

LÄROSÄTENAS ARBETE MED
JÄMSTÄLLDHET, STUDENT-
INFLYTANDE SAMT SOCIAL
OCH ETNISK MÅNGFALD

– en uppföljning av Höskoleverkets
utvärdering 1999/2000

Högskoleverket • Luntmakargatan 13 • Box 7851, 103 99 Stockholm
tfn 08-563 085 00 • fax 08-563 085 50 • e-post hsv@hsv.se • www.hsv.se

**Lärosätens arbete med jämställdhet studentinflytande samt social
och etnisk mångfald – en uppföljning av Högskoleverkets utvärdering
1999/2000**

Utgiven av Högskoleverket 2003

Högskoleverkets rapportserie 2003:31 R

ISSN 1400-948X

Innehåll: Högskoleverket, utvärderingsavdelningen, **Joakim Palestro**

Formgivning: Högskoleverkets informationsavdelning

Tryck: EO Print AB, Stockholm, november 2003

Tryckt på miljömärkt papper

Innehåll

| | |
|--|-----------|
| Förord | 5 |
| Sammanfattning | 7 |
| Inledning | 11 |
| Bedömargruppens rapport | |
| Jämställdhet och genusperspektiv | 17 |
| Utgångspunkter och kriterier för bedömningen | 17 |
| Allmänna iakttagelser | 21 |
| De konstnärliga högskolorna | 23 |
| Organisation | 25 |
| Rekrytering och incitament | 31 |
| Karriärvägar | 34 |
| Professorer | 36 |
| Befordringsreformen | 37 |
| Vetenskapsområdet avgörande | 38 |
| Riktade insatser | 40 |
| Resultat av arbetet med jämställdhet och genusperspektiv | 41 |
| Bedömargruppens rekommendationer | 42 |
| Studentinflytande | 45 |
| Utgångspunkter och kriterier för bedömning | 45 |
| Hur arbetar lärosätet med studentinflytande | 48 |
| Hur kan man främja studentinflytande generellt? | 50 |
| Kursvärderingar | 56 |
| Problem som lärosätena lyfter fram | 58 |
| Bedömargruppens rekommendationer | 60 |
| Social och etnisk mångfald | 61 |
| Utgångspunkter och kriterier för bedömning | 61 |
| Allmänna iakttagelser | 62 |
| Problem och oroande signaler | 79 |
| Avslutande reflektion | 80 |
| Bedömargruppens rekommendationer | 81 |

| | |
|--|-----------|
| Bilaga 1. Höskoleverkets skrivelse till universitet och högskolor | 83 |
| Uppföljning av lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald | 83 |
| Tillvägagångssätt | 84 |
| Frågeställningar | 84 |
| Bilaga 2. Universitet och högskolor som ingår i uppföljningen | 87 |
| Bilaga 3. Statistik hämtad från Höskoleverkets NU-databas angående kvalitetsaspekten social och etnisk mångfald | 89 |
| Nyckeltalsbeskrivningar | 89 |
| Statistikuppgifter | 90 |
| Bilaga 4. Könsfördelning bland doktorandnybörjare år 2002 | 93 |

Förord

Jämställdhet, studentinflytande och 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. Högskoleverket utvärderade under 1999 för första gången hur lärosätena arbetar med dessa kvalitetsaspekter. Då visade resultatet att en rad processer och aktiviteter pågick vid universitet och högskolor för att stimulera jämställdhet, studentinflytande och mångfald. Samtidigt kunde bedömaregruppen konstatera att det fanns mycket kvar att göra inom samtliga tre områden. Det gällde bl.a. att utveckla egna policies, strategier och handlingsplaner.

Årets uppföljning har fokuserats på resultaten av det fortsatta arbetet med de tre aspekterna. Glädjande nog visar uppföljningen att mycket har hänt avseende alla tre områdena sedan den förra granskningen. Positionerna har flyttats fram, både vad gäller mål och satsningar. Den viktigaste förklaringen till detta är att lärosätena tar jämställdhet, studentinflytande och mångfald på allvar och i de flesta fall arbetar målmedvetet och strategiskt med frågorna. Den kanske största förändringen kan spåras i attityderna till de tre kvalitetsaspekterna. Jämställdhet betraktas i hög grad som en kvalitets- och utvecklingsfråga. I dag finns ingen bland högskolans ledande företrädare som ifrågasätter social och etnisk mångfald som en kvalitetsaspekt. Samtliga lärosäten arbetar också aktivt för att studenterna ska bli mer delaktiga och kunna påverka sin utbildning.

Högskoleverket kommer även fortsättningsvis att fästa stor vikt vid jämställdhet, studentinflytande och mångfald, inte minst inom ramen för de kvalitetsbedömningar som verket genomför.

Det är min förhoppning att denna granskning och de rekommendationer som bedömaregruppen har tagit fram kan fungera som ett stöd i det fortsatta arbetet med jämställdhet, studentinflytande och mångfald. I detta arbete spelar studenterna och studentkårerna en stor roll genom att vara en pådrivande kraft och en observatör som inte nöjer sig med nuläget utan strävar efter något ännu bättre. Tillsammans har vi mycket gemensamt att åstadkomma!



SIGBRIT FRANKE
UNIVERSITETSKANSLER

Sammanfattning

Denna rapport är en uppföljning av Högskoleverkets utvärdering av lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald som genomfördes åren 1999/2000. Nedan följer en redogörelse för de lärosäten som bedömaregruppen anser var de mest framstående i arbetet med kvalitetsaspekterna. Bedömaregruppen uppmanar också lärosätena att beakta de samlade rekommendationerna som finns avslutningsvis i respektive huvudavsnitt.

De mest framstående lärosätena i arbetet med kvalitetsaspekterna

Bedömaregruppen har utifrån de kriterier som angivits i respektive huvudavsnitt funnit ett antal lärosäten som utmärker sig utöver de övriga. Detta gäller såväl de lärosäten som har gjort en uppenbar förbättring av sitt arbete med respektive kvalitetsaspekt sedan utvärderingen genomfördes 1999/2000 och de som i dag framstår som de mest framstående nationellt sett. Bedömningen har grundat sig på det material som lärosätena själva skickat in till Högskoleverket samt på statistiskt och redan publicerat material från Högskoleverket.

Generellt sett gör lärosätena angelägna ansträngningar för att främja samtliga tre kvalitetsaspekter, och det visar sig tydligt i resultatet av denna uppföljning. Detta gäller i synnerhet kvalitetsaspekten social och etnisk mångfald, där den positiva utvecklingen från utvärderingen 1999/2000 är betydande, men även lärosätenas arbete med jämställdhet och studentinflytande har markant förbättrats sedan utvärderingen 1999/2000. För alla tre kvalitetsaspekter gäller att ett flertal lärosäten når upp till nästan samma höga nivå som de mest framstående. Det finns dock alltid en utvecklingspotential att bli ännu bättre även hos de mest framstående.

Jämställdhet

Det lärosäte som har det mest genomgripande och välorganiserade jämställdhetsarbetet är *Linköpings universitet*, som befäster sin starka position sedan utvärderingen 1999/2000. Universitetet bedriver ett konsekvent och

sedan förra granskningen breddat arbete med jämställdhet, något som ger resultat.

Det som särskilt förbättrats överlag är samordningen mellan olika nivåer och en tydligare koppling till övergripande mål och kvalitetsdiskussioner. Universitet som förbättrat sitt arbete med jämställdhet på detta sätt är *Göteborgs universitet* och *Uppsala universitet*. Även *Lunds universitet* förtjänar att lyftas fram. Uppföljningen visar på betydelsen av långsiktighet och konkretisering när det gäller att uppnå resultat, något som *Sveriges lantbruksuniversitet (SLU)* är ett gott exempel på.

Bland högskolorna bör *Högskolan i Gävle* särskilt omnämnas som ett lärosäte där arbetet med jämställdhet förbättrats och är väl organiserat. Bland de konstnärliga högskolorna har *Danshögskolan* en fortsatt stark ställning i jämförelse med andra konstnärliga högskolor.

Det samlade intrycket av uppföljningen är att jämställdhetsarbetet har flyttat fram sina positioner jämfört med utvärderingen 1999/2000.

Studentinflytande

Det lärosäte som enligt bedömargruppens mening har det mest genomgripande och välorganiserade arbetet för att främja studentinflytande är *Lunds universitet*. Flera av de åtgärder som nu vidtas av andra kommer ursprungligen från Lund, såsom rättighetslistor och barometrar. Samtidigt har *Lunds universitet* redan hunnit utvärdera och vidareutveckla sina åtgärder för främjande av studentinflytande, vilket ger visst försprång.

Linköping universitets och *Sveriges lantbruksuniversitet (SLU)* har väl förvaltat sina starka positioner från utvärderingen 1999/2000. *Umeå universitet* och i synnerhet *Uppsala universitet* har åstadkommit betydande förbättringar i arbetet med denna kvalitetsaspekt.

När det gäller högskolorna vill bedömargruppen särskilt nämna *Högskolan i Kalmar*.

Samtliga sex lärosäten har en tydlig policy och vidtar ett brett spektrum av åtgärder för att främja både studenternas och doktorandernas inflytande.

De konstnärliga högskolorna behöver fortfarande hitta former för hur regler och rutiner skall implementeras och anpassas till deras verksamhet.

Social och etnisk mångfald

De lärosäten som enligt bedömarens mening har det mest genomgripande och välorganiserade arbetet för att främja arbetet med social och etnisk mångfald är *Karolinska institutet och Malmö högskola*. Av det tillgängliga statistiska materialet framgår att dessa båda lärosäten lyckats bra med att rekrytera nya grupper och har introducerat ett flertal nya åtgärder och metoder för att uppnå konkreta resultat. *Högskolan i Gävle, Högskolan i Skövde, Karlstads universitet, Södertörns högskola* samt *Örebro universitet* bedöms också uppfylla högt ställda krav. Två lärosäten har utmärkt sig genom att visa en påtaglig förbättring i sitt arbete med att främja social och etnisk mångfald sedan utvärderingen 1999/2000, och det är *Lunds universitet* och *Uppsala universitet*.

Kanske mest glädjande är att de *konstnärliga högskolorna* har gjort betydande ansträngningar för att finna nya sätt att främja social och etnisk mångfald bland studenter och personal sedan utvärderingen 1999/2000.

Inledning

Högskoleverket har sedan genomfört 1995 utvärderingar av i huvudsak fyra slag:

- Prövningar av rätt för lärosäten att utfärda generella examina och yrkesexamina, prövningar av vetenskapsområden samt rätt för ett lärosäte att kalla sig universitet.
- Nationella ämnes- och programutvärderingar av enskilda ämnen och yrkesexamina.
- Kvalitetsarbetsbedömningar på lärosätetsnivå.
- Nationella tematiska utvärderingar av enskilda kvalitetsaspekter.

Den första nationella tematiska utvärderingen genomfördes år 1999 i och med Högskoleverkets utvärdering av lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald (Högskoleverkets rapportserie 2000:8 R) samt publiceringen av *Goda exempel* (Högskoleverkets rapportserie 2000:9 R). Utvärderingen initierades av Högskoleverket för att ge perspektiv på och information om hur universitet och högskolor arbetar för att utveckla dessa tre kvalitetsaspekter. Både mångfald och jämställdhet rör det sätt på vilket universitet och högskolor utnyttjar tillgänglig kompetens i samhället. Jämställdhet handlar om att kvinnor och män på alla nivåer inom akademien ska få samma möjligheter. Till jämställdhet hör även genusfrågor, som bl.a. innebär att maktrelationen mellan könen problematiseras. Social och etnisk mångfald handlar både om vilka möjligheter och vilka förutsättningar personer med olika socioekonomisk och etnisk bakgrund ges att få tillträde till och bedriva högre utbildning. Studentinflytande är bland annat en fråga om hur lärosätena samverkar med studenter som aktiva medarbetare. Under år 2004 planerar Högskoleverket att genomföra ytterligare tematiska utvärderingar av andra kvalitetsaspekter.

Syftet med uppföljningen

Syftet med denna uppföljning är att utreda vilka förändringar som skett på lärosätena sedan utvärderingen 1999/2000 avseende de tre kvalitetsaspekterna: jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk

mångfald. Uppföljningen betonar särskilt resultatet av lärosätenas ansträngningar på dessa områden.

Uppföljningens genomförande

Med början i december år 2002 har Högskoleverket följt upp lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald. Den 19 december 2002 skickade Högskoleverket ut en skrivelse till samtliga lärosäten som deltog i utvärderingen 1999/2000 med ett antal frågor (bilaga 1). Samtliga lärosäten som ingick i utvärderingen 1999/2000, förutom Handelshögskolan i Stockholm som valde att inte delta i undersökningen, inkom med svar på skrivelsen (i bilaga 2 finns en förteckning över samtliga medverkande lärosäten).

Den 28 februari 2003 förordnade Högskoleverket tre externa sakkunniga att tillsammans med Högskoleverkets personal granska de inkomna skrivelserna från lärosätena samt övrigt tillgängligt statistiskt material. Uppföljningen baseras på de skriftliga redogörelserna som lärosätena har lämnat. Dessa är ytterst varierande när det gäller omfattning, detaljnivå, antal bilagor, redogörelse för sättet på vilket de framtagits samt av vem. Vissa har svarat på varje fråga, andra har utelämnat vissa frågor eller besvarat de flesta i löpande text enligt en egen disposition. Vem som svarat på enkäten, var i organisationen denna person är placerad och vilken insyn hon eller han har i verksamheten samt vilket underlag som inhämtats inför det att enkätfrågorna har besvarats, har betydelse för svarets utformning. Förhållanden som uppmärksammas, såväl positiva som negativa, kan mycket väl även finnas på andra lärosäten.

De externa sakkunniga som förordnades av Högskoleverket är:

- Mika Nielsen, studentrepresentant utsedd av Sveriges Förenade Studentkårer (SFS)
- Crister Skoglund, universitetslektor vid Södertörns högskola
- Gertrud Åström, samhällsvetare, arbetar med jämställdhetsfrågor, vd Ordfront

Crister Skoglund och Gertrud Åström ingick som externa sakkunniga även i utvärderingen 1999/2000. Mika Nielsen ersatte Helena Söderlind som ingick som studentrepresentant i utvärderingen 1999/2000. Från Högskoleverket arbetade tre utredare tillsammans med den externa bedömargruppen. Dessa är Therese Ahlqvist (särskilt jämställdhet), Jana Hejzlar (särskilt studentinflytande) samt Joakim Palestro (särskilt social och etnisk mångfald). Joakim Palestro har fungerat som projektansvarig

för uppföljningen. Dessa sex personer bildar uppföljningens bedömargrupp.

Därutöver projektanställdes Sung Ha Murtada för att göra en sammanställning av genomförda kvalitetsarbetsbedömningar år 2000-2003 avseende de tre aspekterna, och att följa upp de *Goda exempel* som Högskoleverket redovisade i en antologi i utvärderingen 1999/2000 (Högskoleverkets rapportserie 2000:9 R). Dessa sammanställningar samt aktuell tillgänglig statistik har utgjort bakgrundsmaterial för bedömargruppen.

Rapportens disposition

Rapporten har tre huvudavsnitt där de undersökta kvalitetsaspekterna och kriterierna för bedömningarna presenteras. I slutet av varje huvudavsnitt anges bedömargruppens samlade rekommendationer för fortsatt arbete med respektive kvalitetsaspekt. Dispositionen och omfattningen i dessa avsnitt skiljer sig åt, inte minst på grund av olika omfattande regleringar i lagen. Skillnaderna mellan kapitlens omfattning beror även på att arbetet med de tre kvalitetsaspekterna har olika långa traditioner.

Medverkande lärosäten

Samtliga lärosäten, med undantag av Handelshögskolan i Stockholm, ingår i uppföljningen. Det kan konstateras att förutsättningarna för de tre undersökta kvalitetsaspekterna skiljer sig avsevärt mellan olika lärosäten. En konstnärlig högskola med 40 studenter, såsom Operahögskolan, verkar exempelvis under helt andra omständigheter än ett stort universitet med närmare 40 000 studenter som Göteborgs universitet. För att ge en så korrekt bild av lärosätenas resultat som möjligt vad gäller kvalitetsaspekterna har bedömningen utgått från en jämförelse gruppvis med så långt som möjligt jämförbara lärosäten. Detta för att rättvisegöra såväl stora universitet som mindre högskolor.

Kvalitetsaspekterna i högskolelagen (HL)

Statliga lärosäten har inom ramen för Högskolelagens 1 kap. 4 och 5 § skyldighet att aktivt arbeta med de undersökta kvalitetsaspekterna i uppföljningen.

Sedan utvärderingen 1999/2000 har även lagen om likabehandling av studenter i högskolan (SFS 2001:1286) införts. Lagen har till ändamål att på högskoleområdet främja lika rättigheter för studenter och sökande och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk till-

hörighet, sexuell läggning eller funktionshinder. Tillsynsmyndigheter för likabehandlingslagens respektive område är Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning samt Handikappombudsmannen.

Lagen om likabehandling har inte beaktats i denna uppföljning av lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald. Orsaken härtill är att lagen inte fanns vid tiden för den ursprungliga utvärderingen.

Den lagstiftning som tillämpas inom respektive kvalitetsaspekt kommenteras i varje huvudavsnitt av rapporten.

Bedömargruppens rapport

Jämställdhet och genusperspektiv

Utgångspunkter och kriterier för bedömningen

Den aktuella bedömningen av hur lärosätena arbetar med jämställdhet är en uppföljning och grundar sig på samma kriterier som utvärderingen år 1999. Granskningen utgår även från de rekommendationer som gavs vid den förra utvärderingen. Bedömaregruppen har särskilt uppmärksammat lärosätenas resultat av arbetet med jämställdhet; organisationsmässigt, uppfyllande av rekryteringsmål och ämnesutveckling utifrån ett genusperspektiv. Rekryteringsmålen gäller könsfördelningen bland både studenter och personal.

Utgångspunkten för bedömningen är i första hand jämställdhetslagen, som framför allt reglerar lärosätenas ansvar som arbetsgivare när det gäller arbetsförhållanden, rekrytering, lönefrågor, anställningsvillkor och förbud mot trakasserier. Bedömningen utgår även från högskolelagen, högskoleförordningen och andra mål som fastställts. Sedan den förra utvärderingen har likabehandlingslagen som relegerar förhållanden för studenter tillkommit. Vi har inte ställt särskilda frågor kring de områden som likabehandlingslagen omfattar. Likabehandlingsfrågorna tas dock ofta upp av lärosätena i samband med jämställdhetsplaner och liknande.

Kriterier tillämpade både 1999 och 2003:

- 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?

Kriterier 2003

- Resultat och uppnådda effekter av insatser för jämställdhet

Lagar och förordningar som styr jämställdhetsarbetet i högskolan

RF 1 kap. 2§ samt RF 2 kap. 16 § Det allmänna skall tillförsäkra män och kvinnor lika rättigheter...” (RF 1 kap. 2 §) och vidare ”Lag eller annan föreskrift får ej innebära att någon medborgare missgynnas på grund av sitt kön, om ej föreskriften utgör ett led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor...” (RF 2 kap. 16 §)

Jämställdhetslagen 1 kap. 11 § Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

Planen skall också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren skall göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts skall tas in i efterföljande års plan. Skall upprätta jämställdhetsplaner revideras årligen. Lönekartläggning likvärdigt arbete, skyldighet. Myndighetsutövande och aktiva åtgärder.

HL 1 kap. 5 §

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

Övriga styrdokument och uppdrag

Regleringsbrev 2003

Jämställdhetsarbetet regleras också av det årliga regleringsbrevets anvisningar och återrapporteringskrav. Av 2003 års regleringsbrev framgår bland annat följande:

Den pedagogiska utbildningen för lärare skall omfatta undervisningsformer, metodiska ansatser samt examinations- och utvärderingsformer. Jämställdhets- och genuskunskap skall ingå i utbildningen.

Återrapportering

I årsredovisningen skall lärosätena för respektive vetenskapsområde eller motsvarande redovisa andelen kvinnor och män i grundutbildningen och forskarutbildningen och i alla anställningskategorier. Större förändringar i förhållande till föregående år skall kommenteras.

Vidare skall framgå vilka åtgärder som vidtagits för att få en jämnare könsfördelning i utbildningar med ojämn könsfördelning, såsom vissa lärar- och vårdutbildningar samt naturvetenskapliga och tekniska utbildningar, i forskarutbildningar med ojämn könsfördelning, vid rekrytering och befordran av lärare, och vid rekrytering av dekaner, prefekter, studierektorer eller motsvarande.

Vidare skall i årsredovisningen de lokalt fastställda målen för andelen kvinnor bland nyrekryterade lärare inom samtliga lärarkategorier samt utfallet för dessa redovisas.

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

Bedömargruppens rekommendationer från 1999/2000 (Högskoleverkets rapportserie 2000:8 R)

Vid förra granskningen angav bedömargruppen en rad rekommendationer inför lärosätenas fortsatta arbete med jämställdhet och genusperspektiv. De lärosäten som denna bedömning omnämner som goda har i stor utsträckning uppfyllt målen, medan övriga har en eller flera åtgärder kvar att vidta. Rekommendationerna från 1999/2000 kvarstår därför för de lärosäten som inte har omsatt dessa i sin verksamhet.

Planer och policydokument

- 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 ansvarfördelning och tidsättning 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.

Underlaget

Som kommenterades i rapportens inledande del, är underlagen som lärosätena skickat in av varierande kvalitet och omfattning. Vad gäller jämställdhet uppvisar de som har samarbetat i olika grupper och personalkategorier generellt bättre rapportering än de svar som utarbetats av enskilda handläggare. Ett bra exempel är Uppsala universitet, där

uppföljningsrapporten utarbetats av en grupp tjänstemän på respektive sakområde tillsammans med studenter.

Andra undersökningar

Sveriges förenade studentkårer (SFS) har genomfört en kartläggning av lärosätenas arbete med jämställdhet, mångfald och likabehandling under våren år 2003. Högskoleverkets respektive SFS undersökning kommer till delvis olika slutsatser, vilket till viss del beror på att de frågor som ställts skiljer sig åt. I SFS enkät frågas allmänt efter dokument som styr jämställdhet. I Högskoleverkets enkät ställs specifika frågor kring plan och policy, lärosätenas egna dokument. SFS frågar också vilka personer som arbetar med jämställdhet, medan Högskoleverket frågar efter personella resurser, organisation och kopplingar mellan olika nivåer samt integration av genusperspektiv i kurser och litteratur. Verket har även frågat efter resultat bland samtliga kategorier, medan SFS frågar efter resultat endast vad gäller tjänster. Medan SFS enkätundersökning har en kartläggande ansats, syftar Högskoleverkets granskning till att spåra förändringar över tid.

Sammantaget innebär det att Högskoleverkets granskning hanterar ett större material än SFS gjorda studie. Jämförelser kan emellertid göras på vissa punkter, främst beträffande förekomsten av formellt lagstadgade handlingar och specifika jämställdhetstjänster. Högskoleverket delar SFS uppfattning att det inte är effektivt att föra samman jämställdhet med andra diskrimineringsfrågor. Strukturer som missgynnar olika grupper kan vara likartade, men behovet av åtgärder varierar mellan grupperna.

Liksom SFS anser Högskoleverket att det är normer och strukturer som måste förändras för att samhället skall blir jämställt. SFS lyfter bland annat fram frågan om sexuella trakasserier, som kan användas som exempel på hur ett aktivt jämställdhetsarbete kan förändra synen på vad som är godtagbart beteende.

Allmänna iakttagelser

Underlaget visar att den förra granskningen var ändamålsenlig och har haft effekt. Vår bedömning är att jämställdhet är ett område som gått framåt och i dag ofta har en relativt stark position vid universitet och högskolor i Sverige. Bland universiteten är intrycket att arbetet förbättrats och att de olika universiteten nu har en mer likvärdig kvalitet jämfört med

vid den förra granskningen, då stora differenser noterades även mellan dem. Arbetet med jämställdhet har utvecklats även bland högskolorna, men här kvarstår stora kvalitetskillnader. Vissa har förbättrat sitt arbete klart sedan den förra utvärderingen. Andra tycks, utifrån det material som legat till grund för bedömningen, inte alls ha utvecklat sitt arbete på jämställdhetsområdet.

Generellt kan sägas att jämställdhet i större uträkning nu än vid förra granskningen ses som en kvalitets- och utvecklingsfråga. De flesta refererar till det egna kvalitetsarbetet, men variationerna är stora mellan olika högskolor och universitet när det gäller konkretisering av mål och åtgärder, och därmed sammanhängande resultat.

De bästa lärosätena i denna granskning har en högre nivå på sitt arbete än de som var bäst vid den förra granskningen. Det som särskilt förbättrats är samordningen mellan olika nivåer och en tydligare koppling till övergripande mål och kvalitetsdiskussioner. Exempel på lärosäten som förbättrat sitt arbete med jämställdhet på detta sätt är Högskolan i Gävle, Göteborgs universitet och Uppsala universitet. Även Lunds universitet förtjänar att lyftas fram.

Linköpings universitet är det lärosäte som har det mest genomgripande och välorganiserade jämställdhetsarbetet, och befäster därmed sin starka position från förra granskningen. Universitetet bedriver ett konsekvent och sedan förra granskningen breddat arbete med jämställdhet som ger resultat. Årets granskning pekar också på betydelsen av långsiktighet och konkretisering när det gäller att uppnå resultat, något som SLU kan exemplifiera. Även Danshögskolan har fortsatt stark ställning i jämförelse med övriga konstnärliga högskolor.

Vissa lärosäten har tappat något eller ligger stilla jämfört med 1999 års granskning, exempelvis Högskolan på Gotland och Blekinge tekniska högskola. Även Umeå universitet framstår i årets granskning som något svagare jämfört med den förra. Universitetet har dock fortfarande en genomgripande och välorganiserad struktur. I det svar som har skickats in är det framför allt den samordnande funktionen som tycks ha försvagats. Stagnationen i arbetet kan vid flera lärosäten till viss del förklaras med personalförändringar och omorganisationer som påverkar jämställdhetsarbetet.

Vid den förra granskningen var Växjö universitet inne i ett omorganisationskede, och därför var det svårt att uttala sig om lärosätets arbete. Utifrån den rapport som skickats in denna gång kan dock inga särskilda förbättringar skönjas. Universitetet skriver att de tillämpar mainstrea-

ming (eller jämtegrering) och därför inte har ”strävat efter att bygga upp speciella organisationer kring de tre kvalitetsaspekterna”. Arbete med jämtegrering, dvs. att jämställdhet integreras i ordinarie verksamhet och budgetering, är kunskapsbaserat och måste bäras av en organisation för styrning och uppföljning. Universitetet påpekar själv att vid anställning ”förefaller det vara så att strukturella förhållanden är starkare än direkt påverkbara sådana.” Detta är en passiv inställning som inte leder till några förändringar. Positivt för Växjö är dock att de lokala rekryteringsmålen för kvinnliga lärare har uppfyllts, vilket bådär gott för ett fortsatt arbete med rekryteringsfrågor. Även Örebro universitet var vid den förra granskningen inne i ett skede av omorganisation. Inte heller här kan några särskilda förbättringar skönjas sedan 1999, även om lärosätets resonemang kring jämställdhet som en viktig del i det demokratiska är lovvärt.

Svårigheten med kvinnliga sakkunniga kvarstår sedan förra granskningen. Flera lärosäten framhåller problemet med att kvinnliga professorer bli överutnyttjade för att lärosätet ska kunna fylla kvoten av kvinnor för uppdrag som t.ex. sakkunnig i tjänsteförslagsnämnder. Många universitet och högskolor arbetar medvetet med frågan, men problemet finns kvar. Andra svårigheter som lärosätena anför är bristande resurser för jämställdhetsarbete. Jämställdhet betraktas på vissa håll som något som skall bedrivas vid sidan av den övriga verksamheten. Ett flertal svarande uppger att samhället i stort med sina traditionella värderingar utgör ett hinder i jämställdhetsarbetet. Många anser att det är svårt att rekrytera underrepresenterat kön, såväl till utbildning som till professorer. Vissa lärosäten anger att det är svårt att få tag på lärare som är kompetenta inom genusområdet.

De konstnärliga högskolorna

Vid förra granskningen konstaterades att de konstnärliga högskolorna verkar under delvis andra förhållanden än övriga högskolor då de ofta är mycket små och har en annorlunda antagningsprocess. Generellt föll de konstnärliga högskolorna ut sämre än andra högskolor med undantag av Danshögskolan. I årets granskning uppvisar de konstnärliga högskolorna ett förbättrat arbete med jämställdhet, och Danshögskolan intar även denna gång en tätposition.

Svaren till årets granskning är i vissa fall mycket knapphändiga, flera av de konstnärliga högskolorna har låtit bli att närmare kommentera resultat och även vilka hinder som finns för ett arbete med jämställdhet. Varken

Konsthögskolan eller Konstfack har exempelvis uttalat sig om detta. Det generella intrycket är dock att frågor om jämställdhet och genusperspektiv lyfts till en högre diskussionsnivå jämfört med förra granskningen, kanske framförallt på så sätt att flera högskolor diskuterar det problematiska med dessa frågor. Teaterhögskolan skriver exempelvis att man anser att det finns en högre medvetenhet bland såväl studenter som lärare om dessa frågor.

Samtliga konstnärliga högskolor uppger att de har en jämställdhetsplan. Även jämställdhetsgrupper är vanliga som exempelvis på Operahögskolan, Teaterhögskolan och Dramatiska Institutet. Dramatiska Institutet för ett resonemang om att jämställdhetsstyrningen med krav på mätbara mål kan upplevas som en möjlighet att relativisera kvalitetsbegreppet. Denna typ av kommentar var vanlig från övriga lärosäten vid den förra granskningen men verkar försvinna då ett egentligt kvalitetsarbete fått fäste. Liksom för andra lärosäten framstår jämställdhet idag tydligare som en kvalitetsfråga för de konstnärliga högskolorna och inarbetas i särskilda styrdokument för kvalitetsaspekter.

Organisation och resurser för genomförande varierar men det vanliga är att högskolorna inte avsätter särskilda medel för jämställdhetsarbetet. Danshögskolan har dock en jämställdhetsansvarig men uppger att man i övrigt inte har någon stor övergripande organisation utan arbetar med jämställdhet inom ramen för projektet Breddad rekrytering. Flera andra av de konstnärliga högskolorna rapporterar om projekt som bedrivits inom ramen för breddad rekrytering och därmed sammanhängande extra medel. Danshögskolan har ett riktat arbetet för att attrahera fler manliga sökande via streetdance och nycirkus. Teaterhögskolan konstaterar att lika många manliga som kvinnliga sökande antas vilket beskrivs som en kompromiss eftersom andelen kvinnliga sökande är högre, medan andelen manliga roller är högre.

Arbetet med genusperspektiv varierar mellan de olika högskolorna. I svaret från Konstfack meddelas att det finns ett krav på alla institutioner att beakta perspektivet i utbildningen, men det framgår inte hur detta görs eller vilket resultat man kunnat iaktta. Operahögskolan har arbetat med genusperspektiv i utbildningen genom bland annat de nyskrivna verk som beställts med tydliga krav på fler och mer omfattande kvinnoroller samt okonventionella mansroller. Även rolltolkningar och föreläsningar har lyft genusperspektivet. Teaterhögskolan arbetar för fler kvinnoroller och fler kvinnliga regissörer. Vid Danshögskolan granskar jämställdhetsansvarig alla kursplaner ur ett jämställdhetsperspektiv och genusperspektiv tas

upp i introduktionskurserna till samtliga utbildningsprogram. Även vid Konsthögskolan finns en strävan efter att ha genusteoretisk litteratur.

Hinder för jämställdhet förläggs ofta utanför lärosätenas räckvidd, exempelvis menar Operahögskolan att problem med tillräckligt meriterade kvinnor vid professorstillsättningar kan hänföras till att kvinnor har ansvar för merparten av hemarbetet och därför inte kan svara upp mot operahusens krav och därför inte får tillräckligt sammanhängande yrkeserfarenhet. Teaterhögskolan poängterar att det textmaterial som finns för scenisk gestaltning lider stor brist på bra kvinnoroller.

Sammantaget anser bedömargruppen att arbetet med jämställdhet har gjort framsteg vid de konstnärliga högskolorna sedan den förra granskningen. Det finns dock anledning för högskolorna att skapa en tydlighet i organisationen om vem som är ansvarig, vilka mål som gäller just deras verksamhet och hur dessa skall uppnås.

Organisation

Nästan alla universitet har en väl genomarbetad organisation för jämställdhetsarbete, såsom Göteborgs universitet, Karlstads universitet, Linköpings universitet, Lunds universitet, SLU, Stockholms universitet, Umeå universitet och Uppsala universitet.

Luleå tekniska universitet, liksom flera andra lärosäten, har en organisation för jämställdhetsarbetet som lägger det faktiska ansvaret för genomförandet på prefekterna genom kravet att institutionerna skall precisera mål i verksamhetsplaneringen. Ett mer sammanhållet arbete har lanserats vid universitetet. Det har dock inte gett resultat ännu. Allmänt kan konstateras att jämställdhetsintegrering kräver en kunskapsbaserad samordning och systematisering, exempelvis via verksamhetsuppföljningarna, så att de beaktar jämställdhetsmålen. Jämställdhetshandläggarens roll och ansvar i förhållande till verksamhetsrepresentanterna bör klarläggas liksom de tillgängliga medlen.

Det finns olika modeller för hur ett fungerande jämställdhetsarbete organiseras. Uppsala universitet har en tydlig struktur, organisation och ansvarsfördelning samt en långtgående decentralisering med tydlig koppling mellan mål och åtgärder. Medel avsätts centralt för jämställdhetskommittén. Därutöver avsätts medel för operationalisering av strategiska åtgärder. Ytterligare medel anslås vid särskilda behov. Även på fakultets- och institutionsnivå reserveras resurser för jämställdhetsåtgärder.

Göteborgs universitet använder sig av en annan modell och har ett övergripande kvalitetssystem. Systemet innebär att ansvaret för genomförandet av ett anpassat verksamhetsutvecklingsarbete förläggs till respektive enhet. Universitetet kopplar på ett tydligt sätt ihop makt och ansvar genom att överordnade organ skall se till att underordnade organ har antagit ett fungerande system. Uppföljningarna syftar till kontroll, utveckling och kunskapsspridning. Därutöver har Göteborgs universitet en särskild vicerektor för jämlikhet och jämställdhet, en ordning som även andra lärosäten uppvisar.

Organisationen på högskolorna är av varierande kvalitet; generellt är den mindre genomarbetad än vid universiteten. Högskolorna har dock mindre resurser till sitt förfogande, vilket delvis förklarar skillnaderna. Trots detta har vissa högskolor redovisat organisatoriska förbättringar sedan den förra granskningen. Detta gäller exempelvis Högskolan i Gävle, Högskolan i Skövde, Mälardalens högskola och Högskolan i Halmstad. Mälardalens högskola genomför jämställdhetsronder vid institutionerna och förvaltningens avdelningar. Ronderna utgörs av ett samtal som tar sin utgångspunkt i högskolans handlingsplaner, årsredovisningar, institutionens verksamhetsplan samt förra årets samtal. Resultaten sammanställs sedan i en arbetsrapport.

Granskningen visar att även universitet och högskolor med lång erfarenhet av ett gediget arbete med jämställdhet är beroende av centralt placerade personer med kunskap om jämställdhet. Endast arbete på fakultets- och institutionsnivå är inte tillräckligt. Detta är tydligt exempelvis vid Göteborgs universitet och Uppsala universitet där sådana centrala tjänster finns. Det är också tydligt vid Umeå universitet som har en sådan tjänst, men som under det senaste året inte varit tillsatt.

Flera lärosäten uppger att ett ökat antal initiativ till utvecklingsprojekt kommer från lärare, administratörer och studenter. Bland andra Karlstads universitet menar att det börjar finnas en fördjupad förståelse för jämställdhet och genusperspektiv. Universitetet framhåller att det beroende av enskilda eldsjälar som förra granskningen pekade på har minskat betydligt. Liknande kommentarer kommer från Göteborgs universitet, som poängterar att den akademiska utvecklingen i hög grad är beroende av lärarnas och forskarnas egna initiativ. Bedömargruppen menar att detta i sig är positivt; det är dock viktigt att det finns en fungerande organisation runt omkring som tillvaratar och sprider initiativen. En sådan utveckling finns vid vissa universitet, där ett arbete påbörjats för att utveckla integrering av jämställdhetsarbetet i ordinarie verksamhetsstyrning och

uppföljning. Detta gäller exempelvis Karlstads universitet och Göteborgs universitet, som börjat anpassa jämställdhetsplanerna till verksamhetsplaner och budgetuppföljning.

Ett annat uttryck för att jämställdhetsfrågorna intar en mer central placering är de explicita kopplingar till kvalitetsdiskussioner som återkommer i flera av enkätsvaren. Vår bedömning är att den förra utvärderingen medverkade till att sätta sökarljuset på dessa frågor. Det kommer till uttryck även vid lärosäten som ännu inte nått fram till en organisation för att också genomföra detta. Det kan exemplifieras av Mitthögskolan som skriver: ”Högskolans verksamhet avseende jämställdhet (...) blir därför av genomgripande betydelse inte bara för dess egen utveckling utan också för reformförutsättningar och förändringsbenägenhet inom många andra samhällsområden.”

Lärosätena har generellt sedan förra granskningen förbättrat arbetet med jämställdhet på central nivå, medan institutionerna uppvisar en mycket ojämn kvalitet. Flera lärosäten uppger också att de har bristfällig kunskap om situationen på institutionsnivå. Uppsala universitet har emellertid undersökt hur arbetet med jämställdhet är organiserat på institutionsnivå och redovisar detta. Stockholms universitet är ett annat lärosäte som har undersökt hur institutionerna avsätter medel och arbetstid för jämställdhetsarbete samt hur de arbetar med ett genusperspektiv i undervisningen. Ytterligare ett exempel är Karlstads universitet. Ju mer jämställdhet ingår i ordinarie kvalitetsarbete och ju mer det strategiska arbetet bygger på ”jämtgrering”, dvs. att jämställdhet integreras i ordinarie verksamhet och budgetering, desto viktigare är det att faktiskt säkerställa institutionernas verksamhetsnivå.

Metoder för att öka kunskapen

Flera lärosäten har genomfört undersökningar för att ta reda på vilken kunskap som finns om genusperspektiv och jämställdhet. Ofta visar resultaten att det råder förvirring och osäkerhet kring begrepp och metoder. De lärosäten som genomfört sådana undersökningar har också vidtagit åtgärder i form av både kurser och seminarier i jämställdhetsfrågor och genuskunskap riktade till lärare och andra personalkategorier.

Ett nytt inslag sedan förra granskningen är att lärosäten arbetar med att medvetandegöra såväl lärare som studenter om det egna arbetet liksom den egna situationen ur ett genusperspektiv. Det finns exempel på att lärare och studenter arbetar för att öka medvetenheten genom att använda

sig av peer-review för att inte befästa könsmonster. I bägge fallen har Linköpings universitet rapporterat om dessa feministiskt klassiska metoder.

Hemsidor har utvecklats och används nu i högre grad jämfört med förra granskningen. Här kan nämnas Stockholms universitet och Uppsala universitet. Stockholms universitets samhällsvetenskapliga fakultet har också en idébank med förslag och genomförda åtgärder vad gäller jämställdhet och genusfrågor. En genomgång och utvärdering av användningen av hemsidor inom ramen för jämställdhetsarbetet saknas och skulle kunna redovisas i särskild ordning, exempelvis för att svara på om det är ett effektivt sätt att höja den generella kunskapsnivån om dessa frågor genom ett stort antal träffar:

Jämställdhet och mångfald

Några lärosäten, främst högskolor, har valt att slå samman jämställdhet med andra områden, som mångfald, utifrån diskrimineringslagstiftningen. Det finns anledning att vara vaksam på vilka effekter sådana sammanslagningar ger på arbetet med jämställdhet. Bedömaregruppen menar att det finns stor risk för att den utvecklingspotential som finns inom jämställdhetsområdet försvinner om jämställdhet reduceras till att vara enbart en diskrimineringsfråga. Jämställdhet är en del av likabehandling, men bör inte helt inordnas under denna rubrik.

Mångfald är liksom jämställdhet en fråga som inte bör reduceras till att enbart handla om diskriminering. Just mångfald och jämställdhet är två områden som är relativt vanliga att samorganisera så att befattningen i jämställdhetshandläggare blivit jämställdhets- och mångfaldshandläggare. Detsamma gäller för tidigare jämställdhetsråd. Bedömaregruppen har i denna utvärdering inte kunnat se några positiva effekter av att de två områdena jämställdhet och mångfald förts ihop till ett. De motiveringar som ges för en sådan omorganisation är svepande och inte tillfyllest, framför allt därför att fokuseringen på att faktiskt nå resultat blir vagare. Bedömaregruppen menar, liksom SFS, att det inte är effektivt att föra samman jämställdhet med andra diskrimineringsfrågor. Strukturer som missgynnar olika grupper kan vara likartade, men behoven av åtgärder skiljer sig åt mellan grupperna.

De lärosäten som valt att föra samman jämställdhet med andra diskrimineringsfrågor hänvisar ofta till större effektivitet. Enligt inlämnade enkätsvar åsyftas effektivare tjänsteutnyttjande snarare än effektivitet i att nå uppsatta mål och eftersträfvansvärda resultat. Bedömaregruppen uppmanar de lärosäten som valt denna strategi att särskilt noggrant beakta

vilka konsekvenser en sådan organisering får för utvecklingen av arbetet med jämställdhet och frågor som rör diskriminering.

De lärosäten som fört samman jämställdhet och mångfald är Högskolan Dalarna, Högskolan i Halmstad, Högskolan i Kalmar, Mithögskolan och Växjö universitet. Även Högskolan i Skövde har slagit samman sitt arbete med mångfald och jämställdhet till vissa delar. Högskolan tycks dock ha genomfört detta på ett välorganiserat sätt. Likväl bör Högskolan i Skövde, liksom övriga lärosäten, vara medveten om riskerna med en sådan samorganisering av arbetet med jämställdhet och mångfald.

Jämställdhet och genusperspektiv

Flera lärosäten framför att ett starkt förankrat genusperspektiv är positivt för jämställdhetsarbetet. Sambandet är dock varken enkelt eller givet, utan lärosätena redovisar olika erfarenheter. Exempelvis Södertörns högskola menar att det finns en koppling mellan ett förankrat genusperspektiv och ett framgångsrikt jämställdhetsarbete. För just denna högskola framstår dock inte sambandet som klart. Södertörns högskola har ett väl utvecklat genusperspektiv men tillhör inte de lärosäten som uppvisar ett väl strukturerat och fungerande jämställdhetsarbete. Sedan den första granskningen har högskolan utvecklats, men man ligger fortfarande efter dem som är mest framstående.

Granskningen av Blekinge tekniska högskola visar också att trots en särskild genusprofessur är jämställdhetsarbetet fortsatt relativt svagt. Motsatsen är SLU, vars organisation kring jämställdhet är mycket bra, men där arbetet med genusperspektiv inte tycks ha kommit särskilt långt. Att närmare klarlägga hur sambandet ser ut mellan genusperspektiv i undervisning och forskning och ett aktivt jämställdhetsarbete bör ägnas särskild uppmärksamhet eftersom denna fråga är central i utvecklandet av jämtegrering.

Generellt har universiteten kommit längre än högskolorna vad gäller genusforskning och integrering av genusperspektiv i utbildningarna. Högskolorna har mindre resurser för forskning, och en möjlighet för dem att utveckla genusperspektivet är genom samarbete med universitet som bedriver sådan forskning. Ett exempel är Högskolan i Gävle som samarbetar med Umeå universitet via en genusforskarskola och menar att det ger positiva effekter på arbetet med att integrera genusperspektiv i grundutbildningen.

I den förra utvärderingen konstaterades att medvetenheten om genusperspektiv varierar stort mellan lärosätena. Så är fallet fortfarande, men

en viktig skillnad är att omfattningen av utbildning med genusperspektiv har ökat markant, framför allt vid universiteten. Det gäller såväl integrerat i utbildningarna som i särskilda kurser. Vid Lunds universitet ges utbildningar från 20–80 poäng, exempelvis kursen kön, samhälle, vetenskap och kursen modern biologi och religiös tro. Högskolan i Malmö ger kursen teknikutveckling och användare ur könsperspektiv, och Södertörns högskola erbjuder genusvetarprogrammet. Studenterna efterfrågar kunskaper i genusperspektiv, vilket märks på att sökandetrycket till dessa utbildningar är högt. Mälardalens högskola framhåller att det är vanligt att uppsatser på C- och D-nivå har inslag av genusperspektiv. Även Högskolan Kristianstad har märkt av ett ökat intresse bland studenterna för genusperspektiv, vilket tar sig uttryck i uppsatsarbetena. Forskningsvolymen inom genusvetenskap ökar generellt, vilket märks genom att antalet avhandlingar blir allt större.

För att säkerställa att genusperspektivet tas till vara inom utbildningar finns på flera universitet och högskolor rutiner för regelbunden granskning av litteraturlistor och kursplaner ur genusperspektiv. Dessa granskningar gäller dock inte hela lärosäten utan bedrivs vid vissa institutioner. Vid vissa lärosäten är gemensamma instrument som skall underlätta detta arbete under utveckling, exempelvis vid Högskolan i Borås.

Attitydförändringar är svåra att mäta, men i många svar uppger man att medvetenheten bland både studenter och lärare har ökat på senare år. På lärosäten runt om i landet görs satsningar på att utbilda lärarkåren i genusvetenskap. Vid Linköpings universitet har särskilda stimulansmedel avsatts på fakultetsnivå för de lärare och studierektorer som vill utveckla genusperspektivet i sina utbildningar. Karlstads universitet har haft en två månaders utbildning för lärare, och ett moment om genusvetenskap ingår i introduktionskursen i samtliga ingenjörsutbildningar. Göteborgs universitet har sammantaget en mycket omfattande integrering av genusperspektivet och planerar att utveckla lärarfortbildning i samarbete med Nationella sekretariatet för genusforskning. Universitetet anser att det finns särskilt behov av två utvecklingsinsatser, nämligen att utveckla kurser som speciellt omfattar inslag med anknytning till genusvetenskapen samt att integrera ett könsperspektiv i all undervisning där det är relevant. Ytterligare ett exempel är Högskolan i Trollhättan/Uddevalla som har genomfört lärarseminarier vid flera institutioner.

Ett lärosäte som arbetar organiserat med frågor om genusperspektiv är Lärarhögskolan i Stockholm, där en institution har fått särskilt ansvar för att utveckla genusfrågorna inom högskolan. Ett resultat av det arbe-

tet är inrättandet av centrumet Genus och utbildningsvetenskap, som är verksamt från hösten 2003. Ytterligare ett exempel på organiserat arbete för genusperspektiv är den medicinsk-odontologiska fakulteten vid Umeå universitet som har en särskild genuskommitté som med stöd av fakultetsledningen har genomdrivit att perspektivet skall finnas företrätt genom hela läkarutbildningen.

Det finns flera exempel på olika projekt som bedrivs med syfte att öka kunskapen och spridningen om genusperspektiv samt genusforskning. Uppsala universitet har tagit fram en genusförteckning vilket är en kartläggning av genusteoretisk forskning och forskare vid universitetet. Universitetet har också tagit fram en skrift om könsmedveten pedagogik. Målgruppen är lärare som vill utveckla sin kompetens för att kunna integrera ett genusperspektiv i sin undervisning. Stockholms universitet har genomfört en studie för att presentera institutioner som arbetar med genusperspektiv i undervisningen. Studien presenteras i en skrift med inspirerande exempel.

Flera lärosäten påtalar att det är svårt att väcka intresset för genusperspektiv hos lärare. För att öka intresset inom lärarkåren är det vanligt att man anordnar seminarier och konferenser. Generellt tycks dock fler och fler anse att genusperspektiv kan tillföra forskning och undervisning något. Detta kan exemplifieras genom Lunds universitets jämställdhetspolicy, där man fastslår att genusperspektiv ”skall vara ett naturligt inslag i all utbildning. De utbildningar som i dag helt eller delvis saknar genusperspektiv skall (...) redovisa hur detta perspektiv skall tillföras i lärande, examinationsrätt, litteratur etc.” Lärosäten som särskilt omnämndes: Karlstad, Växjö, (juridik Lund, Uppsala, Umeå –särskild medel från Högskoleverket), Högskolan i Jönköping, Linköping universitet, Stockholm.

Rekrytering och incitament

Rekrytering av studenter

En stor del av högskolans utbildningar har en sned könsfördelning. Under flera år har insatser gjorts för att öka andelen kvinnor på tekniska utbildningar, medan insatserna för att öka andelen män på kvinnodominerade utbildningar varit betydligt blygsammare. Av de åtgärder som genomförs ger de som syftar till att öka andelen kvinnor större resultat än de som syftar till att öka andelen män. När det gäller sjuksköterske- och lärar-

utbildningarna är det inte utbildningarna i sig som är den stora stöttestenen, utan snarare de värderingar och föreställningar som samhället har om dessa yrkesgrupper. För att förändra rekryteringsmönstret till dessa utbildningar krävs samordnade insatser från lärosäten och arbetsgivare. Ett sådant samarbete finns vid den medicinska fakulteten vid Lunds universitet, som arbetar med olika slags rekryteringskampanjer organiserade av skolor, arbetsmarknadsmyndigheter samt av hälso- och sjukvårdens arbetsgivare.

Den vanligaste insatsen för att komma till rätta med könsbalansen är att utforma informationsmaterial som skall tilltala båda könen. Många lärosäten använder sig också av studentambassadörer av underrepresenterat kön när de informerar i gymnasieskolor och på utbildningsmässor. Av enkätsvaren att döma är dock effekterna av dessa insatser begränsade.

Riktade informationsinsatser om vård- och lärarutbildningar respektive tekniska utbildningar till män respektive kvinnor på gymnasiet är ett vanligt tillvägagångssätt för att bryta den könssegregerade rekryteringen. Karlstads universitet har exempelvis skickat vykort med information om vårdutbildningar till pojkar som läser sista året på gymnasiet och vykort med information om tekniska utbildningar till flickor. Universitetet använder sig också av s.k. alternativa urval för att öka andelen män på lärarutbildningen och sjuksköterskeutbildningen. Detsamma gör Malmö högskola till sjuksköterskeutbildningen och den socialpedagogiska utbildningen. Även Mälardalens högskola har använt sig av alternativt urval, genom en insänd uppgift och yrkeserfarenhet, till bland annat sjuksköterskeutbildningen. Det ledde till att andelen män ökade från 10 till 18 procent.

Ytterligare en metod för att intressera presumtiva studenter är sommarskolor. Det är ett grepp som används både för att få fler kvinnor till tekniska utbildningar och män till vårdutbildningar. Exempelvis anordnar Högskolan i Halmstad årligen teknikdagar för flickor och sjuksköterskedagar för pojkar. Lunds tekniska högskola bedriver projektet Flickor på Teknis, som innebär att 130 flickor som läser sista året på naturvetenskapligt eller tekniskt gymnasieprogram bjuds in varje år att tillbringa tre dagar i Lund. KTH anordnar sommarskolan Teknik för tjejer. Örebro universitet anordnar sommarkurserna Teknik för tjejer i sjuan och Pojkar i vården. Den senare anordnas i samarbete med Örebro kommun. Högskolan i Gävle har också ett särskildat projekt för att få fler män till vård och omvårdnad. Gemensamt för högskolans projekt är en sommar-

högskola som genomförs i samarbete med kommunen, landstinget och länsstyrelsen.

Flera lärosäten medverkar i ett s.k. bryt-projekt, vars syfte är att in fler män i skolan och i vården. Samarbetspartner är landsting och kommuner. Högskolan Dalarna har ett projekt, ”Fler män i skolan”, där över 320 män som från början var obehöriga har genomgått en preparandutbildning och sedan börjar på lärarutbildningen. Lärarhögskolan i Stockholm har en framgångsrik basårsutbildning speciellt riktad till män, ”Fler män i skolan”. Av de studenter som blir godkända går nästan samtliga vidare till lärarprogrammet.

Att få fler studenter till det tekniska området, såväl kvinnor som män, är ett prioriterat mål för många lärosäten, till stor del beroende på resursfördelningssystemet. En strategi är att förändra innehållet i vissa utbildningar så att de blir bredare och får en mer tvärvetenskaplig karaktär, vilket har visat sig få positiva effekter för rekryteringen av kvinnor till dessa tekniska utbildningar. Högskolan i Skövde har tillämpat detta med framgång i sina ingenjörstudier. Även Örebro universitet har skapat tvärvetenskapliga utbildningar, exempelvis Tekonomprogrammet. En annan strategi används av Högskolan i Jönköping som har ändrat förkunskapskraven till ingenjörstudier och till lärarutbildningarna för att få in fler kvinnor respektive män.

Ett flertal lärosäten annonserar om sjuksköterskeprogrammet i tidningen Värnpliktsnytt – ingen har dock uppgivit att annonserna lett till fler män på utbildningen.

Högskolan i Skövde har fört denna strategi ett steg längre och samverkar med försvaret genom att högskolan ger kurser för värnpliktiga sjukvårdare. Högskolan har även tagit fram en handlingsplan för att nå en bättre balans mellan könen inom hälso- och vårdvetenskap. I planen finns åtgärder som inbegriper förändringar i innehållet av utbildningarna. I detta arbete drar högskolan nytta av sina erfarenheter från liknande insatser i de tekniska utbildningarna.

Bedömargruppen menar att det förefaller sannolikt att ett genomslag för ändrade rekryteringsmönster kommer att ske. Det beror på att medvetenheten ökar om nödvändigheten av att ersätta den stora gruppen fyrtialister som går i pension det närmaste decenniet. Nya lösningar för att fylla arbetskraftsbehovet i samhället måste sökas, vilket kan tvinga fram förändringar i rekryteringsmönstret.

Rekrytering av doktorander, lärare och professorer

Lärosätena har ålagts av regeringen att aktivt verka för en ändrad könsfördelning bland personalen eftersom männen dominerar i toppen av hierarkin. Målet är att öka andelen kvinnor bland forskarstudenter, lektorer och professorer. Enligt regleringsbrevet skall universitet och högskolor även arbeta för en jämn könsfördelning på vissa yrkesutbildningar där detta saknas.

Karriärvägar

I Högskoleverkets förra utvärdering av lärosätenas arbete med jämställdhet konstaterades att många lärosäten satsar långsiktigt och systematiskt på kvinnliga doktorander och forskarassistenter. Det är satsningar som på sina håll börjar ge resultat. I den förra utvärderingen uppmärksammades Linköpings universitet som hade karriärplanering för kvinnliga doktorander (vid institutionen för datavetenskap). Liknande projekt genomfördes vid medicinska fakulteten vid Göteborgs universitet. Andra lärosäten som vid den förra utvärderingen hade påbörjat planering utifrån dessa förutsättningar var SLU och Blekinge tekniska högskola, Chalmers, KTH och Karlstads universitet. Genomslag av denna typ av långsiktigt arbete tar tid, men redan nu kan resultat av satsningarna skönjas.

En grundförutsättning för att kunna uppnå en jämn könsfördelning inom professorskåren är rekryteringsbasen. Den har blivit ännu viktigare i och med befordringsreformen. Flera lärosäten satsar på att öka andelen kvinnor bland doktorander och lektorer. Att andelen kvinnor minskar ju högre upp i hierarkin man kommer är en gammal sanning. Många lärosäten nöjer sig med att konstatera detta i enkätsvaren. Andra har angivit troliga förklaringar utan åtföljande insatser. Det finns också exempel på lärosäten som har väl genomtänkta strategier. För procentuell fördelning av doktorandnybörjare per universitet, se bilaga 4.

Det räcker inte att rekrytera fler kvinnor till doktorandstudier, de skall också fullfölja dem. Ett exempel på helhetsstrategi är Luleå tekniska universitet som har ökat andelen kvinnliga doktorander vid matematiska institutionen markant. Den ökade rekryteringen bygger på en modell där det alltid finns en kvinnlig professor och att doktoranderna skall forma en samarbetande grupp. I Sverige finns få kvinnliga professorer, och för att tillgodose behovet har gästprofessorerna rekryterats från andra länder.

Ett annat exempel är Karolinska institutet som arbetar för att öka andelen kvinnor på höga tjänster. År 2002 gjordes en genomgång av rekryteringsbasen för kvinnliga professorer. I undersökningen identifierades ett antal hinder för kvinnorna; bland annat hade kvinnorna handlett färre doktorander än sina manliga kollegor. Därför satsades 8 miljoner kronor under två års tid på att underlätta för kvinnliga handledare, som ännu inte var professorer, att anställa doktorander. Karolinska institutet undersöker också eventuella skillnader i karriärvägar mellan kvinnor och män, för att på sikt uppnå en jämn könsfördelning bland professorerna. Tidigare har lektorsgruppen undersökts, och för närvarande fokuseras den postdoktorala perioden.

Ytterligare exempel på lärosäten vars arbete bör nämnas särskilt är SLU, som har initierat en kartläggning av hur många män och kvinnor som ansökt och blivit befordrade till professorer samt Linköpings universitet där en pilotstudie genomförts med samtal om karriärplanering för kvinnliga forskarstuderande som närmar sig examen. Försöket har fallit väl ut, och inom den tekniska fakulteten kommer metoden att användas på samtliga institutioner.

Ett annat exempel på strategier för att öka andelen kvinnor i toppen av hierarkin återfinns vid Chalmers tekniska högskola satsar på projektet Fler kvinnliga lärare för att öka andelen kvinnor på akademiska poster inom Chalmers. Projektet är ett medel för att nå lärosätets uppställda mål om 15 procent kvinnliga professorer. Örebro universitet satsar på att säkerställa en jämn könsfördelning i institutionsledningarna. Detta görs genom att i de fall könsfördelningen i institutionernas ledning är ojämn, förordnas prorektorerna för endast ett år. Samtidigt åläggs institutionen att förbereda nyrekrytering.

Ytterligare en satsning för att öka andelen kvinnliga ledare inom akademien är Framtidsresan, ett samarbetsprojekt mellan universiteten i Göteborg, Linköping, Umeå och Karolinska institutet. Projektet inleddes år 2001 och syftar till att bidra till att utveckla ledare inom akademien, att öka andelen kvinnliga ledare samt att synliggöra kvinnor som ledare. Intresset från forskare vid Linköpings universitet var så stort att universitetet startade ett lokalt program med liknande syfte år 2002. I sitt svar uppger Linköpings universitet att projektet har givit resultat, trots att det inte är slutfört. Deltagare har utnämnts till poster som vicerektor, prorektor eller professor.

Professorer

Andelen kvinnor bland landets professorer är för närvarande 14 procent. För att utjämna könsfördelningen har regeringen ställt upp mål för hur stor andel av tillsatta professorer under perioden 2001 till 2004 som skall innehas av kvinnor¹. Rekryteringsmålen är beräknade utifrån varje lärosätets könsfördelning bland lektorer och docenter. Målen varierar kraftigt, från Högskolan i Borås, vars rekryteringsmål är 45 procent under åren 2001 till 2004, till KTH vars mål är 13 procent.

De rekryteringsmål som regeringen fastställt behöver inte betraktas som en absolut övre gräns. Högskolan i Skövde visar detta genom att på eget initiativ höja ambitionsnivån i jämförelse med regeringen. Högskolan har ett lokalt mål om 20 procent, att jämföra med regeringens mål om 9 procent.

Det är inte alla lärosäten som har rekryteringsmål fastställda av statsmakten. Samtliga konstnärliga högskolor saknar rekryteringsmål liksom flera av de mindre högskolorna, bl.a. Högskolan Dalarna, Högskolan i Gävle och Idrottshögskolan i Stockholm. Anledningen är att dessa lärosäten inte bedömts kunna anställa tillräckligt många professorer för att ett procentuellt rekryteringsmål ska vara meningsfullt.

För aktuell fördelning av professorer samt rekryteringsmål, se nedanstående tabell. Observera att de två kolumnerna längst till höger anger olika mått; andelen kvinnor år 2002 respektive regeringens mål för andelen nyrekryterade perioden 2001–2004.

Professorer (individer)

| Lärosäte | Totalt antal 2002 | Andel kvinnor 2002 | Mål; andel av nyrekryterade 2001–2004 |
|------------------------------|-------------------|--------------------|---------------------------------------|
| Blekinge tekniska högskola | 21 | 24 % | 16 % |
| Chalmers tekniska högskola | 161 | 7 % | 9 % |
| Danshögskolan | 1 | 100 % | |
| Dramatiska institutet | 7 | 29 % | |
| Ersta Sköndal högskola | 1 | 0 % | |
| Göteborgs universitet | 424 | 20 % | 24 % |
| Handelshögskolan i Stockholm | 57 | 5 % | 23 % |
| Högskolan Dalarna | 8 | 0 % | |
| Högskolan Kristianstad | 6 | 0 % | |

1. De första rekryteringsmålen för kvinnliga professorer gällde perioden 1997–1999.

| | | | |
|-----------------------------------|-------|------|------|
| Högskolan i Borås | 14 | 36 % | 43 % |
| Högskolan i Gävle | 9 | 0 % | |
| Högskolan i Halmstad | 15 | 7 % | 22 % |
| Högskolan i Jönköping | 30 | 7 % | 18 % |
| Högskolan i Kalmar | 18 | 11 % | 19 % |
| Högskolan i Skövde | 12 | 0 % | |
| Högskolan i Trollhättan/Uddevalla | 1 | 0 % | |
| Idrottshögskolan i Stockholm | 2 | 0 % | |
| Karlstads universitet | 42 | 21 % | 20 % |
| Karolinska institutet | 284 | 17 % | 27 % |
| Konstfack | 15 | 33 % | |
| Kungl. Konsthögskolan | 13 | 23 % | |
| Kungl. Musikhögskolan i Stockholm | 23 | 4 % | |
| Kungl. Tekniska högskolan | 240 | 5 % | 10 % |
| Linköpings universitet | 269 | 11 % | 22 % |
| Luleå tekniska universitet | 101 | 5 % | 12 % |
| Lunds universitet | 567 | 11 % | 20 % |
| Lärrarhögskolan i Stockholm | 17 | 29 % | 23 % |
| Malmö högskola | 40 | 23 % | 32 % |
| Mitthögskolan | 31 | 13 % | 13 % |
| Mälardalens högskola | 41 | 7 % | 13 % |
| Operahögskolan i Stockholm | 4 | 0 % | |
| Stockholms universitet | 331 | 20 % | 23 % |
| Sveriges lantbruksuniversitet | 180 | 18 % | 24 % |
| Södertörns högskola | 30 | 27 % | 24 % |
| Teaterhögskolan i Stockholm | 3 | 0 % | |
| Umeå universitet | 242 | 16 % | 25 % |
| Uppsala universitet | 460 | 13 % | 23 % |
| Växjö universitet | 40 | 15 % | 27 % |
| Örebro universitet | 42 | 31 % | 24 % |
| Totalt | 3 802 | 14 % | |

Källa: Högskoleverkets NU-databas (www.hsv.se)

Befordringsreformen

Erfarenheterna av befordringsreformen varierar. Flera påpekar att befordringsreformen försvårar möjligheterna att uppnå rekryteringsmålen.

Eftersom fler män än kvinnor har docent- eller lektorskompetens är det också fler män som blir befordrade. Svårigheterna kan illustreras av Göteborgs universitet som har rekryteringsmålet 28 procent. Vid tidpunkten för enkätsvaret var 18 procent av de nyrekryterade professorerna kvinnor. Om de tjänster som blivit tillsatta genom befordran däremot räknas bort, är andelen nyrekryterade kvinnliga professorer 30 procent. Lärarhögskolan påpekar att reformen har synliggjort tidigare dolda skillnader mellan kvinnliga och manliga lektorers möjligheter att bedriva meriterande forskningsarbete.

Effekterna av befordringsreformen blir en jämnare könsfördelning på sikt, förutsatt att den sneda könsfördelning som traditionellt sett finns i den akademiska karrärtrappan bryts. Bedömargruppen anser därför att det är mycket viktigt att lärosätena verkar för att dagens jämna könsfördelning bland doktoranderna bibehålls också längre upp i hierarkin. Det är mycket anmärkningsvärt om den sneda könsfördelningen bland professorerna kvarstår i framtiden, särskilt inom de forskningsområden där grundutbildningen och i vissa fall även doktorandutbildningen är kvinnodominerad.

Siffrorna i tabellerna på sidan 39 visar att det finns tydliga skevheter i systemet. Andelen kvinnor bland lektorerna inom humaniora är 41 procent, medan andelen bland professorer är 25 procent. Inom odontologi är skillnaden än större; kvinnorna utgör 42 procent av lektorerna och 16 procent av professorerna.

Vetenskapsområdet avgörande

Fördelningen av kvinnliga och manliga professorer inom olika forskningsämnesområden framgår av tabellen på sidan 39. Under begreppet Övriga forskningsområden döljer sig ämnen som barn, hälso- och sjukvård i samhället, kommunikation mellan människor, teknik och social förändring, vatten i natur och samhälle samt vårdvetenskap. Här är andelen kvinnor störst, hela 47 procent. I övrigt är andelen kvinnliga professorer störst inom humaniora/religionsvetenskap och veterinärmedicin, 25 respektive 24 procent. Minsta andelen kvinnor återfinns inom matematik och teknik, 4 respektive 6 procent. De lärosäten som har en teknisk profil, KTH och Luleå tekniska universitet, har också lägre rekryteringsmål än övriga.

Vid Luleå tekniska universitet exempelvis, är andelen kvinnliga professorer 4 procent, och rekryteringsmålet 15 procent. Universitetet har flertalet forskningsämnen inom traditionell teknik, vilket betyder att det i praktiken finns få kvinnliga kandidater. I enkätsvaret menar man att utsikterna att nå upp till rekryteringsmålet är små. Universitetet betonar dock vikten av att öka rekryteringsbasen inom teknikområdet och bidrar själv till detta genom att för andra gången bedriva den Kvinnliga forskarskolan.

| Lektorer 2002 | Totalt antal | Andel kvinnor |
|-------------------------------|--------------|---------------|
| Farmaci | 25 | 32 % |
| Humaniora/Religionsvetenskap | 1 163 | 41 % |
| Matematik | 332 | 18 % |
| Medicin | 423 | 33 % |
| Naturvetenskap | 783 | 21 % |
| Odontologi | 65 | 42 % |
| Rättsvetenskap/Juridik | 126 | 29 % |
| Samhällsvetenskap | 1 789 | 34 % |
| Skogs- och jordbruksvetenskap | 68 | 21 % |
| Teknikvetenskap | 1152 | 14 % |
| Veterinärmedicin | 20 | 55 % |
| Övriga forskningsområden | 378 | 75 % |

Källa: NU-databasen (www.hsv.se)

| Professorer 2002 | Total | Andel kvinnor |
|---------------------------------|-------|---------------|
| Farmaci | 20 | 15 % |
| Humaniora/Religionsvetenskap | 484 | 25 % |
| Matematik | 118 | 4 % |
| Medicin | 798 | 14 % |
| Naturvetenskap | 637 | 11 % |
| Odontologi | 61 | 16 % |
| Rättsvetenskap/Juridik | 77 | 18 % |
| Samhällsvetenskap | 566 | 16 % |
| Skogs-/Jordbruksv./Landskapspl. | 124 | 16 % |
| Teknikvetenskap | 805 | 6 % |
| Veterinärmedicin | 33 | 24 % |
| Övriga forskningsområden | 77 | 47 % |

Källa: NU-databasen (www.hsv.se)

Riktade insatser

En återkommande förklaring till att så få kvinnor blir professorer är att kvinnorna inte söker tjänsterna i samma utsträckning som männen. Även inom detta område visar det sig att det finns olika strategier för att angripa problemet. Vissa lärosäten nöjer sig med att konstatera detta. Ett exempel är Malmö, som hänvisar till att först när forskningsmedlen är av tillräcklig storlek går att på ett systematiskt sätt arbeta med denna fråga. Ett annat är Mitthögskolan, som menar att strukturer i samhället förhindrar att högskolan uppnår rekryteringsmålet.

Andra lärosäten utarbetar metoder för att ändra förhållandena. Det är ofta kartläggningar av vilka kompetenser som finns bland kvinnliga doctores eller lektorer. Kvinnor uppmuntras sedan aktivt att söka tjänster, och i några fall utformar lärosätet tjänster särskilt inom områden där kvinnlig kompetens finns. Ett exempel är Lunds universitet, som arbetar med att identifiera kvinnliga forskarassistenter med goda förutsättningar för en akademisk karriär. Sedan skall universitet inrätta tre särskilda lektorat för de kvinnliga forskarassistenter. Medicinska fakulteten vid Göteborgs universitet har upprättat listor på samtliga disputerade kvinnor vid fakulteten och inom sjukvården i rekryteringssyfte. En liknande kartläggning har initierats på samtliga av universitetets fakulteter.

Vid Uppsala universitet tog rektor 1999 initiativ till att rekrytera fler kvinnliga professorer och forskarassistenter. Varje vetenskapsområde fick i uppdrag att rekryterarekrytera två professorer och tre forskarassistenter. Vid rekryteringen av kvinnor till dessa befattningar ställde rektor resurser till förfogande ur de strategiska medlen.

I flera av enkätsvaren anges att lärosätets anställningsordning fastställer att positiv särbehandling kan tillämpas vid tjänstetillsättning. Det är dock få som tillämpat det i praktiken, och ofta finns en osäkerhet kring hur och när positiv särbehandling skall användas i jämställdhetsyfte. Ett bra exempel är Uppsala universitet som har satsat på en informations- och utbildningsplan om positiv särbehandling.

Vid Umeå universitet har rektor gett fakultetsnämnderna i uppdrag att bevaka målsättningen med tillsättande av kvinnliga professorer. Fakultetsnämnderna skall särskilt redovisa hur arbetet bedrivs och hur målen uppfylls. Anställningskommittéerna har från hösten 2002 erbjudits en utbildning för att öka kunskapen om positiv särbehandling. Liksom vid Umeå universitet utbildar Karlstads universitet och Linköpings universitet rekryteringskommittéerna i jämställdhet vid tjänstetillsättningar. Göteborgs universitet gör en rejäl satsning och har ett projekt där man

analyserar tidigare tjänstetillsättningar av professorer och lektorat ur ett könsperspektiv. På basis av underlaget skall delvis nya meritvärderingsinstrument tas fram på försök.

Högskolan i Borås har det högsta rekryteringsmålet för kvinnliga professorer av alla lärosäten, 45 procent. Anledningen till det höga målet är att högskolan har ett utbildningsutbud som traditionellt är kvinnodominerat, bland annat biblioteksutbildning och en stor andel vårdutbildningar. Vid varje tillsättningstillfälle trycker högskolan starkt på intresset att engagera kvinnor till ledande positioner. Nätverk finns bland kvinnliga forskare, och det utnyttjas för att sprida information om nya tjänster.

Ett sätt att rikta insatserna är att avsätta särskilda medel. Flera lärosäten har gjort detta för att öka andelen kvinnor som är meriterade för professorskompetens. Lunds universitet har avsatt medel som skall täcka halva lönekostnaden för professorstjänster under en treårsperiod. Göteborgs universitet har avsatt 30 miljoner kronor centralt för rekryterings-tjänster, bland annat i jämställdhetssyfte.

Även Södertörns högskola och Linköpings universitet avsätter särskilda medel för att öka andelen kvinnor bland professorerna. Vid Mitthögskolan har fakulteten för naturvetenskap, teknik och medier avsatt särskilda forskningsmedel för kvinnliga lärare inom mansdominerade områden i syfte att främja meritering till docentur och professur.

Resultat av arbetet med jämställdhet och genusperspektiv

Årets granskning har även uppmärksammat resultaten av lärosätenas arbete med jämställdhet och genusperspektiv. Generellt är organisationen på universitet och högskolor bättre, vilket ökar möjligheterna att förverkliga jämställdhetsmål och strategier. Många lärosäten hänvisar till en ökad medvetenhet som ett resultat av arbetet med dessa frågor. Detta märks i ett ökat antal särskilda genusutbildningar och kurser med inslag av genusperspektiv. Bedömarens intryck av en ökad medvetenhet styrks även av enkätsvarens utformning. En sådan ökad medvetenhet skapar förväntningar på fortsatt framflyttade positioner inom jämställdhetsområdet.

Arbetet med att integrera genusperspektiv i undervisningen utvecklas och har vid vissa institutioner kommit mycket långt. Variationerna är fortfarande stora, vilket till beror dels på intresset bland lärare, dels på vilket ämnesområde som är aktuellt. Genusforskningen har olika lång tradition

inom olika ämnesområden. Bedömargruppen anser att insatser för att öka intresset och kunskaperna om perspektivet är av stor vikt. Sammantaget ser dock utsikterna goda ut för en fortsatt utveckling och integrering av genusperspektivet.

Insatserna för att ändra en sned könsfördelning på tekniska utbildningar, som är mansdominerade, har gett resultat på flera institutioner. Beträffande motsvarande insatser på kvinnodominerade utbildningar är resultaten mindre goda, men på ett flertal lärosäten är strategier under utveckling. Samhällsutvecklingen mot ett ökat behov av personal inom traditionellt kvinnodominerade sektorer är ett viktigt incitament i detta arbete. Grundläggande för att nå resultat är målmedvetna satsningar. Som nämnts ovan, finns flera exempel på lärosäten som har genomtänkta strategier för att få en jämn könsfördelning på alla nivåer: grundstudenter, doktorander och professorer.

Samttaget finns mätbara resultat av de insatser som gjorts inom alla områden som Högskoleverkets enkät omfattade, vilket är glädjande. Som bedömargruppen påpekade inledningsvis betraktas jämställdhet i högre utsträckning nu än vid förra granskningen som en kvalitetsfråga. Variationerna mellan olika lärosäten är dock stora när det gäller konkretisering av mål och åtgärder. Förutsättningen för att arbetet ska utvecklas även framgent är att särskilda insatser görs också fortsättningsvis. Betydelsen av insatser blir tydlig även där sådana saknas, eftersom resultaten också uteblir.

Bedömargruppens rekommendationer

Mot bakgrund av att arbetet med jämställdhet är relativt väl etablerat anser bedömargruppen att det framgent kan vara mer givande att vid utvärderingar koncentrera sig på särskilda aspekter av jämställdhet eller genusperspektiv.

Lärosätena bör, som nästa led i utvecklingen av arbetet med jämställdhet, tydligare koppla generella kvalitetsdiskussioner till konkreta insatser och utveckla olika indikatorer för en löpande uppföljning av resultat på jämställdhetens område. Detta gäller inte minst för rekryteringsfrågor.

Likabehandlingslagen är relativt ny, och arbetet med att integrera denna i verksamheten har kommit olika långt på lärosätena. Lärosätenas arbete med lagen är viktigt att följa även framöver.

- Vissa lärosäten bör få i uppdrag av regeringen att utifrån valda indikatorer utvärdera uppställda mål. Resultat av åtgärder bör redovisas liksom bristande resultat åtföljda av en handlingsplan.
- De lärosäten som valt att slå samman jämställdhetsarbetet med andra områden utifrån likabehandlingslagen bör särskilt värna om utvecklingsperspektivet, så att detta inte går förlorat.
- Lärosätena bör genomföra undersökningar av hur arbetet med jämställdhet och genusperspektiv framskrider på institutionsnivå.
- De lärosäten som har byggt upp webbsidor för jämställdhet bör utvärdera dessa för att ta reda på vilken roll de spelar i arbetet med jämställdhet.
- En närmare kartläggning av sambandet mellan genusperspektiv i undervisning och forskning och det aktiva jämställdhetsarbetet bör genomföras.
- Befordringsreformens utfall är resultat av tidigare historia. Lärosätena bör följa den exakt under tre år för att säkerställa utvecklingen.
- De lärosäten som i sina svar menar att svårigheten med att öka andelen kvinnor inom olika tjänstekategorier beror på faktorer i det omliggande samhället, bör påbörja ett aktivt rekryteringsarbete för att komma tillrätta med de strukturella hinder som man iakttagit.

Många lärosäten redovisar i sina rapporter hur det *skall* vara, men inte huruvida det också *är* på detta sätt. För att underlätta för lärosätena att regelbundet kontrollera utvecklingen av jämställdhetsarbetet bör särskilda frågor besvaras i årsredovisningen.

Förslag till frågor att besvara i årsredovisningen:

- Redovisa befintliga tjänster och resurser för jämställdhetsområdet.
- Redovisa antalet institutioner som har särskilt avsatta medel för jämställdhetsarbete.
- Redovisa hur lärosätet själv följer upp vilka åtgärder som vidtagits under det gångna året.
- Redovisa hur lärosätet stimulerar det egna jämställdhetsarbetet och om några sanktionsmöjligheter tillämpas.

Studentinflytande

Utgångspunkter och kriterier för bedömning

Studentinflytande är inte ett begrepp med en given definition. Det finns därför anledning att tala om vilken innebörd bedömargruppen lägger in i ordet. Med studentinflytande avser vi representativt inflytande i olika organ, att studenternas intressen tillgodoses i dessa organ, att dessa intressen får genomslag i konkreta åtgärder och förändringar, liksom även studenternas inflytande över den vardagliga studiesituationen.

Då utvärderingen 1999/2000 var i sitt slutskede presenterade regeringen propositionen 1999/2000:28 ”Studentinflytande och kvalitetsutveckling i högskolan” som ledde till ett antal förändringar i både högskolelagen (HL) och högskoleförordningen (HF). Bedömargruppens rekommendationer baserades då både på iakttagelser under utvärderingens gång och på intentionerna i propositionen. Riksdagens beslut innebar följande förändringar i HL respektive HF:

- | | |
|------------------------|---|
| HL I kap. 4 §, tillägg | Kvalitetsarbete är en gemensam angelägenhet för högskolans personal och studenterna. |
| HL I kap. ny 4 a § | Studenterna skall ha rätt att utöva inflytande över utbildningen vid högskolorna. |
| HF I kap. ny 14 § | Högskolorna skall verka för att studenterna tar en aktiv del i arbetet med att vidareutveckla utbildningen. Högskolan skall ge de studenter som deltar i eller har avslutat en kurs en möjlighet att framföra sina erfarenheter av och synpunkter på kursen genom en kursvärdering som anordnas av högskolan. Högskolan skall sammanställa kursvärderingarna samt informera om resultaten och eventuella beslut om åtgärder som föranleds av kursvärderingarna. Resultaten skall hållas tillgängliga för studenterna. |

HF 3 kap. 9 §, tillägg Studenterna vid högskolan har rätt att vara representerade i alla beslutande och beredande organ inom högskolan vars verksamhet har betydelse för utbildningen och studenternas situation. Om beslut inte skall fattas eller beredning genomföras av ett organ utan av en enda person skall information lämnas till och samrådske med studentrepresentant i god tid före beslut respektive slutförande av beredningen.

Bedömargruppens rekommendationer (Högskoleverkets rapportserie 2000:8 R)

De rekommendationer som bedömargruppen 1999/ 2000 gav var följande:

- 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.

Underlaget

Som tidigare nämnts baseras uppföljningen i huvudsak på de skriftliga svar som har inkommit. Undersökningens uppläggning innebär att inte alla aspekter av studentinflytande är möjliga att kartlägga. Sådant som vi inte kommer åt är t.ex. i vilken utsträckning studenternas intressen tillgodoses i olika organ, i vilken utsträckning dessa intressen får genomslag i konkreta åtgärder och förändringar samt graden av studenternas inflytande över utbildningens vardagliga frågor. Dessa aspekter är naturligtvis inte mindre viktiga, inte minst mot bakgrund av de resultat som presente-

rats i Student- och Doktorandspegl. Där framgår att en av tre doktorander inte känner sig accepterade av forskarkollektivet, att två tredjedelar av doktoranderna uppger en låg grad av medinflytande på institutionen, att nästan sjuttio procent av grundutbildningsstudenterna sällan eller aldrig säger sig ha diskuterat kurskrav med lärare samt att femtio procent menar att de sällan eller aldrig ställer frågor i samband med undervisning.

Vi har noterat att många lärosäten inte har redogjort för om och på vilket sätt studenterna har involverats i denna uppföljning, vilket bedömargruppen finner mycket anmärkningsvärt. Samtidigt har några lärosäten valt att helt överlämna åt studentkåren att besvara frågorna kring studentinflytande. Detta okommenterat av lärosätet medför att kåren huvudsakligen redogör för det som inte fungerar väl eller borde fungera bättre utan att gå in på vad lärosätet faktiskt gör. Det är olyckligt med tanke på att ansvaret för arbetet ligger på lärosätet.

Kriterier för bedömning

En rad aktiviteter för att främja studentinflytande genomförs på landets lärosäten. Mycket har hänt sedan bedömargruppen lämnade sina rekommendationer i samband med utvärderingen 1999/2000. Vad lärosätena redovisar om hur de arbetar med studentinflytande har fått ligga till grund för de för bedömningskriterier som vi tagit fram. Kriterierna avser att återspegla ett systemtänkande kring arbetet och antas genom sin förankring i ett helhetsgrepp vara ett fruktbart sätt att angripa området. Inget av lärosätena genomför alla aktiviteter, även om många har aktiviteter inom varje område:

• Finns en policy kring studentinflytande?

Finns övergripande viljetryningar, visioner? Involverar detta ett resone-mang kring varför man vill öka studentinflytandet? Kopplas detta ihop med demokrati, kvalitet eller annat? Hur hänger de olika dokumenten lärosätet hänvisar till ihop? När är dessa antagna respektive reviderade? Finns en väldefinierad ansvarsfördelning? Finns en god ansvarsfördelning mellan lärosäte och studentkår(er)? Finns budget för denna aspekt?

• Finns en plan och en organisation för genomförandet av policyn?

Vilka åtgärder kan man tänkas vidta för att uppnå lärosätets visioner och mål? Har man uppnått dessa? Är alla informerade om att studentinflytande regleras av HL och HF och är en kvalitetsfråga? Finns rätt-

tighetslistor? Finns mottagande för nya studenter, såsom introduktioner och fadderverksamhet? Finns doktorand- och studentombudsmän eller motsvarande? Förekommer mentorsverksamhet för doktorander? Genomförs utbildningsinsatser för dekaner, prefekter och lärare? På vilket sätt integreras alla krafter, även studenthälsan och andra centrum av intresse, i arbetet för ökat studentinflytande?

- Hur fungerar student- och doktorandrepresentation på samtliga nivåer?

Finns det rutiner för samråd? Underlättas de studentfackligt aktivas arbete? Görs utbildningsinsatser för student- och doktorandrepresentanter? Finns informella forum för informationsutbyte mellan lärosätet och de aktiva på olika nivåer? Finns regelverk för att t.ex. jämställa doktorander- nas tid för representation med institutionstjänstgöring (eller andra former av prolongering) och lösningar för grundutbildningsstudenter kring eventuell obligatorisk undervisning eller examination som sammanfaller med mötestider? Används barometrar och utvärderingar av åtgärderna, som rättighetslistor och mottagningar för att få feedback på om de ger resultat?

- Hur fungerar rutiner kring kursvärderingar?

Genomförs kursvärderingar av något slag? Sammanställs dessa? Återkopplas resultaten och informeras det om eventuella beslut? Finns en definierad ansvarsfördelning kring vem som gör vad beträffande kursvärderingarna? Hålls resultaten tillgängliga?

- Har studentkårsrepresentanterna givits möjlighet att kommentera lärosätets svar på den här enkäten?

Hur arbetar lärosätet med studentinflytande

Helhetsbilden av enkätsvaren visar att mycket har hänt sedan utvärderingen genomfördes. Frågorna har kommit på agendan på ett nytt sätt. Fler initiativ genomförs på olika håll. Dessutom har många lärosäten tagit fasta på de rekommendationer som bedömargruppen gav 1999/2000. En annan utveckling i positiv riktning är att fler studentgrupper lyfts fram än tidigare. Ansträngningar görs för att olika studentgruppers olika förutsättningar för inflytande skall mötas. Problem och möjligheter skiljer

sig åt mellan olika grupper. I stället för att enbart se till studenterna som en grupp med gemensamma behov så särskiljs nu på fler håll än tidigare grundutbildningsstudenter, doktorander, programstudenter, kursstudenter, campusstudenter och distansstudenter.

Att flera lärosäten formulerat policies och handlingsplaner för hur man skall arbeta med frågorna på olika nivåer innebär att positionerna flyttas framåt. Goda exempel på tydlig policy och ansvarsfördelning har vi sett i materialet från Göteborgs, Linköpings, Umeå och Uppsala universitet. Mycket talar därför för att man där har skapat en organisation för utvecklingsarbetet kring studentinflytandefrågor med utsikter att ta snabbare steg framåt än tidigare varit fallet. Detta arbete kan ses som en grund för den implementering av åtgärder som sedan måste till. Åtgärder som tydliggör att det har hänt mycket och som är exempel på implementeringen är rättighetslistor, barometrar och att studentrepresentanter finns med i ledningsgrupper i princip över allt. Man bör också nämna vikten av att man på lärosätet klargör styrdokumentens status och roll när de antas. Vad innebär det att bryta mot de lokalt antagna dokumenten?

En generell bild är att universiteten förbättrat sig sedan den förra undersökningen, att högskolorna som grupp tyvärr inte nämnvärt gjort det och att de konstnärliga högskolorna är de som har längst kvar vad gäller detta arbete. De konstnärliga högskolorna behöver fortfarande hitta former för hur regler och rutiner skall implementeras och anpassas till deras verksamhet. Det får inte glömmas bort att rektorerna för dessa lärosäten också är myndighetschefer utsedda av regeringen och därmed ansvariga för att följa lagar och förordningar och se till att studenter respekteras och görs delaktiga. Vad som dock är unikt vid de konstnärliga högskolorna är studenternas medverkan i juryer vid antagningen av nya studenter.

Mycket återstår att göra på området studentinflytande, även för andra än de konstnärliga högskolorna, inte minst för att flera lärosäten skall efterleva lagstiftningen. Vi har uppmärksammat tre brister i detta avseende. Den första rör studentrepresentationen i beredande organ, framför allt på institutionsnivå. I många fall bereds inte studentrepresentanter plats i dessa. En andra aspekt handlar om rutiner för samråd där underlag inte lämnats i enkäterna för att kunna bedöma i vilken utsträckning ett samrådsförfarande används när så är påbjudet. Den tredje bristen rör efterlevnaden av högskoleförordningens skrivningar kring kursvärderingar. Detta återkommer vi till nedan.

Vid en jämförelse av lärosätenas arbete med studentinflytande och jämställdhet blir det tydligt att jämställdhetsarbetet kommit längre och

att där finns ett systemtänkande som inte i samma grad finns för arbetet med studentinflytande.

Hur kan man främja studentinflytande generellt?

En utveckling som vi hade hoppats på men inte sett var att lärosätena skulle ta ett större ansvar för att främja studentinflytande generellt. Vikten av att en ordning skapas som gynnar studentinflytande och studenters ansvarstagande för sin utbildning kan inte nog poängteras. Detta handlar om att skapa en kultur där studentrepresentanten liksom den enskilda studenten blir delaktig i högskolans verksamhet och i de vardagliga utbildningsfrågorna. För att känna sig delaktig tror vi bland annat att studenten måste känna sig som en resurs och en tillgång i verksamheten. En av förutsättningarna för att detta skall komma till stånd är att akademien inte bara betraktas som lärares och annan högskolepersonals arbetsplats.

Det behövs med andra ord ett långsiktigt arbete, som om det genomfördes skulle ge utdelning på flera sätt och påskynda högskolans kvalitetsarbete, högskolans demokratiska utveckling, liksom enskilda studenters ansvarstagande för sin utbildning. En grundläggande förutsättning handlar naturligtvis om att högskolans anställda är införstådda i gällande lagar, regler och förordningar och att studenterna blir medvetna om vilken roll de har i högskolans verksamhet. Det är också viktigt att lärosätets ledning tar sitt ansvar för att skapa en positiv kultur vad gäller synen på studenten som medarbetare och att denna kultur förankras i alla led.

Örebro universitets engagemang i kampanjer för att studenter skall engagera sig, liksom att de bistår studentkåren i dess valarbete kan lyftas fram som ett gott exempel på strävanden att öka studenternas engagemang generellt. Ett annat gott exempel är Karolinska Institutets Råd för nyanställda, samt deras Framtidsråd. Framtidsrådet syftar till att fånga upp yngre medarbetares syn på arbete och KI som arbetsplats. I rådet finns bland andra doktorander representerade. Rådet för nyanställda är ett organ där studentrepresentanter och fackliga representanter kan lyfta frågor till rektor och ledning.

Kollektivt studentinflytande

En av de rekommendationer som gavs av bedömargruppen 1999/2000 var att lärosätena bör ge stöd till och ta ansvar för studenternas möjligheter att aktivt delta i beslutsfattande, detta genom att bidra till utbildning av stu-

dentrepresentanter liksom att se över informationen till studentrepresentanterna. Utbildning av studentrepresentanter ges i dag på alla universitet och på nästan alla högskolor. Vid Linköpings universitet ges dessutom poänggivande kurser för utbildningsbevakare. En annan förutsättning för att det kollektiva inflytandet skall främjas handlar som nämnts om att hela högskoleorganisationen måste ha god kunskap om lagar, regler och förordningar. Detta gynnar naturligtvis både det kollektiva studentinflytandet och enskilda studenters inflytande. Högskoleverket genomförde en enkät våren 2002 och i ett pressmeddelande i juli samma år konstaterar att högskolans anställda uppfattar sig ha låg kunskap om gällande regelverk och att mycket skulle kunna åstadkommas genom utbildningsinsatser för lärare och prefekter. Till dem som genomför sådana utbildningsinsatser av anställda med relevans för studentinflytandet hör bland andra Södertörns högskola, SLU, Umeå, Uppsala och Växjö universitet.

Studentrepresentanternas deltagande i beredande organ har ökat oräntligt sedan 1999. Dock lyckas högskolorna i mindre utsträckning än universiteten med detta. I flera svar lyfts problemen med att tillsätta alla platser för studentrepresentanter fram. Alltför ofta verkar man från lärosäteshåll felaktigt se detta som studentkårens problem. Några uppmärksammar också utbrändhet och utbrändhetstendenser bland studentrepresentanterna. De ökade studiemedelskraven och de specifika ekonomiska och studiesociala förhållandena gagnar naturligtvis inte en utveckling där fler studenter tar sitt medansvar.

Studentrepresentanter har i dag också större möjligheter att komma in i tidigare slutna församlingar. De flesta lärosäten har nu studentrepresentanter i ledningsgrupper på central nivå och fakultetsnivå. Vid Luleå tekniska och Växjö universitet har man tagit fram en lokal definition på beredande organ. Ett annat sätt att underlätta studentrepresentanternas arbete är att hitta lösningar för att kombinera framgångsrika studier med ett studentfackligt engagemang. Flera lärosäten som exempelvis Linköping, Lund, Uppsala och Växjö universitet har tagit fram regler för prolongering för doktorander, det vill säga riktlinjer för förlängning av utbildning och finansiering utifrån vilka förtroendeuppdrag doktoranden ägnat sig åt. För grundutbildningsstudenter finns på en del håll, t.ex. vid Malmö högskola, SLU och Umeå universitet, andra typer av underlättande åtgärder som möjligheten att ta igen missade obligatoriska utbildningsmoment när dessa krockar med studentfackliga uppdrag.

En annan rekommendation handlade om att lärosätena bör vara uppmärksamma på studenternas kollektiva inflytande på institutionsnivå,

både när institutionerna leds av styrelser och när prefektstyre införts. Här har tyvärr mindre än vad man kunnat önska hänt, vilket tas upp i flera kårkommentarer. Svårigheterna med det kollektiva inflytandet är större på institutionsnivå. Övriga aktiva i organ på institutionsnivå har ofta sin vardag på institutionen. Den kollegialitet som främjas genom den dagliga interaktionen kan medföra att en mängd frågor inte hamnar på dagordningen i något institutionsorgan utan i stället avgörs i lunchrummet, det vill säga i ett sammanhang där studentrepresentanterna inte finns med. Att så tillåts ske innebär att institutionerna inte följer lagen. Det är dessutom olämpligt att frågor som på ett sånt konkret sätt påverkar studenternas utbildning som beslut om kursuppläggning, kursinnehåll och kurslitteratur kan fattas utan fullgott studentinflytande.

Flera högskolor åberopar sin litenhet liksom närheten mellan studenter och ledning, respektive studenter och lärare, och att detta möjliggör ett informellt studentinflytande som skulle kompensera en formaliserad beslutsordning. Närheten har naturligtvis fördelar, men inte enbart, och framför allt får närheten inte ersätta en formaliserad beslutsstruktur. Det är viktigt att skapa tydlighet när det gäller förhållandet mellan lärosäte och studenter enskilt och kollektivt.

Flera tänkbara åtgärder skulle kunna avhjälpa bristen med det kollektiva studentinflytandet på institutionsnivån: Genom att låta studentrepresentanterna delta i prefektträffar, pedagogiska träffar, campuskonferenser och liknande ökas medvetenheten och kunskapen om aktuella studentfrågor. Genom att ha en stående punkt på dagordningen försäkras studentrepresentanterna att kunna komma till tals. För att högskolans ledning kontinuerligt skall kunna följa det kollektiva inflytandet på lägre nivåer är det viktigt att institutionerna årligen rapporterar om detta till fakultetsledningen och därefter till högskoleledningen. Kunskap om vad som händer på olika nivåer inom högskolan är en förutsättning för att ledningen skall kunna vidta åtgärder när rutiner brister.

Ett problem i det kollektiva inflytandet är det kunskapsunderskott som studentrepresentanterna ofta har gentemot högskoleanställda. Vid Mitt-högskolan har man velat komma till rätta med detta genom att inrätta avtal med studentrepresentanter om att sitta i högskolestyrelsen i flera år. Det är samtidigt viktigt att se det positiva i studenternas korta mandatperioder då dessa innebär att det strömmar in nya idéer och frågor som återspeglar den utveckling som sker vid lärosätet. Det är inte heller meningen att de kåraktivitas studier skall påverkas för mycket. Därför är det angeläget att hitta strukturer som anpassas efter detta.

Enskilda studenters inflytande

De flesta rekommendationer som gavs av bedömargruppen 1999/2000 rörde det kollektiva studentinflytandet. Det är också på det kollektiva området som ansträngningar främst gjorts. Den enskilda studenten är en viktig resurs i arbetet med att utveckla utbildningen på institutionsnivå. Goda former för den enskilda studentens inflytande, det vi här kallar det individuella inflytandet, främjar också studentens möjligheter att påverka de egna studierna. Regeringen har redovisat en klar uppfattning om att det är viktigt att studentinflytande inte enbart sker genom representation utan att den enskilda studenten görs involverad.

Den rekommendation som bedömargruppen gav på området handlade om att man skulle se över informationen till studenterna vid studiernas början och kontinuerligt under studietiden på samtliga nivåer. Det som lärosätena framför allt tar upp är mottagningen av nya studenter. I princip alla lärosäten genomför någon typ av mottagning av studenter. Även om innehåll och omfattning varierar kraftigt och alla inte förefaller informera studenterna om deras rättigheter och möjligheter till inflytande över utbildningen, liksom annan kunskap som främjar studenters enskilda och kollektiva inflytande. Vid exempelvis Växjö universitet anordnas ett föreläsningsspaket som vänder sig till studenter som läser på fristående kurser. Föreläsningarna är vid tre sena eftermiddagstillfällen och har olika inriktning. Vid till exempel Umeå universitet genomförs speciella introduktionsdagar för nyantagna doktorander vars syfte är att informera om doktorandens rättigheter och skyldigheter.

Ytterligare en rekommendation var att förteckningar över studenternas rättigheter skulle utarbetas och ses över med jämna mellanrum. Flera lärosäten har nu tagit fram rättighetslistor. Dock sägs inget eller mycket lite om hur dessa distribueras. Rättighetslistor som inte når studenterna har ingen större betydelse. Högskolan i Kalmar har följt Lunds universitets exempel och tagit fram ett litet plastkort med rättigheterna på. Flera lärosäten som bland andra Högskolan i Malmö, Högskolan i Skövde och Lärarhögskolan i Stockholm har lagt ut rättighetslistan på webben. Lunds universitet har också tagit fram en rättighetslista för doktorander, något som är mycket angeläget då doktorandernas villkor skiljer sig på många sätt från grundutbildningsstudenternas.

Till de övriga initiativ som genomförs för att öka enskilda studenters inflytande kan rektors institutionsbesök på Mitthögskolan nämnas. Årligen träffar rektor, medarbetare och en representant för områdesnämndsnivån institutionsledning, lärare och studenter var för sig. Vid

dessa träffar görs också återkopplingar till tidigare besök. Studenterna ges möjligheter att framföra synpunkter på verksamheten. Ett annat sätt att fånga upp studenters synpunkter, liksom även eventuella problem, är genom de student- och doktorandombudsmannafunktioner som inrättats vid vissa lärosäten. Detta gynnar både det kollektiva och enskilda studentinflytandet. Genom ombudsmannafunktionen kan det kollektiva arbetet understödjas då mer resurser kan läggas på att bevaka frågor och inhämta kunskap av studentintresse. Samtidigt kan ombudsmannen vara den enskilda studenten behjälplig.

En annan rekommendation var att följa upp utvärderingar och andra undersökningar om studenternas uppfattningar, samt att utarbeta system för att bevaka att åtgärder vidtas. Uppföljningar görs nu på fler håll än tidigare. Lunds barometrar tas fram tillsammans med studentrepresentanter och fungerar sedan som underlag när handlingsplaner utarbetas. Nu har flera anammat Lunds metoder, men i och med att Lund var först har lärosätet återigen försprång vad gäller att utvärdera det första försöket och genomföra en vidareutveckling av detta. Vid Högskolan i Halmstad betygsätter studentkåren skriftligt resultatet på de olika frågorna i studentbarometrarna och informerar därefter högskolans olika enheter om sin syn på enkätresultaten. Därefter ombeds enheterna att skriftligt lämna in en uppföljning till kvalitetsrådet. Uppföljningen innehåller även en åtgärdsplan för respektive enhet och förslag till högskoleövergripande åtgärder föranledd av studentbarometern. Andra typer av uppföljningar har genomförts vid till exempel vid Högskolan i Gävle, Högskolan i Malmö, Karolinska institutet, Luleå tekniska universitet och Mitthögskolan. Vid Umeå universitet har en undersökning genomförts av studenters hälsa och välbefinnande, och fakulteten får sedan årligen redovisa samt revidera sin policy. Doktorandbarometer har genomförts vid Växjö universitet, och vid Uppsala universitet har en omfattande utvärdering av forskarutbildningen genomförts.

Ett mycket tydligt exempel på studenters inflytande är möjligheten för studenter att initiera kurser. Vid Högskolan i Skövde har man tagit fram riktlinjer för just detta. Även vid Karolinska institutet finns ett studentinitierat projekt kring core curriculum inom läkarutbildningen. Betygsombudsmannafunktionen vid Uppsala universitet är ett unikt och intressant projekt som nu håller på att utvärderas.

Doktorandernas speciella villkor

Många förhållanden skiljer sig åt mellan att vara grund- och forskarutbildningsstudent. Detta får också konsekvenser för det enskilda och kollektiva inflytandet. Beroendesituationen som doktoranden än mer än grundutbildningsstudenten befinner sig i främjar knappast att man som doktorand tar sitt medansvar. Genom forskarutbildningsreformen 1998 skärptes reglerna för med vilken hastighet en forskarutbildning skall avklarats. Detta pekar ytterligare på vikten av att förutsättningarna för doktorandens studiesituation gynnas. Detta inkluderar naturligtvis att doktoranden får en god introduktion vid utbildningens början både i frågor som rör rättigheter och skyldigheter och om mer praktiska saker som kan underlätta studierna. Dessvärre anser så många som 75 procent av doktoranderna i Doktorandspegeln att de inte är nöjda med den introduktion de fått.

Handledning är den enskilt viktigaste faktorn för en lyckad forskarutbildning och även det område som oftast skapar problem. Därför är det alarmerande att 40 procent av doktoranderna i Doktorandspegeln uppfattar att de inte får tillräcklig handledning. Ett sätt att göra doktorander medansvariga för sin utbildning är genom att öka förutsättningarna för goda handledarrelationer. Detta kan bland annat göras genom att man inför obligatoriska handledarkurser liksom kontinuerlig vidareutbildning. Vid Linköpings universitet har man uppmärksammat att doktoranderna behöver tillgång till en person inom respektive institution som är neutral i förhållande till handledare, ämnesföreträdare och prefekt och som har till uppgift att tillvarata de forskarstuderandes intressen. Detta är lovvärt även om systemet ännu inte är konsekvent genomfört på hela lärosätet.

Vid Lunds universitet har en rättighetslista för doktoranderna tagits fram. Den kan fungera som ett viktigt verktyg för att reglera och tydliggöra för alla på lärosätet vad som gäller. Men det vore ett ytterligare steg i positiv riktning att fastställa riktlinjer utifrån det som är unikt för att vara doktorand inom ett specifikt ämne.

Vid Umeå universitet har ForskUm-projektet genomförts, vars syfte var att identifiera problem och brister i forskarutbildningen. Resultatet av kartläggningen har utgjort utgångspunkten för konkreta åtgärder som även syftar till att öka doktorandernas inflytande över den egna studiesituationen. På olika håll genomförs olika typer av undersökningar för att kartlägga doktoranders villkor.

Antalet doktorander som läser vid högskolor som saknar rätt eller har begränsad rätt att utfärda doktorsexamina ökar. Doktoranderna vid dessa lärosäten är inskrivna vid ett annat lärosäte. Det innebär att många centrala beslut som rör forskarutbildningen fattas långt ifrån dessa doktorander. Högskolan i Kalmar är ett exempel på en sådan högskola. Där har man dock uppmärksammat det växande antalet doktorander och tagit en rad initiativ för att förbättra deras villkor. Initiativen handlar om en plan för hur doktorander tas emot, doktorandhandbok, riktlinjer för kursvärderingar av doktorandutbildning samt att man inrättat funktionen som studierektor för forskarutbildning.

Kursvärderingar

I syfte att öka de enskilda studenternas inflytande har lagstiftningen kring kursvärderingar skärpts. Kursvärderingarna är det tillfälle då alla studenter har direkt möjlighet att påverka sin utbildning och är därmed väldigt viktiga. Används de rätt är de ett bra verktyg för högskolans kvalitetsutvecklingsarbete. Högskoleverket har under åren 2001 och 2002 gjort närmare 500 kvalitetsgranskningar av både grund- och forskarutbildning. Samtliga konstaterar att förordningstexten inte efterlevs i sin helhet, i synnerhet när det gäller att sammanställa grundstudenternas och doktorandernas åsikter.

Inget lärosäte redovisar de diskussioner som lett fram till policydokument och regelverk för kursvärderingarna i syfte att kunna uppfylla förordningens krav. Inte heller presenteras någon typ av problematisering eller några reflektioner kring hur policies skall implementeras.

En generell bild

Svaren på frågan om vad som hänt kring kursvärderingarna sedan ändringarna i högskoleförordningen skiljer sig mycket åt mellan de olika lärosätena och även mellan institutioner på samma lärosäte. Det är tydligt att förordningsförändringarna inneburit att kursvärderingar genomförs i större utsträckning än tidigare, men ofta är underlaget i materialet knappt. Långt ifrån alla lärosäten har inhämtat information från institutions- och fakultetsnivå. Därmed är det svårt att avgöra i vilken utsträckning förändringar verkligen skett. Flera gör eller har gjort en översyn av kursutvärderingsrutiner och har på central nivå tagit fram regelverk och

policies kring hur kursvärderingar skall hanteras. Vid t.ex. Högskolan i Kalmar och Linköpings universitet har dessutom en kursvärderingspolicy tagits fram för forskarutbildningskurser. Dock förefaller de flesta lärosäten ha tolkat förordningen så att enbart grundutbildningskurser skall utvärderas. Detta är en missuppfattning då högskoleförordningens första kapitel är av allmän karaktär.

Alla lärosäten genomför kursvärderingar i någon omfattning även om det på flera håll nämns att de inte genomförs i alla ämnen eller kurser. Gemensamt för universiteten och många av högskolorna är att man har fastslagit regler kring kursutvärderingar vid det egna lärosätet. I dessa dokument upprepas förordningstexten, men i flera fall sker också en konkretisering och komplettering. Det lämnas dock oftast till ansvariga på institutionsnivå att bestämma formen för utvärderingarna, något som bedömargruppen ser positivt på då formerna för utvärdering bör anpassas till det enskilda ämnet. Göteborgs universitet ger exempelvis i sitt kvalitetssystemsdokument förslag på olika former för kursvärderingar, där seminariet utgör ett av förslagen. Som ett av få lärosäten säger man också i sin policy för studentinflytande att även forskarutbildningen skall utvärderas.

Olika lärosätens specifika villkor ställer olika typer av krav på rutiner kring kursvärderingar. Möjligheten till överblick försvåras ju större högskoleorganisationen är och ju mer decentraliserad organisationen är. Jämför man två stora lärosäten som Stockholms och Lunds universitet, visar det sig att man kommit olika långt i arbetet när det gäller kvalitets-säkring. Lund utgör ett gott exempel på hur man på ledningsnivå kan försäkra sig om att verksamheten fungerar tillfredsställande. Kvalitets-säkringen sker genom att utvärderingsenheten genomför barometrar och utvärderar kursvärderingsrutinerna.

När det gäller de konstnärliga högskolorna har de i princip inga fastställda regler för hur kursvärderingar skall gå till eller att de skall genomföras. Flera av dem förefaller också snarare avse värderingar av studenternas egna prestationer när de talar om kursvärderingar.

Det efterfrågas i många fall från kårer förbättringar vad gäller sammanställning, återkoppling, information om beslut och tillgängliga resultat av kursvärderingarna. Även flera lärosäten framför att det kan variera mycket i vilken utsträckning lagen efterlevs mellan olika institutioner.

Problem som lärosätena lyfter fram

En rad problem av olika slag visar sig uppstå när lärosätena skall implementera den nya lagstiftningen. En stor osäkerhet verkar finnas kring vad lagen egentligen kräver. Ett av frågetecknen handlar om skrivningen kring studenterna. De flesta har missat att både doktorander och grundutbildningsstudenter skall ges möjlighet till kursvärderingar. Ett annat problem som flera tar upp rör svårigheten att engagera studenterna att genomföra kursvärderingar. Vissa har för att lösa detta skrivit in i sina policies att formerna för kursvärderingarna skall vara sådana att studenterna stimuleras att delta. Flera lärosäten, t.ex. Göteborgs och Umeå universitet, tar i sina policies upp vikten av att studenterna informeras om värdet av kursvärderingarna. Om arbetet med att återföra resultaten från enskilda kursvärderingar förbättras, blir det tydligare att det finns anledning att engagera sig i utbildningen. Som student måste man se en anledning till att tycka något. Ser man aldrig resultat av sina ansträngningar är det inte svårt att förstå varför motivationen att fylla i ytterligare en kursvärdering minskar. Det är viktigt att läraren i början av en kurs tydligt klargör varför utvärderingen är viktig, hur den genomförs och vad som kom fram i den senaste kursvärderingen. Dessutom är det viktigt att man i organiserade former låter studenterna en bit in i kursen komma med synpunkter. En snabb återkoppling till studenterna om detta kan ytterligare motivera dem att genomföra en större kursvärdering vid kursens slut. Vid IDA, institutionen för datalogi vid Linköpings universitet, genomförs snabbare utvärderingar under pågående kurs. Med hjälp av så kallade ”muddy cards” fångas kursdeltagarnas synpunkter upp genom ett enkelt litet blankt kort och uppmaningen att skriva ned spontana positiva och negativa synpunkter.

Ett annat sätt att öka svarsfrekvensen som flera använder sig av är att ägna schemalagd tid åt att genomföra utvärderingar. Exempelvis kan studenterna styra vad detta samtal skall innehålla i form av fördjupning eller bredd. Det kan inte nog poängteras hur central lärarens roll, engagemang och lyhördhet är för goda kursvärderingar.

Ett annat frågetecken kring hur förordningen skall tolkas gäller högskolans ansvar. På flera håll har man tidigare låtit kåraktiva genomföra kursvärderingar. Detta är ofta fallet på tekniska utbildningar. Nu har frågetecknet uppstått kring om detta är en möjlig fortsatt ordning. Det är viktigt att ansvaret enligt förordningen ligger på den läraren som ansvarig för utbildningen även om själva genomförandet kan ske i samarbete med studentkåren.

Det har också uppstått frågetecken kring vad som är att betrakta som en kurs. Några lärosäten har i riktlinjerna för kursvärderingar definierat vad som utgör en kurs eller uppgett omfattning i poäng för delmoment som skall utvärderas. Detta ser vi som positivt eftersom det ger tydliga signaler om rättigheter och skyldigheter vid lärosätet.

Flera är osäkra på vilken metod för kursvärderingar som förordningen påbjuder. Vissa tror att förordningstexten underförstått tycks föreskriva standardiserade enkäter, något som verkar besvärande i de fall där man har utvecklat bra rutiner med mer djuplodande, dialogbaserade och reflekterande kursuppföljningar. En av fördelarna med att värderingar som sker genom seminarium är att idéer kan födas i diskussionen, som man kanske missar när man sitter ensam och skall fylla i ett formulär. Förordningen säger ingenting om formerna och metoderna. Det vore självfallet olyckligt om formen reglerades i förordningstexten. Vid valet mellan olika former för utvärdering är det viktigt att tänka på dels att både studenter och lärare kommer till tals, dels att båda gruppernas integritet värnas.

Vid Umeå universitet utvärderas även den psykosociala miljön i kursutvärderingen. Att denna aspekt lyfts fram som relevant ser bedömaregruppen som mycket positivt. En god psykosocial miljö ökar förutsättningarna för att studenterna skall trivas, verka på lika villkor och därmed känna sig delaktiga och ta sitt medaktörsansvar. Av denna anledning finns mycket att hoppas på framöver genom likabehandlingslagen som ställer krav på att högskolan arbetar förebyggande vad gäller alla studenters lika rättigheter.

Ytterligare frågor finns kring vad som avses med sammanställning, återkoppling och tillgänglighet. Det är viktigt att ha goda svarsfrekvenser för att en sammanställning skall vara meningsfull. När det gäller återkoppling verkar lärosätena göra olika tolkningar av huruvida återkoppling skall ges de studenter som genomfört en specifik kurs eller de kommande studenterna på den kursen. En välfungerande återkoppling skall innebära att båda dessa studentgrupper informeras. Beslut om vilka förändringar som faktiskt kommer att genomföras kan oftast inte fattas av den kursansvariga läraren, utan av institutionsledningen. Därför är det viktigt att goda rutiner finns för att kommunicera resultatet av kursvärderingen till det forum där beslut fattas. Vid exempelvis Idrottshögskolan i Stockholm ansvarar programansvarig lärare för att frågor från programråden diskuteras i institutionens ledningsgrupp. Examinatorn får föredra resultaten från kursvärderingarna för nämnden.

Bedömargruppens rekommendationer

För att skapa en kultur där studenternas delaktighet och roll som medaktör stärks och riskerna för studenternas känsla av alienation minimeras vill vi rekommendera följande:

- Genomför en översyn av hur ledningens beslut liksom andra regelverk och riktlinjer genomsyrar/når ut i hela organisationen och hur ledningsnivån försäkras om att uppföljningssystemet av detta fungerar.
- Utbilda dekaner, prefekter och lärare i de regelverk som reglerar studentinflytande.
- Utbilda nya studentkårsaktiva.
- Arbeta aktivt för att underlätta och öka rekryteringen av studentrepresentanter.
- Utveckla av rutinerna för genomförande av kursvärderingar med speciellt fokus på fasen som rör sammanställning och återkoppling.
- Genomför en översyn av vilket arbete som behövs för att öka medvetenheten om doktoranders ställning, villkor och vad som behövs för att deras möjlighet till inflytande skall främjas. Som ett led i detta bör införas riktlinjer kring prolongation.
- Upprätta av en rättighetslista för doktorander.

Social och etnisk mångfald

Utgångspunkter och kriterier för bedömning

Utgångspunkterna för bedömningen vid utvärderingen 1999/2000 var att utreda hur lärosätena arbetar med rekrytering och integrering dels av personer från studieovana hem oavsett etnisk bakgrund, dels av personer med utländsk bakgrund oavsett utbildningsbakgrund. Syftet med denna uppföljning är att utreda hur arbetet fortskrider och att undersöka vilka resultat som uppnåtts sedan utvärderingen genomfördes 1999. I bedömningen har följande kriterier använts för att bedöma högskolornas arbete med social och etnisk mångfald:

• Uppnådda resultat

Lärosätenas faktiska rekrytering av studenter. Som källmaterial används Högskoleverkets NU-databas för uppgifter om social och etnisk mångfald.

• Ambitionsnivå

Här utgår bedömningen i första hand från inskickade mångfaldsplaner, handlingsplaner för breddad rekrytering eller andra styrdokument. Vad vill man åstadkomma, och har man en tydlig plan för att nå detta mål? Hur förhåller sig styrdokumentet till lärosätets övriga styrdokument och hur följs de upp?

• Organisation och resurser

Hur organiseras arbetet med social och etnisk mångfald och vilka resurser anslås för arbetet? Finns det skäl att anta att man med de medel som avsatts kan nå de mål man ställt upp?

• Konkreta insatser

Vilka insatser görs för att bredda rekryteringen i dagsläget? Hur tas studenterna emot? Har man exempelvis inrättat någon form av collegeutbildning? Hur följer man upp de studenter som man lyckats rekrytera?

Bedömargruppens rekommendationer från 1999/2000 (Högskoleverkets rapportserie 2000:8 R)

De rekommendationer som bedömargruppen 1999/2000 gav var följande:

- 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) och målgruppsanpassningen av dess verksamhet.
- Utvärdera befintliga rekryteringsåtgärder utifrån ett mångfaldsperspektiv.
- Utveckla introduktionen vid studiestarten, i synnerhet för studenter på fristående kurs.
- Säkra tillgången och kvalitet på studievägledningen 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 deltidstudier 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 invandrade akademiker och tillvarata erfarenheter från aspirantutbildningen och andra liknande utbildningar.

Allmänna iakttagelser

När det gäller lärosätenas arbete med social och etnisk mångfald, kan vi konstatera att det skett en mycket markant förändring under åren 1999–2003 – så markant att en framtida utbildningshistoriker nog måste fråga sig vad som hänt. När Högskoleverket genomförde granskningen av lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald hösten 1999 och våren 2000 var det få lärosäten som hade ett

organiserat arbete för att rekrytera nya studentgrupper. De flesta utgick från att de kunde göra mycket lite för att påverka rekryteringen förutom att skicka ut kataloger och sätta in annonser. Då verkade också tanken på social och etnisk mångfald som kvalitetskriterium vara främmande för många. Ja, själva begreppet ”social och etnisk mångfald” var nytt och problematiskt, och vållade många funderingar. En ofta återkommande fråga i samband med de platsbesök som då gjordes var om lärosätena nu skulle vara tvungna att registrera sina studenter och ta reda på varifrån de kom och föräldrarnas klasstillhörighet. I några fall möttes Högskoleverkets granskning också av öppen kritik, för att inte säga fientlighet. Man hade inget emot en kvalitetsgranskning, men saker som studentsammansättning och arbete för rekrytering ansåg kritikerna inte höra dit.

Bara fyra år senare, år 2003, är läget helt annorlunda. Ett flertal projekt för att rekrytera nya grupper har startats. Studentambassadörer reser ut till gymnasieskolor och komvux runt om i landet. Projekt med läxläsningshjälp pågår i en mängd skolor, varav många i områden som tidigare haft väldigt låg övergångsprocent. Invandrarföreningar och fackklubbar får besök av studenter som svarar på frågor och förklarar hur det svenska högskolesystemet fungerar. Som ett mått på aktivitetsgraden kan man se mängden ansökningar till den statliga Rekryteringsdelegationen, som inrättades i november 2001. Sammanlagt har det under de tre ansökningstillfällena som varit hittills kommit in 621 ansökningar om medel för projekt för att öka den sociala och etniska mångfalden, varav 100 av dessa beviljats projektmedel. Visserligen har inte alla mångfaldsprojekt universitet eller högskolor som huvudman, men alla som beviljats har åtminstone ett lärosäte som medsökande.

Vår framtida utbildningsforskare, som studerar högre utbildning i Sverige runt sekelskiftet 2000, kommer förmodligen också att slås av den väldiga aktivitet som utvecklats när det gäller att skriva mångfaldsplaner, ta fram statistik och formulera måldokument inom området ”social och etnisk mångfald”. Genomgående i dessa är att mångfald ses som en kvalitetsaspekt, vilket är viktigt eftersom det gör frågan till en angelägenhet för det enskilda lärosätet. Tidigare har det varit vanligare att man hänvisat till att en social snedrekrytering leder till att man missar en ”begåvningsreserv”, vilket på sikt är ett nationalekonomiskt resursslöseri. Företrädare för ett enskilt lärosäte har ofta kunnat hålla med om att detta är ett problem, men samtidigt kunnat hävda att det är en angelägenhet för beslutsfattare på nationell nivå. Det är nationen som gör förlusten, inte lärosätet, och därför måste frågan hänskjutas till den politiska sfären. De åtgärder

som föreslagits har handlat om sådant som studiestöd, sammanhållen grundskola m.m. I och med att mångfald kommit att ses som ett kvalitetskriterium har emellertid uppfattningen om vems angelägenhet det är kommit att förskjutas. Accepterar man tanken att en bristande mångfald på sikt leder till en försämrad kvalitet i undervisning och forskning, blir åtgärder för att minska denna brist något som i högsta grad berör det egna lärosätet och betraktas som allas angelägenhet.

Bedömargruppen kan också konstatera att de flesta av de rekommendationer som gavs 1999/2000 har uppfyllts. Bedömargruppen föreslog exempelvis att varje lärosäte skulle upprätta en mångfaldsplan, och med några undantag är detta också genomfört. Vidare föreslogs att lärosätena borde överväga att inrätta en tjänst som handläggare för mångfaldsfrågor. Detta är väl inte genomfört över allt, men många universitet och högskolor har inrättat tjänster eller gett handläggare särskilda uppdrag för att inom ramen för sitt arbete främja mångfaldsarbetet. Vidare föreslogs att man borde ”vidareutveckla rekryteringsinsatserna både vad gäller bredden (till att gälla gymnasieskolan samtliga program, komvux, folkhögskolor, kunskapslyftet) och målgruppsanpassning av dess verksamhet”. Även här kan vi konstatera att ett stort antal högskolor, oftast genom Rekryteringsdelegationens försorg, har formerat partnerskap med utbildningsaktörer utanför högskolan.

En av de rekommendationer bedömargruppen gav 1999/2000 var att lärosätena skulle ”vidareutveckla rekryteringsinsatserna både vad gäller bredden (till att gälla gymnasieskolan samtliga program, komvux, folkhögskolor, kunskapslyftet) och målgruppsanpassning av dess verksamhet.” Detta har många universitet och högskolor gjort, och på detta område har det skett så mycket att det kan vara värt att dröja något vid de förändringar i yttre förutsättningar som skett.

Mångfaldsfrågan har kommit på den högskolepolitiska agendan

Sedan Högskoleverkets granskning 1999/2000 har frågan om social och etnisk mångfald vid våra lärosäten tilldragit sig stort intresse. Flera olika aktörer har tagit initiativ på området, något som kunnat leda till att man motverkat varandra. Så verkar dock inte ha skett, utan de olika åtgärderna tycks ha förstärkt varandra.

Som en första bidragande orsak till att mångfaldsfrågan sattes på agendan måste man se det faktum att Högskoleverket beslöt att göra den ovan nämnda granskningen 1999–2000 där social och etnisk mångfald lyftes

fram som en kvalitetsaspekt. Den resulterade i två skrifter, *Lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald* (Högskoleverkets rapportserie 2000:8 R) och *Goda exempel* (Högskoleverkets rapportserie 2000:9 R), varav inte minst den sistnämnda ofta återkommer som referens i mångfaldsplaner och handlingsstrategier.

Mycket viktig i sammanhanget var också den utredning om mångfaldsproblematiken som regeringen tillsatte på senhösten 1999. Utredningen, som leddes av Lunds universitetsrektor Boel Flodgren, resulterade i den omfattande volymen *”Mångfald i högskolan; Reflektioner och förslag om social och etnisk mångfald i högskolan”* (SOU 2000:47). En bärande tanke i den var att varje lärosäte för att få stadga och kontinuitet i arbetet skulle utforma en mångfaldsplan med tydliga mål. Men utredningen kom också med en rad mer konkreta förslag för att bredda rekryteringen och göra det lättare för studenter som inte har svenska som modersmål att klara sina studier. Man föreslog t.ex. att språkverkstäder skall finnas på varje högskola, samt införande av en obligatorisk introduktionstermin till högre studier m.m.

Utredningen *Mångfald i högskolan* åberopas märkligt nog väldigt lite i planer och dokument som sänts in i samband med denna utvärdering. Desto vanligare är det att lärosätena hänvisar till propositionen *Den öppna högskolan* (Prop. 2001/02:15) som kom i början av 2001. Den tog fasta på en del av förslagen i utredningen, men inte alla. Så fullföljde man t.ex. inte förslaget om en obligatorisk introduktionstermin. I stället föreslogs inrättande av frivilliga ”collegeår” efter förebild från Umeå universitet och Södertörns högskola.

För den händelse något universitet eller någon högskola skulle tveka om rekryteringsfrågorna hör till dess ansvarsområde gjordes också ett viktigt tillägg till högskolelagen (1 kap. 5 §), där bland övriga uppgifter det nu stadgas:

- Högskolorna skall också aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan. (SFS 2001:1263).

Genom att ansvaret på detta sätt har tydliggjorts i lagtexten har frågan fått en annan dignitet än tidigare. Så har t.ex. Högskoleverket i och med 2003 års ämnes- och programutvärderingar tagit upp arbetet för ökad mångfald som ett av de kriterier som vägs in i bedömningarna. Lagen är också utgångspunkt för det särskilda krav som skrevs in i regleringsbrevet för budgetåret 2002:

- Universitet och högskolor skall enligt 1 kap. 5 § högskolelagen (1992: 1434) upprätta handlingsplan för att aktivt främja och bredda rekrytering till högskolan. Handlingsplanerna skall innehålla mätbara mål för arbetet. Planerna skall vara upprättade senast den 31 december 2002.

Planerna har kommit att benämnas ”mångfaldsplaner” även om skrivningen i regleringsbrevet inte uttryckligen stadgar att det är ökad social- och etnisk mångfald som åsyftas med uttrycket ”breddad rekrytering”. Sambandet mellan kravet och propositionen *Den öppna högskolan* är dock uppenbar, och vi kommer i den fortsatta skrivningen också att använda termen ”mångfaldsplan” som synonym till ”handlingsplan för breddad rekrytering”.

Ekonomiskt stöd

För att stimulera lärosätena att komma i gång och utveckla metoder för att bredda rekryteringen och valideringen avsatte regeringen rätt avsevärda medel för reformen. I en första vända fördelades 90 miljoner kronor totalt ut till samtliga universitet och högskolor i september 2001. Pengarna fördelades proportionellt utifrån högskolans storlek, och kom i de flesta fall som en positiv överraskning. I det här sammanhanget har vi inte följt upp hur exakt dessa pengar använts, men att döma av lärosätenas svar har de haft en mycket stor betydelse för att man kom i gång med mångfaldsarbetet så snabbt. Ofta upprepas att när dessa bidrag kom, fick man möjlighet att avsätta tid för någon eller några att skissera på hur ett arbete för vidgad rekrytering skulle kunna läggas upp på just deras lärosäte. Genom att det inte var pengar man sökt, var de heller inte inplanerade i den reguljära verksamheten, vilket tycks ha lett till ett friare och mer innovativt förhållningssätt än vad som är vanligt. Andra utvärderingar får visa om dessa resurser verkligen har använts på det sätt som de var avsedda för, men så här långt kan konstateras att de vid ett stort antal högskolor har de uppfattats som mycket viktiga för att komma i gång med mångfaldsfrågorna.

I samband med propositionen *Den öppna högskolan* avsattes ytterligare medel för det nya uppdraget. En särskild rekryteringsdelegation inrättades med uppgift att under tre verksamhetsår (2002-2004) fördela 40 miljoner kronor per år till projekt med syfte att bredda rekryteringen till universitet och högskolor. Delegationen fick också ett särskilt åtagande att verka för att collegeutbildningar (introduktionsutbildningar) inrättades på ett flertal högskolor.

Delegationen kom tidigt att tolka sitt uppdrag så att man i första hand skulle stimulera lärosäten där inget eller lite hade gjorts för att främja en breddad rekrytering. Man ville satsa på nya pilotprojekt, inte fungera som något slags extern finansör för verksamheter som redan var i gång.

Detta sätt att fördela medel har enligt bedömargruppens mening både för- och nackdelar. Till fördelarna hör att lärosäten där man tidigare varit helt ointresserad av frågor om social och etnisk mångfald nu fått möjlighet att starta många spännande projekt. Detta leder i sin tur förhoppningsvis till en ökad medvetenhet om mångfaldsproblematiken på hela högskolan. Att så också varit fallet märks inte minst på de konstnärliga högskolorna, som med medel från Rekryteringsdelegationen startat ett antal mycket intressanta projekt. Ett konkret exempel är Danshögskolans satsning på ”streetdance” i samarbete med Fryshuset, genom vilken man hoppas nå unga män från Stockholms förorter. Det är en grupp som tidigare knappast var en del av högskolans rekryteringsunderlag.

Möjligheten att kunna söka pengar, och ryktet om anslaget storlek, utlöste en febril aktivitet runt om i landet, inte bara på universitet och högskolor utan också på gymnasier, folkhögskolor, studieförbund etc., som sökte samarbetspartner på näraliggande lärosäten för att kunna leva upp till villkoren för att kunna få medel. Vissa förorter, som Rinkeby, Rosengård och Biskopsgården, blev nästan ”älskade till döds” i jakten på att finna lämpliga projektidéer som förväntades falla Rekryteringsdelegationen i smaken. Andra, mindre kända områden med likartad problematik, som norra Botkyrka, visades betydligt mindre intresse, vilket tyder på att ansökarna ibland inte haft tid för en grundlig analys av behovsläget.

Till nackdelarna med detta sätt att fördela medel hör att det sänder märkliga signaler ut i systemet. Det gäller inte minst de lärosäten som redan innan Rekryteringsdelegationen drog i gång sin verksamhet hade startat insatser för att öka den sociala och etniska mångfalden. De kunde nu få avslag på en ansökan med hänvisning till att de redan var i gång, medan en annan högskola kunde beviljas medel för ett nästan identiskt projekt eftersom de inte hade ägnat sig åt frågan tidigare. Detta har lett till att mer än en av de tidiga ”eldsjälarna” har hoppat av och börjat ägna sig åt annat.

Oavsett eventuella reservationer när det gäller kriterierna för medelstilldelning måste bedömargruppen dock konstatera att det stora resurstillskott som arbetet med breddad rekrytering fått i och med Rekryteringsdelegationens tillkomst har inneburit att mångfaldsarbetet vid våra lärosäten getts en väldig skjuts framåt. Möjligheten att kunna finansiera

projekt utan att det behövt leda till inskränkningar i andra verksamheter inom en hårt prövad högskolebudget har säkert gjort många insatser möjliga som annars inte skulle ha kommit till stånd, detta alldeles oavsett hur de angelägna de uppfattats av högskoleledningen.

En sak som dock skapar vissa svårigheter i en uppföljning som denna, är att de extra medel som Rekryteringsdelegationen fördelat gjort det svårt att jämföra olika universitet och högskolor, utifrån kriteriet ”konkreta insatser”. Vilka verksamheter ett enskilt lärosäte dragit i gång och hur man lagt upp arbetet beror i hög grad på om man fått projekt beviljade eller inte. En del lärosäten har varit väldigt tydliga med vilka medel som kommit från Rekryteringsdelegationen och vilka lärosätet skjutit till själv. Andra har inte varit lika öppna, utan det framgår i bästa fall mellan raderna att man haft externa tidsbegränsade medel. Eftersom förutsättningarna på detta sätt blivit rätt olika, har kriteriet ”konkreta insatser” getts mindre vikt vid denna granskning än 1999/2000.

Ytterligare en faktor som påverkat den dramatiska förändringen i attityd till mångfaldsfrågorna förtjänar att lyftas fram, och det är de ekonomiska villkor som svensk högre utbildning i dag lever under. Genom att lärosätenas finanser är så hårt kopplade till studenttillströmningen, och genom att antalet högskoleplatser nära nog fördubblats på ett decennium, måste de flesta universitet och högskolor lägga ned betydligt mer omsorg på sin rekrytering än tidigare. Många lärosäten kommer inte upp till de s.k. takbeloppen, och därför utgör varje ny student ett mycket viktigt bidrag till ekonomin. Den cyniskt sinnade skulle kunna hävda att detta är den egentliga orsaken till det stora intresset för att nå nya grupper som uppstått under de senaste åren. Mer än en ansökan till Rekryteringsdelegationen har säkert också haft som huvudmål att fylla tomma platser på t.ex. naturvetenskapliga utbildningar, även om de kamouflerats som mångfaldsprojekt. Flera av de handlingsplaner för breddad rekrytering som upprättas har också mer karaktären av allmänna rekryteringsplaner än mångfaldsplaner. Men detta oaktat finns det mycket som tyder på att cynikern inte har rätt. Inte minst pekar det faktum att även högskolor vars utbildningar är kraftigt översökta och som inte alls har något behov av fler sökande ändå satt i gång projekt för att bredda sin rekrytering. Det gäller t.ex. de konstnärliga högskolorna. Varken Teaterhögskolan i Stockholm eller Danshögskolan har något problem med att fylla sina platser, tvärtom, men de ger sig ändå ut och försöker nå nya grupper.

Arbetet med mångfaldsplaner har tagit tid

Sett i ljuset av allt som skett sedan 1999 framstår den markanta förändringen i attityd och arbete med att främja social och etnisk mångfald inte längre som så överraskande. Om högskolelagen ändrats så att frågan om rekrytering till högskolan nu ingår i lärosätets ansvarsområde, och om alla föreläggs att skriva mångfaldsplaner är det kanske inte så konstigt att en febril aktivitet utbrutit på området. Likaså bör man kunna förvänta sig en lång rad initiativ och konkreta insatser som resultat av de ekonomiska medel som ställts till förfogande, både i form av generella anslag och i form av projektbidrag som kunnat sökas från Rekryteringsdelegationen.

Det går att hävda att det inte är den väldiga ökningen av aktiviteter på mångfaldsområdet som är förvånande, utan det faktum att det trots de insatser som gjorts från statsmakternas sida fortfarande finns högskolor som *inte* har upprättat någon mångfaldsplan eller påbörjat arbete för att bredda sin rekrytering. Detta är den ståndpunkt som SFS driver i sin studie *Långt från ord till handling - SFS kartläggning av arbetet med jämställdhet, mångfald och likabehandling på de svenska högskolorna*. Sett ur deras perspektiv har förändringen i attityd gått alldeles för långsamt och alldeles för lite gjorts för att komma till rätta med de underliggande strukturella problemen. Särskilt finner de det märkligt att så många högskolor uppgivit att de visserligen arbetar med att ta fram en mångfaldsplan, men att den vid tiden för deras undersökning ännu inte hade fastställts i respektive högskolestyrelse.

Bedömargruppen finner det mycket positivt att SFS på detta sätt sätter press på lärosätena. Sett i ett internationellt perspektiv måste det också betraktas som i högsta grad intressant att en nationell studentorganisation engagerar sig för en breddad rekrytering till den högre utbildningen. Annars är det inte ovanligt att studentorganisationer försöker värna om den högre utbildningens exklusivitet och vara skeptiska till försök att vidga rekryteringen på olika sätt. I Sverige har dock SFS och de enskilda kårerna varit drivande i arbetet på att få till stånd aktiva insatser för att nå nya grupper, och på några lärosäten verkar det nästan som om studentkåren varit den mest drivande i frågan. Detta är exempelvis det intryck som förmedlas av de handlingar som sänts in av Stockholms universitet.

SFS kritik aktualiserar en problematik som rör reformer inom högskolesektorn. Det finns i den akademiska världen en eftertänksamhetens kultur, som innebär att en fråga analyseras och diskuteras ingående innan man skrider till handling. Mycket möda läggs ned på att definiera ingående begrepp, noggrant fastställa nuläge, diskutera möjliga utfall av olika

aktioner och om möjligt ställa dessa i relation till internationell teoribildning på området. Dessutom skall alla förslag förankras i den kollegiala beslutsstruktur som är så speciell för den akademiska världen, och experter från olika sakområden som etnologi, organisationsteori, pedagogik etc. förväntas ges möjlighet att tillföra sina synpunkter. Detta ger i slutändan förhoppningsvis mycket välformulerade och genomtänka dokument, men det tar tid. Som ett konkret exempel kan arbetet med Örebro universitets mångfaldsplan anföras. Det började med att universitetsledningen tillsatte en projektgrupp om sex personer 1998, som fick i uppdrag göra en kartläggning och ”presentera en idéskiss hur man kan förstärka rekryteringen av svagt representerade grupper.” Gruppen kom med en rapport 1999 som låg till grund för en fortsatt debatt vid universitetet. Dessutom gjordes en specialstudie av en av universitetets doktorander där bland annat resultaten från utredningen *Mångfald i högskolan* diskuteras och problematiseras och ställs i relation till det egna lärosätets insatser. Örebro studentkår hade å sin sida tagit fram en egen ”vision om mångfald”. Studentkårens studie och de tidigare studierna utgjorde underlag för arbetet med att ta fram Örebro universitets handlingsplan för breddad rekrytering. När planen var klar sändes den ut på en remissrunda, och synpunkterna ventilerades därefter i universitetets senat innan den togs av rektor och styrelse. Resultatet har blivit en gedigen, genomreflektad och föredömligt tydlig handlingsplan som också är ordentligt förankrad i universitetet.

Ekonomi och organisation

Flera lärosäten avsätter, förutom de särskilda medlen från Rekryteringsdelegation, också avsevärda summor för rekryteringsåtgärder. Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) uppger att de avsätter 4 miljoner kronor för all rekryteringsverksamhet. Lunds universitet avsätter 3,5 miljoner och Göteborgs universitet 1,8 miljoner. Även Högskolan i Gävle och Högskolan i Halmstad har satsat summor i miljonklassen på breddad rekrytering.

Det är dock inte alltid klart vad av dessa satsningar som avser rekrytering i allmänhet och vad som är avsett att bredda rekryteringen så att den ökar den sociala och etniska mångfalden vid lärosätet. Vid några högskolor har man också organisatoriskt sammanfört arbetet med mångfaldsfrågor och allmänna rekryteringsåtgärder. Vid Södertörns högskola har man exempelvis lagt ned sitt sekretariat för främjade av social och etnisk mångfald, och i stället lagt medel och ansvar för att handlägga dessa frågor på informationsenheten som också ansvarar för högskolans rekryteringsinsatser i stort. Att samla arbetet med breddad rekrytering och det

allmänna rekryteringsarbetet kan ha sina praktiska fördelar eftersom man kan samutnyttja vissa resurser. Bedömargruppen är dock tveksam till denna konstruktion eftersom den leder till att mångfaldsfrågorna riskerar att marginaliseras på sikt. Breddad rekrytering blir då inte en fråga om att höja kvaliteten genom att öka den sociala och etniska mångfalden, utan ett medel att förbättra lärosätets ekonomi under perioder med vikande studenttillströmning.

Ett flertal högskolor har infört olika typer av befattningar för att främja social och etnisk mångfald i högskolan. Ofta benämns dessa personer mångfaldshandläggare, men även mångfaldsansvarig eller jämlikhetsansvarig förekommer i flera fall. De senare är ofta personer som har mångfaldsarbete som en del av sina arbetsuppgifter, och mångfaldsarbetet är då ett uppdrag bland andra uppdrag.

Att på detta sätt lägga flera olika uppdrag på en och samma handläggare är inte helt oproblematiskt. I den tidigare nämnda rapporten *Långt från ord till handling* för SFS ett långt och intressant resonemang kring problematiken som kan vara värt att citera:

Ett problem som på många håll är tätt förknippat med att jämlikhetsfrågorna inte ligger på särskilda tjänster är bristande kompetens i frågorna hos de ansvariga personerna. Om arbetet bedrivs på heltid eller åtminstone på halvtid finns betydligt större möjligheter att rekrytera personer med särskild kompetens på området till tjänsterna. När arbetet läggs ut på befintlig personal på olika ställen i organisationen blir behovet av utbildning och kompetensutveckling i frågorna stort, och tillgodoses inte alltid på ett tillfredsställande sätt. Även när arbetsuppgifterna uppgår till hel- eller halvtid är det dock vanligt att lärosätena väljer att rekrytera internt i stället för att utlysa tjänsterna, vilket gör att kompetensen i många fall är betydligt lägre än vad den borde vara. (*Långt från ord till handling, SFS 2003*)

Inför denna granskning har inga frågor ställts om kompetens och rekrytering av handläggare på området, så bedömargruppen har ingen möjlighet att avgöra om SFS har rätt i sina farhågor. Inför det fortsatta arbetet med social och etnisk mångfald kan det dock vara värt att följa upp de potentiella risker med internrekrytering och uppdragsanhopning på enskilda tjänstemän som SFS här har satt ljuset på.

Arbetet med social och etnisk mångfald kan organiseras på många olika sätt, vilket också visas i lärosätenas svar till Högskoleverket. De flesta högskolor har någon form av råd kopplad till mångfaldsarbetet. I de

flesta fall är prorektor ansvarig som ordförande i rådet, och i några fall är en tjänsteman föredragande. Ett flertal högskolor redovisar att jämställdhetsarbetet och mångfaldsarbetet skötts gemensamt i ett ”jämlikhetsråd”. Problemet med att på detta sätt föra samman en rad olika områden som jämställdhet, likabehandling och social och etnisk mångfald bland studenter och personal inom samma organisatoriska ram har diskuterats tidigare i denna rapport. Inte heller arbetet med social och etnisk mångfald vinner på en sådan konstruktion, och vi kan bara understryka tidigare reservationer.

Att personer som arbetar med olika typer av diskrimineringsfrågor samarbetar och utbyter erfarenheter är självfallet bra. Särskilt har de som sysslar med mångfaldsfrågor och breddad rekrytering mycket att lära av jämställdhetsarbetet eftersom man där har kommit längre, såväl juridiskt som attitydmässigt. Som tidigare påpekats kan strukturer som missgynnar olika grupper vara likartade, men behoven av åtgärder skiljer sig åt mellan olika områden. Det finns också risk att arbetet blir ”säsongbetonat”, dvs. då en fråga för stunden debatteras mycket läggs den andra åt sidan.

Kompetens inom ett område ger inte automatiskt motsvarande kunskaper inom andra diskrimineringsområden, och här ser vi ett problem då högskolor utökar den redan existerande jämställdhetshandläggarens arbetsuppgifter med mångfaldsfrågor. Inte sällan saknar den personen den särskilda kompetens som fordras för att arbeta med social och etnisk mångfald på bästa möjliga sätt. Ibland kan också det som var tänkt som en vidgning av perspektivet i stället leda till det motsatta. I Mitthögskolans mångfaldsplan heter det exempelvis:

Syftet med denna mångfaldsplan är att förebygga trakasserier med etnisk innebörd och att ge stöd till den utsatta och till chefer om hur frågan skall förebyggas och hanteras. (*Mitthögskolans mångfaldsplan, s. 1*)

Att man på detta sätt uppmärksammar att det kan finnas likheter mellan sexuella trakasserier och motsvarigheter med etnisk innebörd är naturligtvis bra. Mitthögskolan är också ett av de få lärosäten där man ägnat mycket uppmärksamhet åt mångfaldsproblematiken när det gäller personalen. Exemplet Mitthögskolan kan dock synliggöra en generell problematik om arbetet med att öka den sociala och etniska mångfalden enbart reduceras till att göra analogier med arbetet på jämställdhetsområdet går mycket förlorat.

När det gäller frågan om var i organisationen mångfaldsarbetet har sin hemvist skiljer sig lärosätena mycket åt. De flesta personer som arbetar som mångfaldshandläggare eller mångfaldsansvariga är anställda i den centrala förvaltningen på enheter som personalenheten, studerandeenheten och i enstaka fall informationsenheten. I några fall är hemvisten på rektors kansli.

Det är svårt att avgöra vilka påverkansmöjligheter enskilda tjänstemännen har på verksamheten i stort, eller vilken organisatorisk hemvist som är att föredra. Vid en jämförelse mellan olika organisatoriska lösningar är bedömargruppen av den uppfattningen att ju närmare rektor och rådsordförande (oftast prorektor) som handläggare arbetar, desto bättre. Skälet är att rektor är myndighetschef och har det yttersta ansvaret för lärosätet.

En placering under rektor eller prorektor minskar också risken för att frågorna reduceras till inslag i annan verksamhet på ett sådant sätt att målet går förlorat. Vid en placering på exempelvis studerandeavdelning riskerar mångfaldsarbetet att uppslukas av lärosätets allmänna rekrytering, och personalenheten arbetar sällan med frågor som rör studenter. Däremot kan ansvaret för att främja social och etnisk mångfald bland lärosätets anställda vara av del av personalenhetens ansvarsområde förutsatt att ett kontinuerligt samarbete sker mellan mångfaldsråd och personalenhet.

Mångfaldsplaner och riktlinjer för mångfaldsarbete

Till skillnad från jämställdhetsområdet, där det har etablerats tydliga kriterier för hur en jämställdhetsplan skall vara utformad och vad som bör ingå i en sådan, råder ingen konsensus när det gäller mångfaldsplaners utformning. Bland de styrdokument som skickats in i samband med denna uppföljning finns en mycket stor spännvidd. En del, t.ex. universiteten i Uppsala och Örebro, har formulerat mycket fullödiga resonerande texter kring mångfaldsproblematiken. I andra ändan av spektret finns de som sänt in dokument som lite tillspetsat kan beskrivas som löst hopfogade klipp ur propositionen *Den öppna högskolan* kompletterade med några allmänna och föga förpliktigande principdeklarationer.

Den stora spännvidden är en konsekvens av att området är nytt. Det finns få förebilder att ta efter så varje lärosäte har fått pröva sig fram. Visserligen var Karlstads universitet tidigt ute med att anta en mångfaldsplan, men få tycks ha haft den som förlaga. Genom att texterna fått så olika karaktär är de svåra att jämföra, och det är inte alltid helt lätt att avgöra

om en text skall betecknas som mångfaldsplan, policydokument eller handlingsplan för rekrytering i största allmänhet.

Detta att det inte finns några tydliga förebilder eller fastslagna direktiv har dock lett till en del intressanta lösningar. Vid en första anblick kan t.ex. Operahögskolans argument för att man bör göra insatser för att främja mångfalden te sig naivt. Man anför nämligen som skäl för mångfald:

Breddad rekrytering kan för Operahögskolan innebära möjlighet till ett större och kanske ännu rikare röstmaterial... Social och etnisk mångfald kan innebära möjligheter både till ökad kreativitet och till ökad förankring i omvärlden samtidigt som den kan levandegöra frågan om operans roll i samhället.²

Vid närmare eftertanke är det emellertid kanske just så nära den egna verksamheten ett bra målsättningsdokument borde vara. Visst låter det pampigare att hänvisa till att mångfald främjar demokratin, eller att tala om det som en kvalitetsaspekt så där i största allmänhet. Men kan man inte visa på vilket sätt de mål man sätter upp är relaterade till den egna vardagliga verksamheten riskerar de att bli till intet förpliktigande fraser i ett vackert bygge av ord.

Ett sätt att undvika att en mångfaldsplan enbart blir ett papper som arkiveras bland andra papper med vackra principdeklarationer och tomma fraser är att konkretisera tankarna i en handlingsplan med tydliga mål som går att stämna av i utvärderingar. I regleringsbrevet 2002 stadgas också att handlingsplanerna skall innehålla mätbara mål för arbetet. Här måste dock konstateras att graden av konkretion bland de insända styrdokumenten genomgående är relativt låg. Ofta markeras man att man skall bli bättre än tidigare på någon aspekt, men man anger sällan hur mycket bättre man räknar med att bli.

Några undantag finns dock. Södertörns högskola har t.ex. sänt in en mycket detaljerad handlingsplan där det noga har angivits hur många studentambassadörer man skall ha i verksamhet, hur många invandrarföreningar som skall besökas etc. Å andra sidan innehåller den ingen allmänt resonerande text om mångfaldsproblematiken, utan det verkar som om lärosätet tagit för givet att de frågorna är så väl förankrade i högskolans övergripande måldokument att de inte behöver behandlas särskilt. Det-

2. Operahögskolans handlingsplan för breddad rekrytering, godkänd av Operahögskolans rektor 18 feb 2003. s.3

samma gäller också Malmö högskola, som också redogör för mängder av planerade insatser, men där motiven för att genomföra dem tas för givna.

Karolinska institutet (KI) har dock en plan med en hög konkretion och tydliga markeringar av vems ansvar det är att se till att målen nås. KI:s plan förtjänar också att lyftas fram eftersom de gjort en egen statistisk studie över graden av social och etnisk mångfald nedbruten på olika utbildningar och institutioner. KI är inte ensam om att ha gjort en kartläggning av den sociala och etniska mångfalden vid lärosätet. Universitetet i Örebro och Växjö liksom Dramatiska institutet har också gjort studier av nuläget, för att ta några bra exempel. Få har emellertid gjort en så detaljerad studie som KI.

Fördelen med att göra egen kartläggning är naturligtvis att lärosätet kan rikta insatserna på ett helt annat sätt än om man enbart utgått från generella iakttagelser som rör hela riket. En av rekommendationerna vid bedömargruppens granskning 1999/2000 var att lärosätena i större utsträckning borde genomföra anonyma stickprovsundersökningar för att ta reda på sammansättningen av studentpopulationen, likaså att använda befintlig statistik och litteratur mer. Vi kan bara upprepa de rekommendationerna vid denna granskning. Nu finns det dessutom tämligen detaljerad statistik att tillgå från SCB som kan användas vid planeringen av olika insatser.

En slående iakttagelse är att i stort sett alla de mångfaldsplaner som sänts in har haft som fokus rekryteringen av studenter till grundutbildningen. Ytterst sällan nämns frågan om graden av social och etnisk mångfald när det gäller forskarutbildningsnivån. Likaså är det få som i sina planer diskuterat frågan om mångfald när det gäller den fast anställda personalen som lärare, forskare och TA-personal. Även här finns dock undantag. Mitthögskolans allmänna plan för jämlikhet har redan nämnts. Umeå universitet har valt en helt annan linje. I stället för att försöka sammanföra allt som har med mångfald att göra under ett dokument har de upprättat separata styrdokument för olika områden. Universitetet har t.ex. antagit en särskild *Handlingsplan för att främja etnisk mångfald bland anställda*. Detta är ett initiativ som bedömargruppen gärna skulle vilja se andra lärosäten ta efter.

Alternativt urval

När propositionen *Den öppna högskolan* kom år 2001 infördes en ny möjlighet för lärosätena mångfaldsfrågorna genom att lärosätena gavs rätt att till 10 procent av samtliga nybörjarplatser använda alternativa urvals-

metoder. Ett av syftena med reformen var att lärosätena skulle ges större möjlighet att påverka vilka studenter man rekryterade och göra lärosätena mer delaktiga i rekryteringsarbetet. Resultatet av lärosätenas ansträngningar är hittills mycket begränsat. Detta beror till stor del på att Diskrimineringsombudsmannen (DO) gått ut i en debattartikel och hävdade att förordningen om alternativt urval inte överensstämmer med lagen om likabehandling, som är en överordnad lagstiftning.

För närvarande är rättsläget osäkert, och få lärosäten har vågat pröva att använda alternativt urval som ett sätt att främja social och etnisk mångfald. Ett undantag är dock Uppsala universitet som valt att införa alternativt urval för antagningen till juristutbildningen. Initiativet är mycket intressant, och bedömagruppen är synnerligen positiv till att ett etablerat universitet på detta sätt går före och statuerar exempel, inte minst eftersom de längre yrkesutbildningarna är de mest socialt och etniskt snedrekryterade.

När det gäller nuläget är bedömagruppen av den uppfattningen att den oklarhet som har uppstått om användande av alternativt urval är olycklig. Frågan bör snarast utredas så att det blir klart vad lärosätena kan göra och inte göra på området.

Collegeår

Vid tiden för utvärderingen 1999/2000 erbjöd endast tre lärosäten, Malmö högskola, Södertörns högskola samt Umeå universitet, särskilda introduktionsutbildningar (även kallat collegeutbildningar) riktade mot grupper som av olika orsaker inte är väl representerade i högskolan. I dag erbjuder 18 universitet och högskolor olika typer av collegeutbildningar, vilket får anses vara en betydande förbättring. Ett flertal lärosäten som ännu inte har denna typ av introduktionsutbildningar planerar också att införa sådana under de närmaste åren. Eftersom collegeutbildningar ger möjlighet för studenterna att pröva på högskoleutbildning i högskolemiljö samt skapar förutsättningar för partnerskap mellan högskolor, komvux och gymnasieskola är arrangerandet av collegeutbildning en viktig åtgärd för att främja arbetet med social och etnisk mångfald.

Till stor del har den snabba ökningen av antalet collegeutbildningar gjorts möjlig genom Rekryteringsdelegationens försorg. Många av de ansökningar som kommit in och beviljats har handlat om denna typ av insatser. Ett slående intryck är dock att antalet studerande inom collegeutbildningarna är förvånansvärt få. Endast de lärosäten som erbjöd collegeutbildningar vid tiden för utvärderingen 1999/2000 har ett accep-

tabelt antal studenter i relation till anslagna resurser. För att skapa hållbara strukturer för mångfaldsarbetet krävs att kostnaden för utbildningen sätts i relation till reguljära intäkter så fort som möjligt. Annars kommer de inte att överleva när de inte längre kan finansieras med externa resurser.

Generellt sett har högskolorna varit mer intresserade av att erbjuda collegeutbildningar än universiteten, med undantag för Umeå universitet. Samtidigt är det kanske just vid universiteten med sitt ofta mycket stora och svåröverskådliga utbud av utbildningar som behovet av introduktionsterminer och liknande är störst. Bedömggruppen vill därför särskilt rikta en uppmaning till universiteten att satsa mer för att få till stånd collegeutbildningar av olika slag.

Introduktion av nya studenter

Bedömggruppen 1999/2000 diskuterade betydelsen som betydelse mottagandet av nya studenter hade för om insatser för att främja social och etnisk mångfald skulle bli bestående. Då rekommenderades lärosätena bland annat att utveckla introduktionen vid studiestarten, i synnerhet för studenter på fristående kurser.

Det har varit glädjande att konstatera att många lärosäten nu arbetar medvetet med att förbättra mottagningen av nya studenter för att undvika kränkande behandling och möjliggöra en god inledande studiemiljö. De metoder man använder är bland annat olika typer av stödåtgärder i form av särskild studievägledning, särskilt stöd till studenter med funktionshinder, studiehandböcker som delas ut till alla studenter med information om högskoleterminologi samt vem man kan vända sig till om man stöter på problem, studenthälsan informerar m.m.

Växjö universitet är ett av få lärosäten som diskuterar frågan om introduktion för studenter som läser på fristående kurs, och deras alternativ finner bedömggruppen eftersträvansvärt. Generellt sett menar bedömggruppen att det behövs mer åtgärder för att förbättra introduktionen på fristående kurser. Andra exempel på åtgärder för att utveckla introduktionen till högskolestudier är Uppsala universitets trepoängskurs ”introduktion till högskolestudier” samt Lunds universitet ”mångfaldsgranskning” av sitt eget informationsmaterial. Kungl. Tekniska högskolan (KTH) skickar ut en enkät till samtliga nybörjarstuderande, och Örebro universitet har en person anställd som enbart arbetar med introduktionen till universitetsstudier. Denne är anställd på heltid av både studentkåren och universitet (50–50 %), vilket självfallet förhöjer kvaliteten på introduk-

tionen för samtliga studenter på lärosätet. På så sätt kan kränkande inslag undvikas vid terminsstarten.

Malmö högskola har en synnerligen bra introduktion av nya studenter där de flesta goda exempel på mångfaldsområdet är representerande. Bedömargruppen vill också framhålla Högskolan i Gävle som har varit innovativa och infört särskild introduktion till studenter som läser på distans. Detta är ett mycket lovvärt initiativ eftersom mycket tyder på att denna grupp av studenter ofta glöms bort.

Uppföljning av studenter inom ramen för sin utbildning

Att följa upp studenternas prestationer under deras utbildning är ett viktigt instrument för att främja social och etnisk mångfald. Erfarenheter från arbetet med ”widening participation” i Storbritannien visar att övergången till andra terminen ofta är en lika stor barriär som inträdet i högskolan för personer från underrepresenterade grupper. Det är därför viktigt att lärosätena prioriterar att ge studenterna nödvändig information, stöd och stimulans att fortsätta med studierna. Detta kan göras på olika sätt. Flera högskolor har s.k. språkverkstäder där studenter kan få hjälp med den språkliga utformningen av hemuppgifter och uppsatser. För studenter som kommer från hem utan studietradition eller som inte har svenska som modersmål kan möjligheten att diskutera med en utomstående innan texten lämnas in för betygsättning vara oerhört viktig. Södertörns högskola var här tidigt ute, men många andra lärosäten har tagit efter modellen och utvecklat den.

Studenter utan starkt stöd hemifrån riskerar lätt att ge upp studierna i onödan efter en eller ett par missade tentor. Därför är det bra om lärosätet kan utveckla någon form av ”varningssystem” som gör att man kan se om en student misslyckas med en serie tentamina och då sätta in nödvändiga stödåtgärder. Studievägledarna på lärosätet men även lärarkåren har en viktig roll att fylla när det gäller att utveckla metoder som gör att ingen skall behöva ge upp för tidigt och i onödan.

Organiserad uppföljning av studenter under utbildning finns inte på många lärosäten. Det finns dock några exempel där lärosätena försöker ta ett helhetsgrepp på uppföljningen av studenterna. Lunds universitet och Chalmers tekniska högskola prövar ”Early Warning System” (EWA), och Göteborgs universitet har gjort grundliga studentundersökningar i det så kallade STUG-projektet, där man bland annat ställt frågor om vilken hjälp studenterna ges under sin utbildning. Denna undersökning är dock begränsad till universitetets programstudenter.

Karlstads universitet har anställt fler studievägledare för att kunna erbjuda studenterna mer tid för vägledningssamtal. Högskolan i Skövde använder flera olika metoder för uppföljning, bland annat räknestugor, skrivstugor, individuella studieplaner, förlängt mentorskap samt diskussioner om stresshantering. Det är bedömargruppens intryck att lärosätena kan göra betydligt mer på detta område, och vi vill helst se en varaktig organisation som stöttar studenter under studiegången på samtliga lärosäten.

Problem och oroande signaler

Det mest bestående intrycket efter genomläsningen av lärosätenas svar på Högskoleverkets enkät är att det sjuder av aktiviteter för att bredda rekryteringen och öka den sociala och etniska mångfalden vid våra lärosäten. Studentambassadörer besöker gymnasieklasser, samarbetsprojekt har dragits i gång med länsarbetsnämnder och kommunal vuxenutbildning, ferioskolor och läxläsningprojekt gör att den tidigare slutna akademien öppnar sig mot samhället utanför som aldrig förr. Bara på Rekryteringsdelegationens lista finns ett hundratal projekt som är i gång. Det gör närmare tre projekt per lärosäte i snitt. Till och med de konstnärliga högskolorna, som inte behöver anstränga sig alls för att få studenter, skickar ut studenter till gymnasier och ungdomslokaler för att nå nya grupper av ungdomar.

Allt tyder på att de som önskar en större social och etnisk mångfald i den akademiska världen borde kunna se framtiden an med tillförsikt. Ändå finns det några oroande signaler som vi vill fästa uppmärksamheten på. En sådan är tendensen till kortsiktighet och ryckighet som lätt blir resultatet av att så mycket verksamhet organiseras i form av tidsbegränsade projekt. En slående iakttagelse i det insända materialet var exempelvis att endast några av de goda exempel som togs upp vid granskningen 1999/2000 återkom denna gång. Detta kan fungera som illustration till hur ömtåliga aldrig så ambitiösa insatser är om de inte i tid kan inordnas i den ordinarie verksamheten. Särskilt problematiskt är det om de finansieras med externa medel eller om de är helt beroende av eldsjälar och entusiaster. Frågan är därför vad som händer med alla de projekt som nu dragits i gång när medlen från Rekryteringsdelegationen upphör. Det är bedömargruppens förhoppning att respektive lärosäte redan nu har en plan för hur de projekt som dragits i gång skall kunna inlemmas i den ordinarie verksamheten och ges en stabil organisatorisk bas.

En annan oroande signal är att även om lärosätena dragit i gång en mängd olika projekt, så berör de väldigt få studenter. Många collegesatsningar exempelvis omfattar endast ett tjugotal personer, och med så små tal blir det svårt att få ekonomi i verksamheten. Att börja i liten skala kan vara rimligt, men skall projekten bli mer än bara tillfälliga satsningar måste lärosätena se till att de snabbt finner former som gör att man kan få bärkraftiga grupper.

Det förtjänar att upprepas än en gång att vi kan iakttä en mycket markant attitydförändring mellan 1999 och 2003. Samtidigt måste man fråga sig hur djupt denna attitydförändring gått. Det finns nämligen en del oroande tecken på att attitydförändringen i några fall bara är en förändring på ytan. Ett exempel är de insända handlingsplanerna för breddad rekrytering. Vi har tidigare talat om en eftertänksamhetens kultur som lett till genomtänkta och välförankrade mångfaldsplaner och styrdokument. Men det finns också flera exempel på motsatsen. I flera av handlingsplanerna är det slående hur beroende man varit av texten i propositionen *Den öppna högskolan*. Många gånger är långa partier i de inledande avsnitten direkta avskrifter utan angivande av att det rör sig om citat. Det gör att dokumenten lätt ser mer genomtänkta ut än vad de är. Vi har skäl att tro att det på ett lärosäte där man på detta sätt ”lånat” argument och fraser till sina styrdokument finns en hel del att göra om man vill åstadkomma attitydförändringar som går på djupet.

De s.k. aspirantutbildningarna för utländska akademiker har vi inte berört i denna rapport, mycket beroende på att de knappt nämns i de insända handlingarna. Om det beror på att de setts som ett separat problem skiljt från frågan om breddad rekrytering eller om det finns andra skäl skall vi låta vara osagt, men här finns uppenbarligen mycket att göra.

Avslutande reflektion

Det vore dock fel att sluta denna genomgång i moll. Väldigt mycket positivt har hänt, och den förändring i synen på social och etnisk mångfald som bedömargruppen sett under de senaste åren är verkligen dramatisk sett i ett längre utbildningshistoriskt perspektiv. Särskilt glädjande är att man nu på de konstnärliga högskolorna börjat ställa sig frågor varför den sociala och etniska snedrekryteringen varit särskilt stor vid dessa? Bedömargruppen 1999/2000 konstaterade i rapporten:

De konstnärliga utbildningarna hör till dem som har den allra största rekryteringen från högre samhällsgrupper. Gruppen uppfattade inte att medvetenheten om detta förhållande är stort ... 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. (Högskoleverkets rapportserie 2000:8 R s. 66)

Genom att de konstnärliga högskolorna som regel är så små, har någon tillförlitlig statistik inte gått att få fram, men allt tyder på att snedrekryteringen till dessa utbildningar fortfarande är mycket hög. Däremot är lärosätena mycket mer medvetna om detta än för tre år sedan. Visserligen kräver Teaterhögskolan i Stockholm, vad bedömargruppen förstår, fortfarande att en sökande skall tala ”brytningsfri svenska” vid antagningsproven, men nu har man dragit i gång en diskussion på högskolan om detta verkligen är nödvändigt. I stället har man börjat fråga sig om inte en ökad social och etnisk mångfald bland studenterna skulle öka den konstnärliga kvaliteten och på sikt leda till att teatern som konstform blev en angelägenhet för fler i samhället.

Flera av de konstnärliga högskolorna har också sökt göra något åt det faktum att det krävs mycket ”tyst kunskap” för att veta vilka förutbildningar man skall söka osv. Danshögskolans samarbete med Fryshuset har redan nämnts, men också Kungl. Konsthögskolan i Stockholm, Dramatiska institutet, Operahögskolan och Teaterhögskolan har startat projekt för att tydliggöra vad som krävs för att komma in. Det kan vara genom bättre hemsidor, besök i gymnasieklasser, samarbeten med folkhögskolor m.m. Än har kanske insatserna inte gett så stora resultat, men bara det att man blivit medveten om problematiken är ett stort steg framåt.

Bedömargruppens rekommendationer

- Hitills har mycket av verksamheten för att öka den sociala och etniska mångfalden drivits i projektform av eldsjälar och entusiaster. Det är nu dags att bygga upp infrastrukturella förutsättningar och former som gör att arbetet får en kontinuitet över tid.

- För de satsningar som nu görs med medel från Rekryteringsdelegationen måste det finnas en plan för hur de skall fasas in i den ordinarie verksamheten.
- Ansträngningar måste göras för att ta in fler studenter på collegeutbildningar och liknande. Skall de verkligen få en effekt när det gäller att öka den sociala och etniska mångfalden måste volymen öka.
- Arbetet med att sprida medvetenheten om mångfaldsfrågorna ned i organisationen måste fortsätta och fördjupas.
- Se till att handlingsplanerna för breddad rekrytering innehåller mätbara mål och tydliga markeringar om vem som bär ansvaret för att målen nås.
- Se till att de teoretiska diskussionerna i handlingsplaner och andra styrdokument verkligen relaterar till den egna verksamheten.
- Använd befintlig statistik och litteratur bättre när det gäller att fastställa nuläget. Likaså finns det ofta på lärosätena en stor akademisk kompetens som kan nyttjas bättre när det gäller att ta fram underlag för handlingsplaner etc.
- Ta fram särskilda mångfaldsplaner för lärosätets personal, och ägna större uppmärksamhet åt den sociala och etniska mångfalden på doktorandnivån.
- Se till att arbetet med mångfaldsfrågorna inte tappas bort genom att bli en del av allmänna rekryteringskampanjer eller diskrimineringsproblematik.
- Bevaka att kompetensen hos mångfaldshandläggare verkligen är högsta tänkbara. Var uppmärksam på kompetensfrågan vid internrekryteringar eller om uppgiften läggs ut på handläggare som redan har många andra frågor på sitt bord.
- Bygg ut uppföljningen av studenterna om detta inte redan skett. Det räcker inte enbart med att rekrytera nya studenter; det gäller också att se till att det inte finns hinder i systemet som gör att dessa studenter i onödan avbryter sin utbildning.

Bilaga I.

Högskoleverkets skrivelse till universitet och högskolor

Rektorer enligt sändlista

Universitetskanslern

SKRIVELSE

2002-12-09

Reg.nr 649-4939-02

Uppföljning av lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald

Högskoleverket genomförde under hösten 1999 en utvärdering av lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald. En rapport och en antologi med goda exempel publicerades i februari år 2000 (Högskoleverkets rapportserie 2000:8 R, 2000:9 R).

Sedan utvärderingen genomfördes har ett flertal förändringar skett i högskoleförordningen när det gäller studentinflytande (föranledda av prop. *Studentinflytande och kvalitetsutveckling i högskolan* 1999/2000:28) samt social och etnisk mångfald (prop. *Den öppna högskolan* 2001/02:15). Därutöver har samtliga lärosäten i regleringsbrevet för år 2002 fått i uppdrag att upprätta mångfaldsplaner. Dessa förändringar påverkar givetvis arbetet med kvalitetsaspekterna studentinflytande samt social och etnisk mångfald.

Högskoleverket avser att under våren 2003 genomföra en uppföljning av utvärderingen. Utvärderingen gav upphov till ett antal rekommendationer för arbetet med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald, som finns omnämnda i rapporten. Den aktuella uppföljningen har två syften, dels att utreda hur arbetet fortskrider, dels att undersöka vilka resultat som uppnåtts sedan utvärderingen genomfördes 1999.

Tillvägagångssätt

Uppföljningen kommer inte att omfatta platsbesök vid lärosätena. Högskoleverket förordnar i stället externa bedömare som analyserar svaren från lärosätena på föreliggande skrivelse, varpå en rapport publiceras. Högskoleverket ber därför lärosätena att senast den 15 mars 2003 inkomma med redogörelser för arbetet med ovan nämnda kvalitetsaspekter. Redogörelserna bör vara skrivna så att det tydligt framgår vilken av de tre kvalitetsaspekterna som åsyftas.

Frågeställningar

1. Lärosätets arbete med kvalitetsaspekterna

Under denna rubrik inryms frågor som svarar mot det första syftet att utvärdera hur lärosätet har läroästarbetat med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald sedan utvärderingen genomfördes 1999. Svaret bör innehålla en beskrivning och analys av struktur, organisation och ansvarsfördelning för respektive kvalitetsaspekt. Därutöver bör dessa frågor besvaras för samtliga kvalitetsaspekter:

1. Avsätts särskilda medel för arbetet med kvalitetsaspekterna?
2. Vilka styrdokument reglerar arbetet med kvalitetsaspekterna?
3. Hur förhåller sig styrdokumentet till lärosätets övriga styrdokument och hur följs de upp?

Vidare bör följande frågor besvaras avseende de enskilda kvalitetsaspekterna:

Jämställdhet

1. Hur har lärosätet arbetat med att rekrytera studenter av underrepresenterat kön till kvinno- respektive mansdominerade utbildningar?
2. Hur har lärosätet arbetat för att uppnå de av regeringen fastställda rekryteringsmålen för kvinnliga professorer?
3. Hur har lärosätet arbetat med att integrera genusperspektiv i utbildningarna?

Studentinflytande

4. Hur fungerar samarbetet mellan lärosätet och studentkåren/erna?
5. Hur fungerar mottagandet av nya studenter?

6. Vilka åtgärder har vidtagits för att öka de enskilda studenternas och doktorandernas inflytande?
7. Vilka effekter när det gäller genomförande och uppföljning av kursvärderingar har förändringen i högskoleförordningen medfört?

Social och etnisk mångfald

8. Hur arbetar lärosätet med strategier och policy för breddad rekrytering på kort och lång sikt?
9. Erbjuder lärosätet college/basårutbildningar och i sådana fall hur många studenter är antagna?
10. Hur fungerar introduktionen och stödet till nyantagna studenter?
11. Följer lärosätet upp studenternas prestationer under pågående utbildning för att bland annat motverka studieavbrott?

2. Uppnådda resultat och konkreta effekter

Under denna rubrik ställs en övergripande fråga som svarar mot det andra syftet med uppföljningen, dvs. vad kvalitetsarbetet leder fram till.

1. Vilka resultat och konkreta effekter av arbetet med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald vill lärosätet särskilt framhålla?

Högskoleverket överlåter åt lärosätet att själv avgöra, både vad lärosätet vill betrakta som resultat och hur lärosätet vill redovisa vad som uppnåtts.

3. Svårigheter och hinder

Vilka eventuella svårigheter och hinder har lärosätet stött på i arbetet med de tre kvalitetsaspekterna?

4. Goda exempel

Finns det goda exempel på framgångsrika insatser som lärosätet har genomfört? Ange totalt högst tre exempel per aspekt, med en kort beskrivning, som skulle kunna vara aktuella för att ingå i en antologi. Vänligen ange även namn och e-postadress till lärosätets kontaktperson i denna fråga.

Lärosätets redogörelse bör inte omfatta mer än ca fem sidor per kvalitetsaspekt. Policydokument såsom jämställdhets- och mångfaldsplaner samt strategiplaner gällande studentinflytande bör bifogas. Önskas mer

information kring uppföljningen kan frågor ställas till Therese Ahlqvist (08-563 088 32), Jana Hejzlar (08-563 088 11) eller Joakim Palestro (08-563 086 08).

Vänliga hälsningar

Sigbrit Franke

Bilaga 2. Universitet och högskolor som ingår i uppföljningen

Lärosäten

Uppsala universitet
Lunds universitet
Göteborgs universitet
Stockholms universitet
Umeå universitet
Linköpings universitet
Karolinska institutet
Kungl. Tekniska högskolan (KTH)
Chalmers tekniska högskola
Luleå tekniska universitet
Sveriges lantbruksuniversitet (SLU)
Karlstads universitet
Växjö universitet
Örebro universitet
Blekinge tekniska högskola
Högskolan i Jönköping
Högskolan i Kalmar
Malmö högskola
Mitthögskolan
Mälardalens högskola
Högskolan i Borås
Högskolan Dalarna
Högskolan på Gotland
Högskolan i Gävle
Högskolan i Halmstad
Högskolan Kristianstad
Högskolan i Skövde
Högskolan i Trollhättan/Uddevalla
Idrottshögskolan i Stockholm
Lärarhögskolan i Stockholm
Södertörns högskola
Danshögskolan

Dramatiska institutet
Konstfack
Kungl. Konsthögskolan
Kungl. Musikhögskolan
Operahögskolan
Teaterhögskolan

Bilaga 3. Statistik hämtad från Högskoleverkets NU-databas angående kvalitetsaspekten social och etnisk mångfald

Nyckeltalsbeskrivningar

Jämförelsetal, social bakgrund/utländsk bakgrund/föräldrars utbildning

För varje lärosäte anges ett jämförelsetal som visar andelen med arbetar- eller utländsk bakgrund bland högskolenybörjarna vid lärosätet dividerat med motsvarande tal för ett genomsnitt av individer från samma kommuner och i samma åldrar. Det är alltså ett tal som visar hur hög andelen med arbetar- eller utländsk bakgrund skulle ha varit om den sociala eller den utländska bakgrunden inte spelade någon roll för sannolikheten att börja studera.

Jämförelsetalet 0,50 visar t.ex. att andelen med arbetarbakgrund bland högskolenybörjarna bara är hälften så stor som den skulle ha varit om barn till arbetare hade varit representerade bland högskolenybörjarna i samma utsträckning som i ett genomsnitt av befolkningen i samma åldrar och från samma kommuner. Samma förhållande råder för utländsk bakgrund och föräldrars utbildning.

Bedömargruppens kommentar till det statistiska materialet

Den statistik som Högskoleverket sedan år 2002 publicerar på området social och etnisk mångfald är ett bra instrument för att få indikatorer för studentrekryteringen vid de olika lärosätena. Statistiken går dock inte att bryta ner på enskilda utbildningar och tar inte heller hänsyn till utbildningsutbudet på lärosätet. Särskilt utbildningsutbudet har stor betydelse för rekryteringen. Rekryteringsunderlaget för de konstnärliga högskolorna finns över huvud taget inte redovisade då antalet studenter på dessa lärosäten är mycket begränsat.

Statistikuppgifter

(Källa: Högskoleverkets NU-databas, www.hsv.se)

Jämförelsetal social bakgrund

| Universitet | Jämförelsetal |
|-------------------------------------|---------------|
| Lärarhögskolan i Stockholm | 0,93 |
| Högskolan Dalarna | 0,87 |
| Högskolan i Borås | 0,86 |
| Högskolan Kristianstad | 0,86 |
| Malmö högskola | 0,84 |
| Idrottshögskolan | 0,84 |
| Högskolan Trollhättan/Uddevalla | 0,83 |
| Mitthögskolan | 0,82 |
| Högskolan i Skövde | 0,81 |
| Mälardalens högskola | 0,79 |
| Karlstads universitet | 0,79 |
| Högskolan i Kalmar | 0,78 |
| Högskolan i Gävle | 0,78 |
| Karolinska institutet (KI) | 0,77 |
| Örebro universitet | 0,76 |
| Umeå universitet | 0,75 |
| Blekinge tekniska högskola | 0,75 |
| Södertörns högskola | 0,75 |
| Växjö universitet | 0,74 |
| Högskolan i Jönköping | 0,74 |
| Luleå tekniska universitet | 0,73 |
| Högskolan på Gotland | 0,72 |
| Högskolan i Halmstad | 0,71 |
| Göteborgs universitet | 0,67 |
| Stockholms universitet | 0,65 |
| Linköpings universitet | 0,6 |
| Chalmers tekniska högskola | 0,59 |
| Kungl. Tekniska högskolan (KTH) | 0,57 |
| Uppsala universitet | 0,55 |
| Lunds universitet | 0,55 |
| Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) | 0,48 |

Jämförelsetal utländsk bakgrund

| Högskola | Jämförelsetal |
|-------------------------------------|---------------|
| Karolinska institutet (KI) | 1,51 |
| Högskolan i Skövde | 1,21 |
| Södertörns högskola | 1,09 |
| Kungl. Tekniska högskolan (KTH) | 1,09 |
| Växjö universitet | 1,08 |
| Mälardalens högskola | 1,07 |
| Blekinge tekniska högskola | 1,06 |
| Högskolan i Gävle | 1,03 |
| Högskolan Dalarna | 1,02 |
| Malmö högskola | 1,01 |
| Högskolan i Borås | 0,94 |
| Karlstads universitet | 0,94 |
| Göteborgs universitet | 0,93 |
| Örebro universitet | 0,92 |
| Umeå universitet | 0,91 |
| Uppsala universitet | 0,91 |
| Lunds universitet | 0,89 |
| Luleå tekniska universitet | 0,88 |
| Högskolan i Jönköping | 0,87 |
| Högskolan Kristianstad | 0,87 |
| Mitthögskolan | 0,87 |
| Stockholms universitet | 0,87 |
| Högskolan Trollhättan/Uddevalla | 0,8 |
| Linköpings universitet | 0,8 |
| Chalmers tekniska högskola | 0,8 |
| Högskolan i Halmstad | 0,77 |
| Lärarhögskolan i Stockholm | 0,77 |
| Högskolan i Kalmar | 0,76 |
| Högskolan på Gotland | 0,61 |
| Idrottshögskolan | 0,46 |
| Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) | 0,3 |

Bilaga 4. Könsfördelning bland doktorandnybörjare år 2002

Nedan följer en översikt över procentuell fördelning av doktorandnybörjare per forskningsämne och universitet. Lärosätenas könsfördelningen inom varje ämnesområde kan jämföras med fördelningen inom riket i diagrammet under. Källa till samtliga diagram är Högskoleverkets NUDatabas (www.hsv.se).





























