterierna är följande:

- Hur uppfyller lärosätet lagar och förordningar?
- Har åtgärder vidtagits för att stärka studenternas lagenliga inflytande genom studentorganisationerna? Har egna policies och regelverk utarbetats för att stärka studentkårens/studentkårernas medverkan? Stödjer man studentrepresentanterna vid övergång från en mandatperiod till nästa genom t.ex. utbildning? Har man skapat informella fora för samarbete på alla nivåer? Ingår frågor om studentinflytande i lärosätets personalutbildningar?
- Har lärosätet vidtagit åtgärder för att stärka den enskilde studentens inflytandet? Har man en policy eller ett regelverk som stöder den enskilde studenten? Tar man reda på studenternas åsikter och behov av stöd genom olika slag av undersökningar? Genomför man och följer upp utvärderingar och kursvärderingar? Genomför man informationsinsatser inför studiestarten? Har man ett system för mottagande som stödjer nyttillkomna studenter?

## **lakttagelser**

### **Det kollektiva inflytandet genom studentkårerna och representanter**

#### **Lärosätetsnivå och fakultetsnivå**

Det kan först och främst konstateras att det formella, lagstadgade studentinflytandet fungerar enligt gällande regler på samtliga universitet och högskolor. Enligt studenterna själva bemöts de på styrelsenivå liksom på fakultetsnivå oftast seriöst och deras ställningstaganden respekteras. I flera fall har bedömargruppen dock noterat att de externa styrelseledamöterna inte tar studentledamöterna och deras åsikter på fullt allvar, något som bör uppmärksammas.

Studentkårerna fungerar som lärosätens naturliga samarbetspartner. Vid flera lärosäten finns många kårer. Vid Lunds universitet finns t.ex. 16 kårer, vid SLU 9 i olika delar av landet. Detta kan innebära samordnings- och svårigheter, som oftast löses genom skapandet av en samarbetsorganisation



(i Lund kallad LUS, vid SLU kallad SLUSS). SLU underlättar samverkan mellan kårerna genom ett ekonomiskt bidrag som kårerna använder för att avlöna ordföranden i den gemensamma studentorganisationen.

Ett av de stora problemen är studenternas korta mandattider. Detta skapar svårigheter både vad gäller kontinuitet i ställningstaganden och i nödvändig kunskap om regler och förordningar. Det ligger på studentkårerna att ha ett kvalitetsarbete som bl.a. innebär överföring av information från en kårstyrelse till nästa för att minimera dessa problem. Många studentkårer, t.ex. Stockholms universitets studentkår, har utarbetat goda modeller för överlämning. Växjö universitets studentkår har initierat ett projekt som de kallar studentmappen. Den består av en mapp med en samlad dokumentation av olika regelverk och policier, som framtagits i samverkan med universitetet. Med utgångspunkt i den får nya studentrepresentanter en introduktion i de nämnder och styrelser där de sitter, inte enbart via kårens egna representanter utan också genom att träffa ordföranden.

Huvudansvaret vilar på studenterna, men det är också lärosätets ansvar att stödja studenternas arbete och underlätta deras medverkan för att säkerställa så många olika perspektiv som möjligt i beslutsfattandet på alla nivåer. Lärosätena bidrar till att lösa svårigheterna på olika sätt. Vid t.ex. Högskolan i Borås sitter den tidigare kårordföranden kvar i högskolestyrelsen under viss tid parallellt med den nyttillträdde/a. Vid andra lärosäten ges utbildning i frågor om högskolan som myndighet: högskolelag, högskoleförordning, regleringsbrev, budgetarbete m.m. Vid Linköpings universitet omfattar denna utbildning fem dagar för funktionärer inom nämnder och styrelser. Viss utbildning ges där också för representanter på institutionsnivå. Liknande utbildning erbjuder också bl.a. Göteborgs universitet, Högskolan i Skövde och Högskolan i Trollhättan/Uddevalla. Vanligast är annars att studentkårerna arrangerar omfattande informationsdagar för sina funktionärer, ibland med stöd av lärosätet. Det kan hävdas att det sätt på vilket ett lärosäte bidrar till att ge information tydligt visar hur det betraktar studenternas medverkan.

Möjligheten för studenterna som grupp att utöva inflytande står och faller med både vilken information de får av och om lärosätet och hur lättillgänglig denna information är. Studentkårernas representanter träffar ofta rektor inför styrelsesammanträden (t.ex. Lunds universitet, Växjö universitet och Chalmers) och information kan då förmedlas från båda håll. Liknande möten äger i vissa fall också rum på fakultetsnivå, t.ex. vid Linköpings universitet. Flera lärosäten har också en stående punkt på styrelsens dagordning då studenterna ges tillfälle att framföra synpunkter på olika förhållanden.

De informella kontakterna mellan lärosäte och studentkår är ofta naturliga och otvungna. Det finns emellertid skäl att genom lokala regelverk fastställa vad som gäller för samverkan dels mellan studenternas organisationer och lärosätet på olika nivåer, dels mellan studenter och lärare.

Det är önskvärt att studenterna kan komma in i beslutsprocesser på ett tidigare stadium än vid ett beslutande sammanträde. Som nämns ovan har ju också regeringen i sin proposition 1999/2000:28 föreslagit att studenterna i vissa fall skall vara representerade även i beredningsgrupper vid lärosätena för att de skall få bättre möjligheter att påverka. Detta sker vid ett antal lärosäten redan nu. T.ex. finns studenter med i dekanrådet vid Lunds universitet och t.o.m. i ledningsgruppen vid Linköpings universitet, Mälardalens högskola, Högskolan på Gotland, Mitthögskolan och Södertörns högskolan. Våra överläggningar med studenterna visar dock att denna medverkan kan förbättras och förtydligas.

Ett särskilt problem i den formella studentmedverkan utgör deltidstuderande, långpendlare och distansstuderande. De är ofta etablerade i familjeliv och andra engagemang på hemorten, och hinner varken ta del i studentkårens interna aktiviteter eller medverka som representanter i olika organ. Dock gör flera studentkårer särskilda insatser för att engagera distansstudenter genom att t.ex. regelbundet besöka studiecentra.

### **Institutionsnivå**

På institutionsnivå varierar i dag formerna för beslutsfattande från prefektstyre till institutionsstyrelser med stort studentdeltagande. Ett antal lärosäten har infört prefektstyre (Mälardalen, SLU, Karolinska institutet m.fl.), och på många håll utreds för närvarande hur studenternas synpunkter skall kunna tas tillvara i denna styrningsform. Studenter som bedömargruppen har talat med har hävdad att det är viktigt att deras medverkan i beslutsfattande formaliseras i synnerhet vid prefektstyre.

På institutionsnivå tas beslut om kursuppläggning, kursinnehåll och kurslitteratur. Variationen beträffande hur studenternas åsikter accepteras är stor mellan olika lärosäten. Inställningen varierar även från institution till institution inom samma lärosäte. Det är därför väsentligt att lärosätet bidrar till att öka prefekters kunskap om vikten av studentmedverkan. Detta gäller både när institutionerna leds av styrelser och kanske i synnerhet när de leds genom prefektstyre. Ett sätt att uppmärksamma denna betydelse är att studenterna medverkar i utbildning av prefekter. Detta förekommer vid några lärosäten t.ex. Stockholms, Växjö och Örebro universitet.

Vi vill framhålla att det vid större lärosäten är väsentligt med återkopplingen av hur studentinflytandet fungerar på fakultets- och institutionsnivå till ledningen, inte minst där en hög grad av decentralisering förekommer.

Olika modeller för att utveckla både det kollektiva och det enskilda inflytandet prövas vid lärosätena. Vid Högskolan i Halmstad genomfördes en s.k. sökkonferens efter publiceringen av den interna utredningen ”Studentinflytande i högskolan” för att identifiera problem och föreslå åtgärder. I konferensen medverkade fem studenter och fem lärare från samtliga institutioner, rektor, prefekter och kårordförande.

### **Den enskilde studentens inflytande över sin situation**

Den enskilde studentens inflytande fungerar givetvis olika vid olika lärosäten och även olika vid fakulteter och institutioner inom ett och samma lärosäte. Många av de mindre högskolorna har vid våra diskussioner framhållit just litenheten som en positiv faktor som bidrar till informella kontakter, korta beslutsvägar, öppna dörrar och därigenom stora möjligheter för studenterna att påverka både styrningen av högskolan i stort och den egna studietituationen. Detta är visserligen korrekt, men vi uppfattar att det samtidigt kan finnas nackdelar inom den begränsade miljön. För det första, vilket också framhållits av utredningen ”Studentinflytande i högskolan” (Ds 1998:51), riskerar den student som har många synpunkter att upplevas som ”bråkig” och råka ut för repressalier. Vi har tagit upp frågan i våra diskussioner med studenterna och resonerat om farhågorna. För det andra växer lärosätena snabbt och flera av de högskolor som fört fram litenhetens fördelar är inte så små längre. Vi vill därför påpeka att det är viktigt även för en mindre högskola att på olika nivåer etablera regelverk för att underlätta för studenterna att kunna påverka den egna utbildningen.

### **Information och mottagande**

Universitet och högskolor har ett krav på sig att på olika sätt informera samtliga studenter vid antagning och kontinuerligt under studietiden om allt från studiernas uppläggning till vilket stöd de kan få vid sjukdom etc. Sådan information har både lärosätena på olika nivåer och studentkår ansvar för, och samarbete mellan lärosäte och studentkår för detta ändamål finns etablerat vid de flesta universitet och högskolor. Vid bl.a. Högskolan på Gotland liksom vid Örebro universitet finns exempel på en väl fungerande samverkan. Det senare lärosätet har genom studentkåren också utvecklat ett samordnat system för mottagande av alla nybörjare.

Ett stöd för nybörjare vid högskolan utgör på många ställen äldre studenter. I ett antal fall bidrar lärosätet till utbildning av dessa. Mest ambitiöst är kanske Linköpings universitet, där varje år mellan 700 och 800 faddrar utbildas genom Studenthälsans försorg för att sedan fungera som stöd för nya studenter, ibland under hela deras studietid.

Det kan här noteras att de flesta lärosäten är medvetna om vikten av ett gott mottagande och att gamla s.k. nollningstraditioner med mobbning och förnedring av nybörjare tycks vara på utdöende genom studentkårers och lärosätesledningars gemensamma arbete. Det är emellertid väsentligt att risken för avarter också fortsättningsvis uppmärksammas.

Högskolan i Kalmar har i samarbete med studentkåren projektanställt en före detta student på heltid för att se över både mottagandet av nya studenter och studenternas villkor. Initiativet är lovt, men det är viktigt med en noggrann avvägning både från studentkårens och lärosätets sida beträffande rågången mellan studentkårens ansvar och skyldighet och lärosätets, för att inte kårens självständighet skall ifrågasättas.

Information och stöd ges naturligtvis också under studiernas gång. Flera olika instanser svarar för detta alltifrån studievägledning på lärosätes- och institutionsnivå till särskilda enheter såsom Studenthälsan, studentpräster, kuratorer och ofta genom enskilda lärares engagemang. Vid universitetet i Umeå har en samverkan mellan bl.a. studievägledare, studentpräster och Studenthälsan etablerats, vilken kan fungera som en effektiv hjälp i olika känsliga situationer.

### **Policy och rättighetslistor**

Olika slag av policydokument och andra regler kan bidra till att stärka studentmedverkan och inflytande. Ett antal lärosäten har också i samverkan med studentkårerna utvecklat s.k. rättighetslistor för studenterna gemensamma för hela universitetet, vilka ibland försetts med kompletteringar på fakultetsnivå och även institutionsnivå. De innefattar lokala regelverk, regler och rekommendationer beträffande tid för rättning av tentamina, omtentamina, principer för handledning av uppsatser m.m.

Först med att utarbeta sådana rättighetslistor (även i inplastad fickversion spridd i många tusen exemplar) var Lunds universitet, som nu också håller på att ta fram liknande för doktorander. Andra lärosäten som gjort goda insatser på detta område är Chalmers tekniska högskola, Danshögskolan, SLU, Luleå tekniska universitet, Umeå universitet, Högskolan Dalarna, Högskolan i Trollhättan/Uddevalla och Högskolan på Gotland. Det bör påpekas att de ofta har tillkommit på studentinitiativ men formellt

fastställts av högskolans styrelse. Att det kan vara svårt att sprida kännedom om förekomsten av denna och annan information bland alla studenter och all personal påpekas av flera.

Det kan diskuteras huruvida sådana förteckningar också skall relateras till skyldigheter. Flera lärosäten har påpekat att rättigheter och skyldigheter bör följas åt och några har även publicerat förteckningar av rättigheter och skyldigheter i ett gemensamt dokument. Detta gäller t.ex. SLU.

Dessa olika förteckningar tjänar som en utmärkt grund för att ge studenterna en utgångspunkt för att bevaka sina intressen. Det är viktigt att listorna inte är alltför detaljerade och att de med jämna mellanrum ses över för att de inte skall verka konserverande.

### ***Undersökningar som grund för studentstödjande aktiviteter***

Ett antal universitet och högskolor har genomfört större centrala undersökningar av studenternas uppfattningar i viktiga frågor för att kunna åstadkomma förändringar inte bara i själva utbildningarna utan i studenternas hela situation. En modell är den s.k. Student Satisfaction Survey, som utvecklats av Lee Harvey vid University of Central England i Birmingham. Utmärkande för den är att även om det är lärosätet som genomför undersökningen bestäms frågorna av studenter. Den har utvecklats och genomförts i Sverige först av Lunds universitet och därefter i olika former också av andra lärosäten.

Uppföljning av resultat och åtgärder är helt nödvändiga, och i Lund diskuterar rektor med varje fakultetsledning resultaten av barometern (som nu håller på att genomföras för andra gången) och ställer krav på åtgärder där sådana behövs. Man har nyligen också genomfört en doktorandundersökning enligt samma principer. Studentbarometern har inspirerat universiteten i Karlstad och Örebro till att genomföra liknande projekt.

### ***Kursvärderingar***

Den enskilde studentens inflytande över den egna utbildningen sker oftast i informella diskussioner med lärare, medverkan i råd och samverkansgrupper på institutionsnivå och genom större eller mindre utvärderingar av kurser och utbildningar. Regeringen föreslår i propositionen ”Studentinflytande och kvalitetsutveckling i högskolan” att kursvärderingar skall vara obligatoriska samt att ”högskolan bör hålla sammanställningar av resultaten av kursvärderingar och besluten om åtgärder tillgängliga för studenterna.”

I dag förekommer kursvärderingar liksom mer omfattande utvärderingar av hela terminer, läsår eller program på samtliga orter. På många lärosäten, t.ex. Göteborgs, Lunds och Umeå universitet, Chalmers tekniska högskola och Lärarhögskolan i Stockholm, är kursvärderingar ett krav, men det framhålls att uppfyllandet av kravet är svårt att kontrollera. Även vid Stockholms universitet finns riktlinjer för kursvärderingar, men man uppger att det finns stora skillnader mellan fakulteterna när det gäller genomförandet.

Många olika former för genomförande av kursvärderingar redovisas från lärosätena, såväl muntliga som skriftliga. Vanligast är enkäter som delas ut i slutet av en kurs. På några orter läggs kursvärderingar ut på institutionernas hemsidor och kan där lätt fyllas i för att sedan bearbetas. Många framhåller vikten av att påverka på utformning och genomförande sker även under kursens gång, så att deltagarna själva kan dra nytta av förändringar. Detta är givetvis lättast i undervisningsformer som ger stort spelrum för studentaktivitet, t.ex. problembaserat lärande, men flera andra modeller för kontinuerlig utvärdering även av mer traditionella undervisningsformer finns.

Särskilt intressanta kursvärderingsprojekt presenterades vid Högskolan i Gävle inom vårdutbildningarna, vid Idrottshögskolans hälsopedagogprogram, vid SLU med en mängd olika modeller och metoder, pedagogiska institutionen vid Högskolan i Borås, Handelshögskolan i Göteborg samt Chalmers tekniska högskola. Det sistnämnda har inriktning på fem områden: Självständighet, Examination, Lärande, Målens tydlighet samt Arbetsbelastning (SELMA). I denna utvärderingsmodell kommer både studenter och lärare till tals, och uppföljning sker som en integrerad del av utbildningen.

Ett problem som flera tar upp när det gäller de skriftliga kursvärderingarna är de låga svarsfrekvenserna. Vissa löser detta genom att ställa krav på ifylld kursvärdering för att resultat på tentamen skall meddelas eller anmälan till nästa kurs kan göras. Ett datorbaserat kursvärderingssystem (EVA), som används bl.a. på Lunds tekniska högskola, är ett försök att överbrygga dessa svårigheter. Studenten måste fylla i kursvärderingen för att kunna registrera sig på nästa kurs. Man kan dock bläddra sig fram till registreringsmomentet om man absolut inte vill delta i utvärderingen, men det tar lika lång tid som att svara på frågorna. Det är också möjligt att se hur ens inlagda svar påverkar den totala svarsstatistiken.

Svarsbenägenheten påverkas naturligtvis av den nytta studenten anser sig ha av att medverka i utvärderingen. En utvärdering som inte följs upp

och återkopplas till studenterna är meningslös. Det är väsentligt, vilket också framhålls av Karlstads universitet, att kursvärderingarna utgör en organisk del av kurserna, och på ett naturligt sätt bidrar till att utveckla dessa.

Flera lärosäten redovisar svårigheter med återkoppling och uppföljning. Dessa svårigheter reduceras vid muntliga kursvärderingar. Samtidigt anser de flesta studenter att kursvärderingar bör genomföras anonymt. Det är också vår mening att studenterna bör kunna framföra sina åsikter anonymt i kursvärderingar, samtidigt som den enskilde lärarens integritet inte får hotas.

### **Studentinitierad utbildning**

Den mest extrema formen av studenters inflytande över sin utbildning är då studenterna organiserar kurser själva.

Ett numer välkänt exempel på hur studenter utvecklar utbildning är CEMUS (Centrum för miljö- utvecklingsstudier). Detta är en organisation gemensam för Uppsala universitet och SLU som stimulerar studier och fördjupade kunskaper i miljöfrågor, utvecklingsfrågor och andra gränsöverskridande framtidsfrågor, samt utgör en plattform för olika studentdrivna projekt. Här är det studenterna själva som beställer de kurser de behöver för sin utveckling. Projektet har rönt stor framgång.

### **Konstnärliga högskolor**

De konstnärliga högskolorna har samma fördelar och nackdelar av sin storlek som övriga mindre högskolor när det gäller studentinflytande. Det finns, som påpekats ovan, ofta goda kontakter mellan lärare och studenter, vilka kan leda till att önskvärda förändringar lätt kan genomföras. Samtidigt kan studenter som framför åsikter som strider mot de etablerade stämplas som ”besvärliga”.

Exempel på hur studenterna medverkar i väsentliga processer vid de konstnärliga högskolorna är att de ingår i jury för antagning av studenter. Detta är fallet vid t.ex. Danshögskolan, Konstfack och Kungl. Musikhögskolan. Det framhölls vid vårt besök på Kungl. Konsthögskolan att studenternas inflytande vid tillsättning av professurer och rektorat är där utomordentligt stort.

Bedömargruppen noterade vid sina besök att utvärdering av studenternas prestationer och av utbildningen ibland betraktades som samma sak, och att det inte förekom så mycket reflektion över själva utbildningen och undervisningen i vissa fall. Dessutom finns det exempel på att studenternas

utveckling diskuteras i lärarkollegiet men inte med studenterna själva. Ett sådant förfaringssätt är knappast idealiskt. Endast Danshögskolan har ett mer sammanhållet system för kursvärderingar, som också innehåller en regelbunden uppföljning av resultaten.

## **Slutsatser och rekommendationer**

Det faktum att Sverige har en lång tradition av studentkårsverksamhet, att medlemskapet är obligatoriskt dvs. att samtliga studenter har möjlighet att bli studentrepresentanter samt att studentrepresentation i olika organ garanteras sedan 1977 i Högskolelagen medför att Sverige internationellt ligger väl framme vad gäller det kollektiva studentinflytandet.

Alla lärosäten uppfyller lagens och förordningarnas krav på studentrepresentation och övriga åligganden. Flera lärosäten har också utarbetat policies för sin samverkan med studenterna både kollektivt och för stöd-  
jande av enskilda studenter.

Många lärosäten ligger ”före” regeringens proposition 1999/2000:28 i den meningen att de självmant har utökat studentrepresentationen till att gälla beredande organ, ibland t.o.m. ledningsgruppen/ledningsrådet. Många universitet och högskolor har också mer långtgående bestämmelser avseende kursvärderingar än vad som hittills varit lagstadgat.

Det återstår dock fortfarande en hel del att göra. Detta gäller inte minst skapande av en kultur där studenter ses som medarbetare. En sådan kultur kan råda bara om lärosätena anser att det är nödvändigt att bidra till att stärka studenternas medverkan i olika beslutsprocesser. Samtidigt behöver de hjälpa till att åstadkomma lösningar på svårigheterna med korta mandatperioder, medverka i utbildning av studentrepresentanter på olika nivåer, låta studenter medverka i utbildning av prefekter samt samverka även informellt. Där det är som bäst ser man dessa ansträngningar som en gemensam angelägenhet för universitet/högskola och studenter. Delar av detta förekommer på flera lärosäten, men endast några har en mer sammanhållen policy med åtföljande åtgärder.

Lärosätets ledning betraktar ibland den enskilda studentens inflytande som enbart en institutions eller den kursansvariges angelägenhet. Samtliga lärosäten har för att säkra studenternas påverkan på utbildningen infört kursvärderingar, i många fall obligatoriska. Detta innebär dock inte i sig något ökat enskilt inflytande eller förbättrad kultur, om inte man inte följer upp dem och vidtar åtgärder på grundval av dem.



Ett antal mindre lärosäten, inte minst de konstnärliga, ser sin begränsade storlek som en garanti för en god studentmedverkan. Vi finner att det även på sådana högskolor också är nödvändigt med tydlighet när det gäller förhållandet mellan lärosäte och studenter enskilt och som kollektiv.

Det finns även en hel del att åstadkomma när det gäller forskarstudierande som enligt den senaste reformen i stor utsträckning kan betraktas både som studerande och som anställda. Det medför att deras handledare samtidigt kan bli deras chef, vilket kan innebära en problematisk situation.

### **Rekommendationer**

- Lärosätena bör ge stöd till och ta ansvar för studenternas möjligheter att aktivt delta i beslutsfattande genom att bidra till utbildning av studentrepresentanter.
- Lärosätena bör vara uppmärksamma på studenternas formella medinflytande på institutionsnivå, både när institutionerna leds av styrelser och när de infört prefektstyre.
- Involvera studenterna i beredande organ.
- Utarbeta förteckningar över studenternas rättigheter och se över dem som finns med jämna mellanrum.
- Se över informationen till studentrepresentanter och till studenterna vid studiernas början och kontinuerligt under studietiden på samtliga nivåer.
- Följ upp utvärderingar, kursvärderingar och andra undersökningar om studenternas uppfattningar. Utarbeta system för att bevaka att åtgärder vidtas.

# Social och etnisk mångfald

## **Utgångspunkter och indikatorer för bedömning**

Under slutet av 1990-talet har intresset för mångfaldsfrågorna ökat markant. Flera lärosäten har genomfört eller inlett omfattande undersökningar om förhållandena vid lärosätet och avser på grundval av dem att upprätta mångfaldsplaner.

Lagstiftningen mot segregering har spelat en roll för dessa lärosäten, men det finns också ett mer djupgående intresse. Örebro universitet har fastställt en plan för att utveckla mångfalden. Södertörns högskola har inrättat ett särskilt sekretariat för mångfald. Vidare har Karolinska institutet inrättat en tjänst som handläggare av mångfaldsfrågorna. Inte bara lärosätena utan också kårerna har intresserat sig för frågan. Uppsala studentkår har t.ex. inlett arbete med denna inriktning.

En ökning av den sociala och etniska mångfalden i högskolan, eller annorlunda uttryckt, en minskning av den sociala och etniska snedrekryteringen, kräver en serie åtgärder av olika slag. Det gäller för det första att medvetet rekrytera studenter och därvid se till att man når ut så brett som möjligt. Detta diskuteras nedan under rubrikerna Rekryteringsåtgärder på kort sikt samt Långsiktiga satsningar för att nå nya grupper. För det andra gäller det att bidra till minskad osäkerhet om högskolestudier och ta hänsyn till att inte alla nybörjare kommer från miljöer som är bekanta med akademiska traditioner och de krav som akademiska studier ställer. Detta diskuteras under rubrikerna Stöd till studenter från olika grupper och Olika utbildningsformer nedan. För det tredje kan det gälla stöd för dem som antagits att ta sig igenom utbildningen och att få kontakt med arbetsmarknaden.

Utgångspunkterna för gruppens bedömning har varit dels hur lärosätena arbetar med rekrytering och integrering av personer från studieovana hem oavsett etnisk bakgrund dels rekrytering och integrering av personer med utländsk bakgrund oavsett utbildningsnivå. Det är i detta sammanhang väsentligt, vilket påpekas i avsnittet Allmänna utgångspunkter, att vara medveten om att den etniska mångfalden har både en social och en kulturell/språklig dimension och att olika åtgärder kan behöva vidtas för invandrarestudenter med olika bakgrund.

Det kan tilläggas att de utländska studenter som studerar vid svenska universitet och högskolor på utbytesprogram inom Erasmus, Nordplus eller enligt särskilda utbytesavtal är en grupp som naturligtvis bidrar till mångfald. Många lärosäten hänvisar också till dessa i sina självvärderingar. Vi har dock valt att betrakta deras närvaro som resultat av lärosätenas internationaliseringsansträngningar som kräver delvis andra insatser, och de berörs därför inte vidare i denna framställning.

Gruppen har vid bedömningen av lärosätenas arbete med mångfaldsproblematiken använt följande indikatorer:

- *Medvetenhet om social respektive etnisk mångfald*  
Finns strategiskt tänkande och policy? Har undersökningar av studentpopulationens sammansättning genomförts eller befintlig statistik utnyttjats? Finns mångfaldsplaner och handlingsprogram? Lyfts mångfaldsfrågor i personalutbildning, studiedagar etc.?
- *Åtgärder*  
Har åtgärder genomförts för breddad rekrytering på lång sikt? Har åtgärder för breddad rekrytering på kort sikt genomförts? Har åtgärder vidtagits för att minska osäkerheten inför högre studier? Har åtgärder vidtagits för att tillhandahålla en god studiemiljö för alla oavsett bakgrund?

## **lakttagelser**

### **Rekryteringsåtgärder på kort sikt**

Universitet och högskolor informerar tänkbara sökanden om sin utbildning. Alla skickar ut material till gymnasister i regionen, och i många fall är spridningen betydligt större. Däremot varierar innehållet. De flesta ger tydlig och förhållandevis enkel information om ansöknings- och antagningsprocedurerna och behörighetsfrågorna. Högskolorna i Dalarna och Trollhättan/Uddevalla samt Mitthögskolan är exempel på lärosäten vars material är både tydligt, lättläst och informativt.

Direktkontakt med gymnasister och andra tänkbara sökanden är viktig. Åtskilliga lärosäten skickar därför ut studenter ("studentambassadörer") till gymnasieskolorna för att informera. Ofta är dessa studenter utvalda så att de representerar grupper som lärosätet vill framhålla (kvinnligen studenter för att informera om teknik och naturvetenskap, manliga studenter för

att informera om lärarutbildningar och vårdutbildningar etc.). Ett antal av dem återvänder till sina egna gamla gymnasieskolor som de känner väl och som känner dem.

Även mer långsiktiga kontakter behövs. Många lärosäten, t.ex. Mälardalens högskola, Södertörns högskola och universiteten i Växjö och Örebro, satsar på omfattande långsiktiga kontakter med gymnasieskolorna i regionen, t.ex. genom kontinuerliga kontakter med rektorer och genom lärarfortbildning. Många lärosäten har för att sprida information till även andra studerandegrupper än sistaårsgymnasister inlett samarbete med kommunala vuxenutbildningen, gymnasieskolor och länsarbetsnämnderna i regionen. Även Kunskapslyftet och folkhögskolor uppges förekomma som partner i en del fall, dock förvånansvärt sällan. Allt detta tillhör de mer reguljära sätten att sprida kännedom om universitetet eller högskolan, men kan vara av särskild betydelse för information till grupper från studieovana miljöer. Ett mer originellt sätt att nå ut använder Mälardalens högskola, som har inköpt en husvagn vilken de parkerar vid gymnasieskolor eller på centrala platser i regionen och använder som bas för sin information. Ytterligare andra anstränger sig att synas på platser där ungdomar samlas. Växjö universitet och Högskolan i Kalmar har t.ex. information vid Hultsfredsfestivalen.

De flesta lärosäten bjuder också in gymnasieelever från regionen till ”öppet hus” för att ge en uppfattning om hur högskolan/universitetet ser ut, och vilka faciliteter som erbjuds. I några fall ställer kommunerna eller högskolan upp med bussar som transporterar elever från mer avlägsna orter till campus. Karlstads universitet erbjuder också möjligheten att få ”prya” som student några dagar, vilket innebär att gymnasisten får bo i ett studentrum och delta i viss undervisning i något ämne som intresserar henne/honom. En annan form av ”pryo-verksamhet” erbjuder Luleå tekniska universitet med sin enveckas ”smaka-på-kurs” för arbetslösa.

Sammantaget kan sägas att det trots alla försök med breddad information fortfarande förekommer att man endast vänder sig till potentiella studenter på de naturvetenskapliga och samhällsvetenskapliga programmen i gymnasieskolan som ändå innehåller många incitament till högre studier. Det finns också representanter för olika utbildningar som uttrycker ointresse för breddad rekrytering, eftersom de anser att detta står i motsats till deras önskan att rekrytera de bästa studenterna.

### **Långsiktiga satsningar för att nå nya grupper**

Det påpekas i många sammanhang att social och etnisk snedrekrytering börjar tidigt och att det därför är viktigt att påverka redan i grundskolan och kanske ännu tidigare.

Det finns exempel på hur högskolorna och universiteten på olika sätt försöker stimulera intresse för studier, inte minst i bostadsområden med sociala problem. Studenter vid Linköpings och Uppsala universitet åtar sig genom studentkåren att ge läxhjälp till gymnasister; liknande insatser görs av KTH-teknologer i Haninge och Kista och där på grundskolenivå. Läxläsningshjälp förekommer även inom det s.k. Näktergalsprojektet vid Lärarhögskolan vid Malmö Högskola, vilket också innehåller ett mer omfattande faddersystem. Fysikinstitutionen vid Stockholms universitet bjuder in ungdomar från Tensta/Rinkeby till laboratorierna för att på olika sätt ge stöd i deras studier, och liknande sker inom fysikinstitutionen vid Uppsala universitet. En stor del av denna verksamhet sker på ideell basis.

I ett antal fall vänder sig högskolorna också till mindre barn i s.k. Teknik- och naturvetenskapscentra, t.ex. i projektet som ingår i Högskolans i Kalmar experimentlaboratorium för förskolebarn och lågstadielever. Liknande projekt finns också vid många andra lärosäten, bl.a. Luleå tekniska universitet (Teknikens hus).

KTH genomför ett projekt i form av en ”teknikklubb” för barn mellan 8 och 12 år både i Kista och i Rinkeby. Lunds tekniska högskola har genomfört verksamhet med samma idé. Dessa olika projekt är inte nödvändigtvis riktade explicit mot barn från studieovana hem. Ibland utnyttjas de medvetet av välutbildade föräldrar som vill ge sina barn lust för studier, gärna i naturvetenskap (vilket naturligtvis är utmärkt i sig). De är nog också att se som åtgärder för att över huvud taget få fler ungdomar att välja naturvetenskapliga och tekniska utbildningar. Genom att konkretisera någonting som ofta upplevs som abstrakt och svårt vill man väcka intresset för vetenskap i allmänhet.

Det är anmärkningsvärt men kanske inte direkt förvånande att de mest långtgående insatserna för att väcka intresse för högskolestudier görs inom den teknisk-naturvetenskapliga sidan. Spektakulära, spännande experiment skapar nyfikenhet och lust att vilja veta mera. Det borde vara en utmaning för humanister och samhällsvetare att åstadkomma liknande program för att stimulera ungdomar att gå vidare inom deras områden. Ett

exempel är avdelningen för arkeologi på Gotland som arrangerar utgrävningar på sommaren vid vilka skolelever deltar. Det må i rättvisans namn framhållas att naturvetarna har betydligt större resurser, och att bristen på personer med naturvetenskapliga och tekniska kunskaper gör att behovet av idéer är större.

## **Stöd till studenter från olika grupper**

### ***Mottagande och introduktion***

Studiestarten innebär en stor omställning för många. Insatser görs därför för att nya studenter skall introduceras på ett lämpligt sätt. Här finns många olika exempel. Några högskolor tar personlig kontakt med nyantagna studenter redan i samband med att antagningsbesked skickas ut. Detta gäller t.ex. Högskolan i Kalmar, som har anställt studenter på de olika utbildningarna för att ringa upp de nyantagna, hälsa dem välkomna och informera dem om vad som närmast förestår. Eftersom de som ringer upp läser samma program kan hon/han ge konkreta svar på de eventuella frågor som ställs.

Hur studenter från studieovana miljöer tas emot av lärosätena kan spela en avgörande roll för deras framgång (se t.ex. Trondman, Mats, Bilden av en klassresa: sexton arbetarklassbarn på väg till och i högskolan. Carlssons förlag. 1994). Oftast är lärosätena medvetna om hur viktigt det är att informationen till nybörjarna är tydlig, så att den inte stöter bort på grund av t.ex. svårförståelig terminologi, eller att man tar alltför mycken bakgrundskunskap för given. Här har det varit glädjande att notera att allt fler universitet och högskolor lägger ner tid och resurser för att introduktionen till studierna skall bli så bra som möjligt. I studiehandböcker och informationsmaterial läggs t.ex. in lättförståeliga förklaringar av akademiska begrepp och beskrivningar av hur antagning, registrering och studier går till.

Det kan i det här sammanhanget noteras att några av de högskolor som byggt nya lokaler har strävat efter att göra det lätt för osäkra studenter att "slinka in" till studievägledare, informatörer etc. Detta gäller t.ex. Mälardalens högskola och Örebro universitet. God kontinuerlig studievägledning på central nivå och på program/institutionsnivå, som är både förebyggande och vid behov, är ett stöd för alla studenter, men kanske särskilt för studenter från studieovana hem. Det är här inte bara fråga om individ- och probleminriktad verksamhet. Somliga lärosäten erbjuder kurser om studievänor, alla ger en introduktion till hur man utnyttjar biblioteket. Att man på ett antal lärosäten drar ner på dessa insatser motverkar syftet att vidga högskoleutbildning till fler grupper i samhället.

Ett genomgående drag för i stort sett alla universitet och högskolor när det gäller den tidiga informationen är att programstudenter ägnas stor uppmärksamhet. Beträffande studenter på fristående kurs beror mycket på den enskilda institutionen. Samtidigt finns flera lärosäten (exempelvis campus Norrköping vid Linköpings universitet) som ser fristående kurser som en särskilt bra ingång i högskolan för studenter från hem utan studietradition. Det ska här framhållas att det finns många exempel på institutioner som tar emot nya studenter på fristående kurs på ett mycket ambitiöst sätt, men i de flesta fall blir de negligerade. Det förefaller nästan som om 1993 års universitets- och högskoleform med dess betoning på kurser i stället för program på en del lärosäten inte helt har slagit igenom i detta hänseende.

## **Olika utbildningsformer**

### **Basåret**

När det gäller övergång till högskolestudier tycks det tekniska/naturvetenskapliga basåret ha fungerat väl som en modell för att rekrytera personer från studieovana miljöer att påbörja akademiska studier. Detta har intygats av samtliga lärosäten. Även de s.k. SVUX-bidragen (Särskilt vuxenutbildningsstöd) har kunnat bidra till att personer som annars inte skulle sökt sig till högre utbildning har kunnat genomföra basår och sedan fortsätta på högskoleutbildningar.

Det finns flera varianter för att underlätta övergången från gymnasieskola till högskola. Mitthögskolans s.k. Basår Y kräver endast grundläggande behörighet och rekryterar studenter från de s.k. yrkesprogrammen på gymnasiet. Avklarat Basår Y ger platsgaranti på naturvetenskapliga utbildningar vid högskolan. En liknande modell finns vid högskolan i Karlskrona/Ronneby.

För ämnesområden som ligger utanför den tekniska och naturvetenskapliga sfären finns också några olika ingångar. Den s.k. collegeutbildningen vid Umeå universitet är en två terminer lång utbildning i samverkan mellan universitetet och Folkuniversitetet som dels ger grundläggande behörighet inom ramen för Kunskapslyftet, dels ger 20 högskolepoäng. En liknande kurs finns på Södertörns högskola, som också erbjuder en kortare variant på en termin baserad på den norska introduktionsterminen "examen philosophicum". Vidare erbjuder några lärosäten, t.ex. Lärarhögskolan i Stockholm ett basår med språklig inriktning. En variant av detta ingår i det s.k. IMER-området vid Malmö högskola.

### **Högskoleingenjörutbildningar**

Skillnaderna är stora mellan olika utbildningar när det gäller den sociala sammansättningen. Fördelningen är snedast på längre utbildningar, allra mest på utbildningar till läkare, arkitekt, apotekare, tandläkare, jurist och på konstnärliga utbildningar. De utbildningar som hade störst andel nybörjare 1996/97 från arbetarhem var kortare utbildningar med tydlig yrkesinriktning, en del medellånga vårdutbildningar samt yrkesteknisk högskoleexamen. Även program till barn- och ungdomspedagogisk examen, studie- och yrkesvägledarexamen samt högskoleingenjörsexamen befinner sig i denna kategori (Statistiska Meddelanden U 20 SM 9802). Dessa förhållanden skiljer sig inte från vad som har gällt vid tidigare undersökningar.

Ett exempel på kortare utbildningar som statsmakterna satsat på är de numera treåriga högskoleingenjörutbildningarna (jfr Ingemarsson, Ingemar och Björck, Ingela, *Ny Ingenjörutbildning*. Institutionen för systemteknik. Linköpings universitet. 1999). De erbjuds på ett stort antal lärosäten och har bl.a. därmed givit möjlighet för en hel del studenter som kanske inte vill göra så stora satsningar i tid och studielån som de längre utbildningarna till civilingenjör kräver men som ändå vill ha en tydlig yrkesinriktning. För de studenter som under studierna upptäcker att de trots allt vill genomföra längre utbildningar ger vissa lärosäten olika slag av övergångsmöjligheter, antingen genom individuella arrangemang eller, om det gäller tillräckligt många studenter, genom särskilda, oftast ettåriga överbryggningskurser. Bedömargruppen anser att sådana överbryggningskurser också inom andra utbildningsområden skulle ge goda möjligheter att fullfölja mer avancerade studier för dem vars intresse väcks vid högskolan, och vill plädera för att olika slag av överbryggningsmöjligheter ges ett större utrymme inom den högre utbildningen över huvud taget.

Det noterades ovan att utbildningarna till högskoleingenjör tillhör dem som har den största andelen studenter från arbetarhem. Deras utveckling har därför bidragit till att minska snedrekryteringen vid de tekniska högskolorna. Chalmers tekniska högskola har skapat ett särskilt campus och ett särskilt bolag (campus Lindholmen) för dessa utbildningar. Där befinner studenterna sig i ett utvecklingsområde med flera gymnasieskolor, en växande industri och nära förorter med en social struktur, från vilken blivande högskoleingenjörer rekryteras. Kungl. Tekniska högskolan har en liknande verksamhet i Haninge och Södertälje. Detta är naturligtvis utomordentligt viktigt för rekryteringen. Men samtidigt innebär det att dessa utbildningar skiljs från de traditionella civilingenjörutbildningarna,



att ett mönster etableras och att eventuella övergångar till längre utbildningar kan försvåras. Genom att de kortare utbildningarna är förlagda utanför huvudcampus bidrar de inte till mångfalden där. Bedömargruppen menar att man bör vara uppmärksam på detta förhållande.

### ***Deltidsstudier***

Ett antal studenter, nästan uteslutande på fristående kurser, studerar på deltid. Anledningarna till detta kan vara många, men en är att de inte vill lämna en yrkesverksamhet av ekonomiska skäl, en annan att de känner sig osäkra inför högre studier. Några undersökningar på lärosätena om social eller etnisk tillhörighet när det gäller deltidstudenter har inte kunnat identifieras av bedömargruppen. Det har dock i våra samtal på en del lärosäten framhållits att det bland dessa befinner sig ett antal som kommer från studieovana miljöer. Det resultatbaserade system för resurstilldelning som infördes vid Högskolereformen 1993 medförde emellertid att många universitet och högskolor drastiskt minskade andelen kurser som erbjuds på deltid eftersom studenterna på dessa inte presterade tillräckligt goda resultat. Andelen kurser på deltid är fortfarande lågt, men några lärosäten gör särskilda satsningar för att kunna erbjuda sådan utbildning. Ett exempel är Göteborgs universitet som utarbetat en särskild prislapp för deltidskurser.

### ***Distansutbildningar***

Många universitet och högskolor erbjuder olika former av distansutbildning för att göra det möjligt för studenter att bo kvar i sina hemkommuner och samtidigt både ha förvärvsarbete och bedriva högre studier på deltid. Distansutbildningarna är upplagda så att studier bedrivs regelbundet på hemorten i s.k. studiecentra. Högskolorna har där en kontaktperson som kan vara behjälplig med studievägledning och annat stöd. Vidare finns ofta god tillgång på datorer och annan utrustning. I studiecentra kan studenterna på orten gemensamt läsa in kurslitteratur, lösa uppgifter, skriva uppsatser och i viss mån ha kontakt via e-post med handledare på universitetet/högskolan. Cirka en gång per månad, ofta över en fredag-lördag, sker en sammandragning på campus för genomgång av uppgifter, föreläsningar, seminarier etc. Goda exempel på hur distansutbildning kan bedrivas ges vid Högskolan i Gävle samt Umeå och Örebro universitet.

Denna utbildningsform tillkom ursprungligen för att öka tillgängligheten av högre utbildning och minska den geografiska snedrekryteringen. Det är välkänt att den initialt utnyttjades av samhällsgrupper som redan var

väletablerade och av personer som i många fall redan hade någon form av akademisk utbildning. Hur det förhåller sig i dag är oklart och det behövs fler studier som visar den sociala sammansättningen av distansstudenter. Man kan i vilket fall konstatera att även om den sociala snedrekryteringen genom denna åtgärd minskar totalt (och detta är i dag sannolikt) och högskolestudier lättare blir en del av det livslånga lärandet, ökar inte mångfalden på huvudcampus. För att åstadkomma även detta är möjligen den regelbundna och i stor utsträckning kommunalt bekostade bussning som förekommer från Piteå till Luleå tekniska universitet är mer effektiv.

Vi vill också påpeka att ett antal studenter genomför studier på lägre nivåer på distans och sedan fortsätter med studier på 40- och/eller 60-poängsnivå på huvudcampus. Dessa studenter riskerar att falla mellan två stolar, eftersom de är någorlunda erfarna när det gäller studier men inte har kännedom om förhållanden på campus. Dessutom kan de ha särskilda behov beträffande undervisningens uppläggning och förläggning. Det är angeläget att lärosätena här visar prov på flexibilitet.

### ***Längre inbyggd praktik***

Distansutbildning gör det ekonomiskt möjligt att börja högre studier även om man är osäker på hur man ska klara av det. En annan uppläggning som inspirerats av förebilder i USA och Storbritannien är den s.k. COOP-utbildningen, som utvecklats bl.a. vid Högskolan i Trollhättan/Uddevalla. Den är en utbildningsform som varvar studier och arbete på företag som erbjuder sig att medverka. Den ger en naturlig kontakt med arbetslivet, och ökar möjligheterna att få arbete efter studierna. Det kan noteras att Högskolan i Trollhättan/Uddevalla ställer krav på de företag som medverkar att ingen diskriminering av studenter skall få förekomma. Studieresultaten är goda, och företagen står i kö enligt deras egen uppgift.

### **Särskilda åtgärder för etnisk mångfald**

#### ***Aspirantutbildningar för att tillvarata kompetens***

En särskild grupp som har uppmärksammats på olika sätt under ett antal år är invandrade akademiker med akademisk examen från sina hemländer. Dessa utgör en tillgång som Sverige har utnyttjat dåligt. Det har visserligen gjorts särskilda satsningar för att arrangera kompletterande utbildning för personer med denna bakgrund innehållande sådana moment som kan behövas för att de skall kunna vara verksamma i Sverige (s.k. aspirantutbildning). Dessa utbildningar har i vissa avseenden inte varit så fram-

gångsrika när det gäller platsuppfyllelse och genomströmning (se ”Särskilda utbildningsåtgärder – Vad blev det av dem?” Högskoleverkets rapportserie 1998:4 R). Av dem som genomförde utbildningen fick endast en tredjedel någon form av anställning. Dock kan man konstatera att utbildningen fungerat som modell för att bidra till invandrarakademikers inträde på arbetsmarknaden (se ”Den långa vägen till arbete – En översyn av kompletterande högskoleutbildningar för invandrare med utländsk akademisk utbildning” Utredningen om social och etnisk mångfald inom högskolan. Januari 2000).

Även om det alltså funnits problem finns också exempel på framgångsrik komplettering av reglerade yrkesutbildningar framför allt inom vårdyrkena. Ett exempel på en lyckad yrkesfortbildning kan särskilt anföras här, vilket gäller kompletterande utbildning vid SLU för veterinärer med utländsk examen. Utbildningen innehåller en kurs i svenska med höga krav i svenska och en särskild förberedande kurs i ”veterinärmedicinsk svenska” erbjuds dem som har behov av detta. Vidare ingår obligatorisk tilläggsutbildning i regelverk, organisation, svenska attityder till djurhållning m.m., allmänt om svensk lagstiftning samt eventuell komplettering av veterinärmedicinska kunskaper motsvarande vad som krävs av svenska veterinärer.

Projekt för vidareutbildning av lärare med utländsk akademisk examen förekommer på flera orter. Vid Högskolan Dalarna förekommer ett sådant projekt som börjar med en förberedelsetermin innehållande fortbildning förutom i svenska också i bl.a. IT och engelska. Den flexibla uppläggningsen av lärarutbildningen vid högskolan gör att deltagarna därefter kan studera utifrån individuella studieplaner med hjälp av mycken studievägledning.

### **Utbildning i svenska**

För studenter som inte har svenska som modersmål är utbildning i svenska central. Här har lärosätena agerat på varierande sätt. Många av universitetet erbjuder ettåriga svenskkurser för utländska studenter. Högskolorna hänvisar normalt till komvuxkurser. Vid Malmö högskola erbjuds inom det stora IMER-området ett särskilt ”startår”, som vänder sig till personer från studieovana miljöer som också har behov av stöd i svenska språket. Det koncentreras på svenska i tal och skrift samt engelska. På några ställen (t.ex. Högskolan i Jönköping och Högskolan i Halmstad) förekommer s.k. språkstugor dit studenter kan gå för att få stöd i svenska. Södertörns högskola erbjuder en språkverkstad. Försöken är efterföljansvärda. Det bör i detta sammanhang framhållas att det inte bara är brist på färdigheter i

svenska utan ofta också i engelska som vållar problem för studenter från många länder. Bedömargruppen vill särskilt framhålla att det är utomordentligt viktigt att språkundervisningen är anpassad till de behov som universitets- och högskolestuderande har, och i så stor utsträckning som möjligt anknys till de akademiska områden som deltagarna studerar.

### **Utbildning och information inom lärosätena om kulturskillnader**

Som framgår av kapitlet Jämställdhet ovan, förekommer utbildning om jämställdhet och genusperspektiv inom både utbildningsprogram och lärarfortbildning vid universitet och högskolor. Sådana inslag är inte lika vanligt förekommande när det gäller social och etnisk mångfald. I lärarutbildningarna skall enligt examensordningen ingå såväl jämställdhetsfrågor som miljöfrågor och internationella och interkulturella frågor. Vi har inte under våra besök noterat några särskilda insatser inom dessa utbildningar. Vid Mälardalens högskola förekommer längre kurser inom ingenjörsutbildningen med mångkulturell inriktning riktade till svenska studenter och invandrarstudenter.

Det är väsentligt att lärare, studievägledare, andra anställda vid universitet och högskolor samt studenter görs uppmärksamma på problem som kan uppstå på grund av språkliga och kulturella skillnader. Sådana moment ingår i pedagogiska kurser vid bl.a. Stockholms universitet. Södertörns högskola viker också en studiedag per läsår åt mångfaldsproblematiseringen.

### **Konstnärliga högskolor**

De konstnärliga utbildningarna tillhör dem som har den allra största rekryteringen från högre samhällsgrupper. Gruppen uppfattade inte att medvetenheten om detta förhållande var stor.

De konstnärliga utbildningarna kan visserligen liksom andra utbildningar genom information och andra åtgärder påverka vilka som söker. I viss utsträckning genomförs särskilda informationsåtgärder i områden där utbildningsnivån inte är så hög (Kungl. Konsthögskolan). Kungl. Musikhögskolan har en informationsrik studiehandbok, som tydliggör vilka förhållanden som gäller för de olika utbildningarna.

I många fall krävs en förutbildning för att man över huvud taget skall ha en möjlighet att bli antagen, och konkurrensen för att antas till dessa förutbildningar är också hård. Det förefaller också krävas mycken tyst kunskap om vilka av dessa som är lämpligast. Ansökningstrycket för samtliga konstnärliga högskoleutbildningar är utomordentligt högt, och något utrymme för satsningar för särskilda grupper ges därför knappast.

Dock kan ett exempel nämnas här, nämligen Teaterhögskolans initiativ att bredda den sociala strukturen i antagningsjuryn genom att medvetet utse personer från olika samhällsgrupper.

När det gäller utbildningens genomförande finns större möjligheter att ta tillvara och sprida en medvetenhet om social och etnisk mångfald. Två exempel på detta är Danshögskolans projekt Många kulturers dans, i vilket olika kulturers danstraditioner bryts mot varandra, samt Dramatiska institutets filmprojekt i Botkyrka. I det senare genomfördes ett projekt inom dokumentärfilmutbildningen i invandrartäta områden och följdes sedan upp i seminarier på institutet.

## **Slutsatser och rekommendationer**

Under senaste åren, och framför allt under det senaste året har flera universitet och högskolor gjort utredningar och fastställt policies och börjat etablera ett regelverk inom detta område.

Dock görs ännu otillräckliga ansträngningar vid universitet och högskolor för att undersöka den sociala och etniska sammansättningen av studentpopulationen. Befintlig statistik kan utnyttjas bättre, mer kan göras i form av stickprovsundersökningar av nybörjare eller andra grupper utan att den personliga integriteten behöver komma i farozonen. Vissa sådana undersökningar görs i dag, men betydligt mer kan åstadkommas. Med bättre kunskap om studenternas bakgrund kan lärosätena göra mer ändamålenliga insatser.

De insatser som görs för att informera och rekrytera studenter från olika grupper är ofta medvetna, ambitiösa och påhittiga. Både det skriftliga materialet och formerna för direkt kontakt med geografiskt avlägsna områden och grupper som kommer från studieovana miljöer är för det mesta adekvata. Detta gäller såväl universitet som högskolor. Vi vill dock peka på vikten av att man i sin information och sina kontakter vänder sig inte bara till gymnasister i sista året på det samhällsvetenskapliga och naturvetenskapliga programmen utan även till andra som kan tänkas vilja fortsätta till högre utbildning.

Det finns många spännande projekt för att nå nya grupper av studenter, flera av dem på frivillig och ideell basis. De flesta av dem kommer från den tekniska och naturvetenskapliga sidan, medan andra områden betydligt mer sällan gör sådana satsningar. Ofta riktar de sig även till ungdomar och barn för att stimulera intresset inför val till gymnasium, vilket vi anser vara en viktig satsning.

Många goda insatser görs också för att välkomna studenter och skapa en god inledning till studierna. De flesta av dessa åtgärder vidtas för programstudenter. Det bör uppmärksammas att fristående kurser är en ingång för många från studieovana miljöer och att det därför är väsentligt att en god start bereds även studenterna på dessa kurser.

När det gäller övergång från gymnasieskola till högskolestudier har återigen de flesta satsningarna gällt teknisk och naturvetenskaplig utbildning. Det tekniska och naturvetenskapliga basåret har varit framgångsrikt. Några insatser har också gjorts för andra områden. Vi anser att fler ansträngningar bör göras också utanför teknik/naturvetenskap och att erfarenheter från Malmö och Södertörns högskolor samt Umeå universitet bör tas tillvara.

För många från icke studievana miljöer, där en ekonomisk satsning på heltidsstudier ibland betraktas som ett vågspel är deltidstudier ett alternativ. Genom det system för medelstilldelning som infördes genom 1993 års reform har emellertid antalet deltidskurser minskat, eftersom studieresultaten i form av avlagda poäng på de flesta håll är dåliga. Detta beror sannolikt på att studenterna inte är inriktade på examina utan på de kunskaper som studierna kan ge. Oftast har de också åtskilliga andra åligganden som i många fall kommer före studierna. Det är önskvärt att man ser över hela denna problematik. Detsamma gäller distansutbildningar, som dock på flera håll är mer framgångsrika genom särskilda arrangemang.

Aspirantutbildningen är ett viktigt inslag i att tillvarata kompetensen hos invandrade akademiker. Flera goda exempel på lyckade satsningar finns, men i likhet med utredningen om social och etnisk mångfald i högskolan anser vi att många ytterligare insatser kan göras för att utveckla denna form av utbildning.

Utbildning i svenska och ofta i engelska är grundläggande för många invandrarstudenter, vare sig de kommer från studievana eller studieovana miljöer i ursprungslandet. Olika modeller för sådan utbildning förekommer och kan utvecklas vidare. Vi vill betona det viktiga i att språkundervisningen är anpassad till de särskilda behov som finns och även till den akademiska miljön.

Slutligen vill vi framhålla att mycket mer kan göras inom de flesta av de konstnärliga högskolorna för att rekrytera, informera och stödja studenter från studieovana miljöer. Medvetenheten om dessa frågor förefaller där vara begränsad.

### **Rekommendationer:**

- Upprätta mångfaldsplaner.
- Överväg att inrätta tjänst som handläggare för mångfaldsfrågor.
- Använd befintlig statistik och litteratur.
- Genomför anonyma stickprovsundersökningar för att ta reda på sammansättningen av studentpopulationen.
- Vidareutveckla rekryteringsinsatserna både vad gäller bredden (till att gälla gymnasieskolans samtliga program, komvux, folkhögskolor, kunskapslyftet, etc.) och målgruppsanpassning av deras innehåll.
- Överväg att utveckla högskolans kontakter med yngre barn, särskilt högstadiel elever inför valet till gymnasieskolan.
- Utvärdera befintliga rekryteringssatser utifrån ett mångfaldsperspektiv.
- Utveckla introduktionen vid studiestarten, i synnerhet för studenter på fristående kurs.
- Säkra tillgänglighet och kvalitet på studievägledning för både presumtiva studenter och dem som befinner sig på lärosätet.
- Utveckla nya former av övergångsutbildningar mellan gymnasieskola och högskola samt mellan kortare och längre högskoleutbildningar.
- Genomför undersökningar av studentpopulationens sammansättning på distans- och deltidsutbildningar. Vidareutveckla studiecentra, underlätta övergång från distansutbildning till utbildning på campus.
- Ge lärare och studievägledare utbildning i mångkulturella frågor.
- Vidareutveckla olika former av förberedande utbildning i svenska och engelska för studenter med utländsk bakgrund i nära anslutning till akademiska studier.
- Vidareutveckla individanpassad kompletterande utbildning för invandrarakademiker och tillvarata erfarenheter från aspirantutbildningen och andra liknande utbildningar.

# Bilaga I. Frågor till universitet och högskolor

## I. Formella frågor.

- Hur försäkras sig lärosätets ledning om att *lagar och förordningar* (om sådana finns) beträffande de tre aspekterna efterlevs på olika nivåer?
- Hur försäkras sig ledningen på övriga nivåer om att lagar och förordningar efterlevs?

Dessa frågor gäller hur lärosätet arbetar för att säkra mer formella förutsättningar, t.ex. studentrepresentanters deltagande i beslutsfattande grupper, fördelningen män/kvinnor bland studenter, lärare/forskare och administration, samt förhållanden inom utbildningarna och i det dagliga arbetet på lärosätet.

Vilka svårigheter och hinder finns för att uppfylla de krav som ställs? Hur försöker man komma till rätta med dessa problem?

## 2. Lärosätets egen övergripande policy

- Har lärosätet någon *egen övergripande policy* beträffande de tre aspekterna? Hur ser den ut? Hur försäkras sig lärosätets ledning om att den är känd och utgör en grund för verksamheten bland lärare/forskare, studenter och teknisk/administrativ personal?
- Vilka svårigheter och hinder finns för att policyn skall få genomslagskraft? Hur försöker man komma till rätta med dessa problem?

## 3. Mål och måluppfyllelse

- Har lärosätet *egna mål* för de tre områdena på olika nivåer? Vilka är de? Hur försäkras sig lärosätets ledning om att målen uppfylls? Hur försäkras sig ledningen på övriga nivåer om att de uppfylls?
- Vilka hinder finns för uppfyllande av målen? Hur försöker man övervinna hindren?

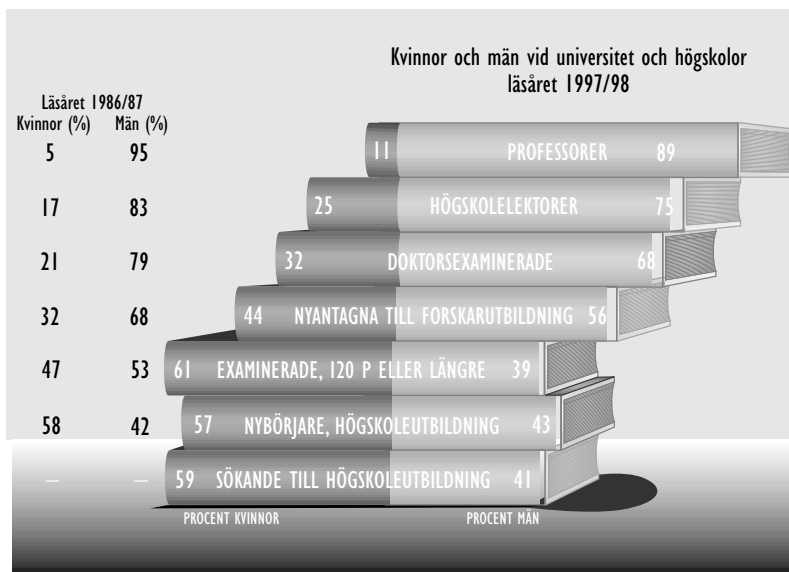


- Om lärosätet inte utarbetat särskilda mål inom (något av) dessa områden, hur arbetar man med frågorna?
- Vilka resultat har lärosätet uppnått inom vart och ett av områdena?

#### **4. Goda exempel**

- Vilka *goda exempel* på framgångsrika insatser beträffande de tre områdena finns, som ni skulle vilja delge andra lärosäten?

## Bilaga 2. Kvinnor och män vid universitet och högskolor



# Högskoleverkets rapportserie

Granskning och bedömning av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor

Bilagor:

- *Bilaga 1: Vägledning för lärosäten vid bedömning av kvalitetsarbete*
  - *Bilaga 2:Handledning för bedömare av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor*
- Högskoleverkets rapportserie 1995:1 R

Grundskollärautbildningen 1995  
Högskoleverkets rapportserie 1996:1 R

Examensrättsprövning – Utbildning i biodynamisk odling  
Högskoleverkets rapportserie 1996:2 R

Tillsynsrapport – Avgiftsfri utbildning  
Högskoleverkets rapportserie 1996:3 R

Examensrättsprövning – Konstnärlig kandidat- och magisterexamen  
Högskoleverkets rapportserie 1996:4 R

Examensrättsprövning – Kyrkomusikalisk utbildning vid Sköndalsinstitutet  
Högskoleverkets rapportserie 1996:5 R

Kvalitetsarbete vid universitet och högskola  
Högskoleverkets rapportserie 1996:6 R

Vårdutbildningar i högskolan – En utvärdering  
Högskoleverkets rapportserie 1996:7 R

Årsrapport för universitet och högskolor 1994/95  
Högskoleverkets rapportserie 1996:8 R

Forskarutbildningen inom det språkvetenskapliga området – En utvärdering  
Högskoleverkets rapportserie 1996:9 R

The National Quality Audit of Higher Education in Sweden  
Högskoleverkets rapportserie 1996:10 R

Avgiftsbelagd utbildning i privat regi – En utredning  
Högskoleverkets rapportserie 1996:11 R

Kriterier för benämningen universitet – En utredning  
Högskoleverkets rapportserie 1996:12 R

Kvinnor och män i högskolan. Från gymnasium till forskarutbildning  
Högskoleverkets rapportserie 1996:13 R

Swedish Universities & University Colleges 1994/95 – Short Version of Annual Report  
Högskoleverkets rapportserie 1996:14 R

Examensrättsprövning – Teologisk utbildning vid frikyrkliga seminarier och vid Umeå universitet  
Högskoleverkets rapportserie 1996:15 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Borås  
Högskoleverkets rapportserie 1996:16 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet  
Högskoleverkets rapportserie 1996:17 R

Examensrättsprövning – Uppföljning av teologisk utbildning  
Högskoleverkets rapportserie 1996:18 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Jönköping  
Högskoleverkets rapportserie 1996:19 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Karlstad  
Högskoleverkets rapportserie 1996:20 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Lärarhögskolan i Stockholm  
Högskoleverkets rapportserie 1996:21 R

Högskoleprovet – Genom elva forskares ögon  
Högskoleverkets rapportserie 1996:22 R

Högskola på Gotland  
Högskoleverkets rapportserie 1996:23 R

Rätt att inrätta professurer – Högskoleverkets prövning av Högskolan i Kalmar, Karlstad, Växjö, Örebro samt Mithögskolan och Mälardalens högskola  
Högskoleverkets rapportserie 1996:24 R

Årsrapport för universitet & högskolor 1994/95 – Kortversion  
Högskoleverkets rapportserie 1996:25 R

Förslag till meritvärdering vid urval på betyg – Högskoleverkets förslag till meritvärdering av nya och gamla gymnasiebetyg m.m.  
Högskoleverkets rapportserie 1996:26 R

Redovisning vid universitet och högskolor – Rapport till regeringen  
Högskoleverkets rapportserie 1996:27 R

Quality Audit of Uppsala University  
Högskoleverkets rapportserie 1996:28 R

Tillsynsrapport – Förfarande med inaktiva doktorander  
Högskoleverkets rapportserie 1996:29 R

Examensrättsprövning – Prövning av medieutbildningen vid Mediehögskolan i Uppsala  
Högskoleverkets rapportserie 1996:30 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbete vid fem lärosäten  
Högskoleverkets rapportserie 1997:1 R

Högskoleutbildningar inom vård och omsorg – En utredning  
Högskoleverkets rapportserie 1997:2 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan Kristianstad  
Högskoleverkets rapportserie 1997:3 R

Examensrättsprövning – Lärarytelse vid högskolorna i Borås och Halmstad  
Högskoleverkets rapportserie 1997:4 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Örebro  
Högskoleverkets rapportserie 1997:5 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan Dalarna  
Högskoleverkets rapportserie 1997:6 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Operahögskolan i Stockholm  
Högskoleverkets rapportserie 1997:7 R

Kvalitet och förändring  
Högskoleverkets rapportserie 1997:8 R

Rekruteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 1997:9 R

Examensrättsprövning – Utbildningar vid Södertörns högskola  
Högskoleverkets rapportserie 1997:10 R

Examensrättsprövning – Grundskolläraexamen vid Högskolan i Falun/Borlänge, Högskolan i Jönköping och Högskolan i Kristianstad  
Högskoleverkets rapportserie 1997:11 R

Examensrättsprövning – Utbildningar vid Företagsekonomiska Institutet, Stockholms Musikpedagogiska Institut och Högskolan i Gävle/Sandviken  
Högskoleverkets rapportserie 1997:12 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Karlskrona/Ronneby  
Högskoleverkets rapportserie 1997:13 R

Examensrättsprövning – Utbildning i pedagogiskt drama vid tre folkhögskolor  
Högskoleverkets rapportserie 1997:14 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Gävle/Sandviken  
Högskoleverkets rapportserie 1997:15 R

Poänggivande uppdragsutbildning i högskolan  
Högskoleverkets rapportserie 1997:16 R

Årsrapport för universitet & högskolor 1995/96  
Högskoleverkets rapportserie 1997:17 R

Swedish Universities & University Colleges 1995/96 – Short Version of Annual Report  
Högskoleverkets rapportserie 1997:18 R

Årsrapport för universitet och högskolor 1995/96 – Kortversion  
Högskoleverkets rapportserie 1997:19 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Mälardalens högskola  
Högskoleverkets rapportserie 1997:20 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Danshögskolan  
Högskoleverkets rapportserie 1997:21 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Kungliga Musikhögskolan  
Högskoleverkets rapportserie 1997:22 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Lunds universitet  
Högskoleverkets rapportserie 1997:23 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Halmstad  
Högskoleverkets rapportserie 1997:24 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Kalmar  
Högskoleverkets rapportserie 1997:25 R

Kandidat- och magisterexamen vid Kungliga Musikhögskolan – Examensrättsprövning  
Högskoleverkets rapportserie 1997:26 R

Uppföljning av resurstilddelningssystemet för grundläggande högskoleutbildning – ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 1997:27 R

Bilateralt forskningsamarbete med Östeuropa – ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 1997:28 R

Läkarutbildningen i Sverige – hur bra är den?  
Bilagor:

- Självvärderingar och extern bedömning
- Vad säger studenterna om läkarutbildningen?
- Vad säger AT-läkare, handledare och examinatorer om läkarutbildningen?

Högskoleverkets rapportserie 1997:29 R

Apotekarutbildningen vid ytterligare en högskola? – Ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 1997:30 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Mithögskolan  
Högskoleverkets rapportserie 1997:31 R

Gymnasieläraexamen vid Högskolan Dalarna, Luleå tekniska universitet och Mithögskolan – Examensrättsprövning  
Högskoleverkets rapportserie 1997:32 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor  
Bilagor:

- Vägledning för lärosäten vid bedömning av kvalitetsarbete
  - Handledning för bedömare av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor
- Högskoleverkets rapportserie 1997:33 R

Konstnärlig högskoleexamen i konst och design vid fem hantverksskolor – Examensrättsprövning  
Högskoleverkets rapportserie 1997:34 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Kungliga Konsthögskolan  
Högskoleverkets rapportserie 1997:35 R

Examensmål för lärarexamina  
Högskoleverkets rapportserie 1997:36 R

Rätt att inrätta professurer – Högskoleverkets prövning av Högskolan i Halmstad, Högskolan i Karlskrona/Ronneby, Högskolan i Örebro, Idrotthögskolan samt Mithögskolan  
Högskoleverkets rapportserie 1997:37 R

- Magisterexamensprövning vid elva högskolor – Examensrättsprövning  
Högskoleverkets rapportserie 1997:38 R
- Examinationen i högskolan – Slutrapport från Högskoleverkets examinationsprojekt  
Högskoleverkets rapportserie 1997:39 R
- Tillväxt och växtvärk – Uppföljning av magisterexamensrätt på medelstora högskolor  
Högskoleverkets rapportserie 1997:40 R
- Kvalitetsarbete – ett sätt att förbättra verksamhetens kvalitet vid universitet och högskolor. Halvdagsrapport för granskningen av kvalitetsarbetet vid universitet och högskolor  
Högskoleverkets rapportserie 1997:41 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Kungl. Tekniska högskolan  
Högskoleverkets rapportserie 1997:42 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Stockholms universitet  
Högskoleverkets rapportserie 1997:43 R
- Kvinnor och män i högskolan – från gymnasium till forskarutbildning 1986/87–1995/96  
Högskoleverkets rapportserie 1997:44 R
- Magisterexamen söker identitet  
Högskoleverkets rapportserie 1997:45 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Skövde  
Högskoleverkets rapportserie 1997:46 R
- Hur står det till med kvaliteten i högskolan?  
Högskoleverkets rapportserie 1998:1 R
- De första 20 åren – utvecklingen vid de mindre och medelstora högskolorna sedan 1977  
Högskoleverkets rapportserie 1998:2 R
- Quality Audit of Mid-Sweden University College  
Högskoleverkets rapportserie 1998:3 R
- Särskilda utbildningsåtgärder – vad blev det av dem?  
En uppföljningsstudie av vissa särskilda utbildningsåtgärder inom högskolan som finansierats med arbetsmarknadspolitiska medel, enligt regeringens uppdrag.  
Högskoleverkets rapportserie 1998:4 R
- ”En utmärkt möjlighet att byta karriär”  
NT-SVUX-satsningen – vad blev det av den?  
Högskoleverkets rapportserie 1998:5 R
- ”Bara jag får chansen att få visa vad jag kan”  
Satsningen på aspirantutbildningen – vad blev det av den?  
Högskoleverkets rapportserie 1998:6 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Karolinska Institutet  
Högskoleverkets rapportserie 1998:7 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Trollhättan/Uddevalla  
Högskoleverkets rapportserie 1998:8 R
- Magister- och kandidatexamen i huvudämnen inom vård och omsorg  
Högskoleverkets rapportserie 1998:9 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Konstfack  
Högskoleverkets rapportserie 1998:10 R
- Högskola i dynamisk utveckling – fyra högskolors förutsättningar att bli universitet  
Högskoleverkets rapportserie 1998:11 R
- Kan kiropraktor- och naprapatutbildningar inordnas i den statliga högskolan? En utredning  
Högskoleverkets rapportserie 1998:12 R
- Women and men in higher education – from upper secondary to postgraduate training 1986/87–1995/96  
Högskoleverkets rapportserie 1998:13 R
- Diakonivetenskap vid Ersta Skändal högskola – Examensrättsprövning  
Högskoleverkets rapportserie 1998:14 R
- Värdering & erkännande av utländsk högskoleutbildning, principer och metodik  
Högskoleverkets rapportserie 1998:15 R
- Utbildning och forskning för strategisk internationalisering. Redovisning av ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 1998:16 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid SLU  
Högskoleverkets rapportserie 1998:17 R
- Sjöbåfälsutbildningar i högskolan – En utvärdering  
Högskoleverkets rapportserie 1998:18 R
- Sjöbåfälsutbildning vid Comet AB – Examensrättsprövning  
Högskoleverkets rapportserie 1998:19 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Chalmers tekniska högskola  
Högskoleverkets rapportserie 1998:20 R
- Forsatt granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid universitet och högskolor – Utgångspunkter samt angrepps- och tillvägagångssätt för Högskoleverkets bedömningsarbete  
Högskoleverkets rapportserie 1998:21 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Teaterhögskolan i Stockholm  
Högskoleverkets rapportserie 1998:22 R
- Årsrapport för universitet & högskolor 1997  
Högskoleverkets rapportserie 1998:23 R
- Swedish Universities & University Colleges 1997 – Short Version of Annual Report  
Högskoleverkets rapportserie 1998:24 R
- Årsrapport för universitet och högskolor 1997 – Kortversion  
Högskoleverkets rapportserie 1998:25 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Göteborgs universitet  
Högskoleverkets rapportserie 1998:26 R
- Vetenskapsområdet. Bedömning av tre högskolor  
Högskoleverkets rapportserie 1998:27 R
- Ny yrkesexamen inom hälso- och sjukvård - ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 1998:28 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Dramatiska institutet  
Högskoleverkets rapportserie 1998:29 R
- Lärarytelse vid högskolorna i Karlskrona/Ronneby, Mälardalen, Kristianstad och Södertörn  
Högskoleverkets rapportserie 1998:30 R
- Högskolans lokaler – ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 1998:31 R
- Tillgodoräknande av kurs – Tillsynsrapport  
Högskoleverkets rapportserie 1998:32 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Idrottshögskolan  
Högskoleverkets rapportserie 1998:33 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Luleå tekniska universitet  
Högskoleverkets rapportserie 1998:34 R
- Ett system för forskningsinformation på Internet (SAFARI) – Ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 1998:35 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Växjö  
Högskoleverkets rapportserie 1998:36 R
- En försvarshögskola på väg mot akademien – En bedömning av hur Försvarshögskolans stabsprogram, chefsprogram och totalförsvarsprogram förhåller sig till likartad utbildning inom högskolan vad avser nivå och kvalitet  
Högskoleverkets rapportserie 1998:37 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Umeå universitet  
Högskoleverkets rapportserie 1998:38 R
- Rättssäker examination – en tillsynsrapport  
Högskoleverkets rapportserie 1998:39 R
- Doktorander från länder utanför Norden och Europeiska unionen  
Högskoleverkets rapportserie 1998:40 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Handelshögskolan  
Högskoleverkets rapportserie 1999:1 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Linköpings universitet  
Högskoleverkets rapportserie 1999:2 R
- Magisterexamen söker identitet. Del II  
Högskoleverkets rapportserie 1999:3 R
- Dimensionering av lärarutbildning – analys inför samråd 1998  
Högskoleverkets rapportserie 1999:4 R
- Högskolornas regler och delegeringssystem - Tillsynsrapport  
Högskoleverkets rapportserie 1999:5 R
- Högskolans ansvar för studenthälsövården - Tillsynsrapport  
Högskoleverkets rapportserie 1999:6 R
- Vad hände sedan? Använnarna av gymnasieskolan och av högskolans grundutbildning  
Högskoleverkets rapportserie 1999:7 R
- Arkitektutbildningen – Högskoleverkets utredning och utvärdering  
Högskoleverkets rapportserie 1999:8 R
- Psykiaterexamen – Examensrättsprövning för tio enskilda utbildningsanordnare  
Högskoleverkets rapportserie 1999:9 R
- Utlandsstudier – till vilken nytta? En utvärdering av effekter av utlandsstudier  
Högskoleverkets rapportserie 1999:10 R
- Årsrapport för universitet och högskolor 1998  
Högskoleverkets rapportserie 1999:11 R
- Swedish Universities & University Colleges 1998 – Short Version of Annual Report  
Högskoleverkets rapportserie 1999:12 R
- Årsrapport för universitet och högskolor 1998 – Kortversion  
Högskoleverkets rapportserie 1999:13 R
- Högskolans uppdragsutbildning – Ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 1999:14 R
- Antagning till forskarutbildning  
Högskoleverkets rapportserie 1999:15 R
- Ny inriktning inom magisterexamen  
Högskoleverkets rapportserie 1999:16 R
- Rätt juristutbildning? Utvärdering av juristutbildningar  
Högskoleverkets rapportserie 2000:1 R
- Forskarskolor – ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 2000:2 R
- Journalistutbildningarna i högskolan  
Högskoleverkets rapportserie 2000:3 R
- Högskolestudier och funktionshinder  
Högskoleverkets rapportserie 2000:4 R
- Utbildning inom vård och omsorg – en uppföljande utvärdering  
Högskoleverkets rapportserie 2000:5 R
- Utvärdering av Socionomutbildningar  
Högskoleverkets rapportserie 2000:6 R
- Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Jönköping  
Högskoleverkets rapportserie 2000:7 R







Rapporter i Högskoleverkets rapportserie  
speglar Högskoleverkets officiella inställning.

Högskoleverkets rapportserie 2000:8 R  
ISSN 1400-948X  
ISRN HSV-R--00/8--SE

*Högskoleverket är en central myndighet för frågor som rör universitet och högskolor. Verket arbetar med kvalitetsbedömningar, uppföljningar, utveckling av högre utbildning, utredningar, tillsyn, internationella frågor och studieinformation. Dessutom ansvarar verket för samordningen av det svenska universitetsdatornätet SUNET.*