



Bra arbets- och studiemiljö – en självklarhet på SU?

Dokumentation från Stockholms universitets
Campuskonferens 9 april 2003

Nina Vettergren (red.)

PU-rapport nr. 2003:4
Pedagogiskt utvecklingsarbete
vid Stockholms universitet

Innehållsförteckning

Förord.....	4
Psykosocial arbetsmiljö.....	5
Vägen till att kunna dricka alkohol.....	6
Att vara skyddsombud för studenter.....	7
Alkoholutbildning för klubbmästerier	7
När orken tryter – vad gör vi då?	9
Pedagogik och arbetsmiljö.....	11
Pedagogiskt ICT – en fråga om lärares arbetsmiljö och förhållningssätt?	12
Handledarrollen och doktoranders välbefinnande.....	15
Från livsverk till gesällprov med oförändrade villkor?	15
Akademin och arbetsmiljön – om lärarrollen i ett arbetsmiljöperspektiv.....	16
Lärande och studiemiljö	21
Hur är det att vara student med funktionshinder?	22
Goda studievanor minskar studenters stress och ökar självförtroendet!.....	23
Doktorandpulsens – hur är det att vara doktorand på Stockholms universitet?	27
Arbetsorganisation	29
SU:s arbetsorganisation – normal eller onormal?	30
Hälsoekonomi – vägen till ett konkurrenskraftigt universitet!	32
Delaktighet och samverkan som resurser i arbetsmiljöarbetet	35
Genus och arbetsmiljö	39
Jämställdhet – en arbetsmiljöfråga?	40
Seminarieledare, kontaktuppgifter	42

Förord

Hur hänger pedagogik och arbetsmiljö ihop? Vad får vi ut av hälsobokslut? Är doktorander för pressade? Vad gör vi när orken tryter? Kan god studieteknik ge ökat självförtroende?

Dessa och fler frågor på temat arbets- och studiemiljö diskuterades under Campuskonferensen 2003: ”Bra arbets- och studiemiljö – en självklarhet på SU?”.

I årets Campuskonferens deltog runt 480 personer, både anställda och studenter vid Stockholms universitet. Utöver seminarieledare från SU, medverkade föreläsare och seminarieledare från Karolinska Institutet, Statistiska centralbyrån, LänshälsanCurera, Göteborgs universitet, samt Lunds universitet.

Denna rapport innehåller sammanfattningar av konferensens seminarier, författade av seminarieledarna själva. I bilagan återfinns en förteckning över seminarieledarna och deras kontaktuppgifter.

Personalbyrån vill rikta ett varmt tack till seminarieledarna och föreläsarna som gjorde innehållet i konferensen så intressant, utställarna som såg till att programpauserna blev innehållsrika, diskussionsledarna för deras stöd åt seminarieledarna och naturligtvis alla deltagare för värdefulla synpunkter under diskussionerna. Vi vill även tacka SSIF, Företags Massage AB och Universitetsorkestern, vilka bidrog med njutbara och underhållande inslag i konferensen. Slutligen vill personalbyrån framföra ett stort tack till de engagerade personer vid Enheten för pedagogisk utveckling, Studentkåren och de fackliga organisationerna, vilka arbetade inför och under Campuskonferensen 2003 och gjorde den så lyckad!

Trevlig läsning!

Nina Vettergren
Personalbyrån, SU
Projektledare, Campuskonferens 2003

Psykosocial arbetsmiljö

Vägen till att kunna dricka alkohol

Peter Fonyad, LänshälsanCurera

Att kunna dricka alkohol kan vara både gott och hälsosamt om man håller sig till små mängder. Det är omöjligt att säga hur mycket en person kan dricka eftersom den individuella skillnaden är stor. Studier och långvarig erfarenhet tyder på att cirka 1–1½ glas vin eller motsvarande om dagen är en ofarlig mängd. För att kunna njuta av alkoholens positiva effekter är det utomordentligt viktigt att inte komma ifrån den smala men säkra vägen. Om Du upptäcker att Du har ökat Din alkoholkonsumtion, dricker mer och/eller oftare än tidigare eller Du tål mer alkohol eller börjar märka att alkoholen inte längre medför enbart positiva effekter – se upp! Du kan ha gått bredvid den säkra vägen och vid fortsatt hög konsumtion ökar riskerna för skador.

Tänk på att kvinnor tål mindre alkohol än män! Hur orättvist det än låter. Mer än cirka 1½ flaska vin för kvinnor och cirka två flaskor vin för män i veckan ökar alltid risken för medicinska och sociala komplikationer.

I vissa situationer kan även små mängder alkohol orsaka stora skador, t ex vid bilkörning, graviditet/amning, vissa sjukdomar och medicinering. I arbetslivet är det helnykterhet som gäller!

Drick aldrig alkohol för att lindra stress, sömnlöshet och diverse problem. Bota Dig aldrig med alkohol! I sådana situationer tar alkoholen lätt över styrningen av Ditt liv. Vägen till att kunna dricka alkohol är smal och om Du upptäcker att Du är på fel väg – sök hjälp! Ju tidigare desto bättre!

Vi har 2 493(!) sjukdomar men bara **EN HÄLSA!!**

Att vara skyddsombud för studenter Alkoholutbildning för klubbmästerier

Eliza Cedervall, Studenthälsan
Anne-Lie Elfvén, Studentkåren
Britt Fransson, Studenthälsan

Seminarieret bestod av två delar, en där huvudstuderandeskyddsombudet Anne-Lie Elfvén beskrev sin verksamhet på studentkåren, och en där Eliza Cedervall och Britt Fransson berättade om den alkoholutbildning studenthälsan anordnar för studenter som är ansvariga för universitetets pub- och festverksamhet.

Presentationen av huvudstuderandeskyddsombudets arbete innehöll framförallt en diskussion kring de olika projekt som genomförs för närvarande. Ett projekt under våren har handlat om att få ett tydligare studentperspektiv på Campuskonferensen och det resulterade bl a i ett seminarium om könstrakasserier, vilket hölls av Eva Mark och visade sig bli väldigt uppskattat. Ett annat viktigt projekt är att arbeta för studenter med barn och ett steg på vägen till bättre förhållanden är att ett av vilorummen i södra husen kommer att bli barnrum med skötbord, soffa och möjlighet att värma mat.

Huvudstuderandeskyddsombudet genomför även skyddsronder på universitetet, men universitetet kallar sällan till dessa och därför uppmanade Anne-Lie till skärpning. Vidare diskuterades även det loja intresset hos studenter att engagera sig i studiemiljöfrågor, men Anne-Lie ansåg Campuskonferensen vara ett avstamp till ett större engagemang.

När denna del avslutats tog Eliza Cedervall och Britt Fransson från studenthälsan över. De berättade om sin långa erfarenhet av att diskutera och utbilda studenter i alkoholfrågor som gäller både alkoholens fysiska konsekvenser och lagstiftningen kring alkohol, d v s Alkohollagen med dess regler och föreskrifter. Utbildningen har det viktiga syftet att bidra till en mer ansvarsfull alkoholservering.

Vidare diskuterades samordningsfrågor och hur man når ut till så många studenter som möjligt. Man passade samtidigt på att göra reklam för den alkoholutbildning som ägde rum i maj. Eliza och Britt påpekade avslutningsvis att det är viktigt att studenterna finns med i ett tydligare perspektiv i det fortsatta arbetet med arbetsmiljöfrågor.

Även om antalet seminariedeltagare var relativt lågt var de närvarande uppmärksamma och ställde intresserade frågor. Inga skyddsombud från universitetet fanns på plats, men däremot deltog ett studerandeskyddsombud som också påpekade det komplexa i arbets- och studiemiljöfrågor, vilket kan vara en förklaring till varför intresset för dessa frågor ibland kan tyckas svagt.

Slutligen kan sägas att det är mycket roligt och på tiden att arbets- och studiemiljöfrågor sätts i fokus även på universitetet, eftersom det inte är en skyddad zon utan har samma problem som samhället i stort. Att diskutera dessa frågor under Campuskonferensen är en utmärkt början, som dock kräver en fortsättning i form av mera resurser, både personella och ekonomiska. Visst kan det bli dyrt, men satsningarna får universitetet igen med marginal i form av friska, välmående studenter och anställda!

När orken tryter – vad gör vi då?

Att ta hand om sjukskrivna medarbetare

Eva Carlhamn, personalbyrån
Catharina Sköld-Åberg, LänshälsanCurera

Seminarieriet ”När orken tryter....” inleddes med en beskrivning av hur sjuktalen stiger i Sverige och hur de ökar i samma takt vid Stockholms universitet. Sjukskrivningarna är dock något färre vid SU än i övriga landet. Den grupp för vilken sjukskrivningar över 30 dagar ökar mest är gruppen av kvinnliga doktorander. Även stressrelaterade sjukdomar ökar såväl i hela landet som vid SU.

Presentationen fortsatte med en kort redogörelse för vad stress är och hur det kan ta sig i uttryck:

Stress kan t ex ses som en kraftansträngning inför en stor utmaning eller ett hot, men även händelser och tankar kan skapa stress och oro. Stressreaktioner är individuella, men vanligt är t ex sömnstörningar, huvudvärk, infektionskänslighet, muskelspänningar, magproblem och smärtkänslighet. Psykiska stressreaktioner är t ex koncentrationsstörningar, ökad irritation, nedstämdhet, minnesstörningar och ångestkänslor. Det som stressar i arbetslivet är t ex stor arbetsbelastning, obalans mellan krav och kontroll, brist på belöning, brist på social gemenskap, brist på rättvisa och värdekonflikter inom organisationen.

Man presenterade sedan personalbyråns satsningar för att minska antalet långtids-sjukskrivningar:

Grunden för att minska sjuktalen är arbetsmiljölagen och systematiskt arbetsmiljöarbete. I systematiskt arbetsmiljöarbete ingår att fatta beslut och genomföra åtgärder så att de anställda varken skadas, blir sjuka eller far illa på annat sätt. Detta sker genom att regelbundet undersöka arbetsförhållanden, göra riskbedömningar och åtgärda det som framkommit, samt att göra en handlingsplan för det som inte genast genomförs.

Stockholms universitet har arbetat fram ”Riktlinjer för rehabiliteringsarbetet” om mål, arbetsfördelning och rutiner. ”Riktlinjerna” är ett bra instrument i arbetet med att sänka sjuktalen.

På personalbyrån finns också möjligheter till hjälp vid kartläggningar av arbetsmiljön, bl a i form av särskilda formulär anpassade till universitetsmiljön. Personalbyrån har även en roll som stödfunktion till chefer. I maj startade en ledarskapsutbildning med fokus på ledarskap, arbetsmiljö och rehabilitering. Samtliga prefekter och chefer med personalansvar ska delta i utbildningen under året.

Under förra året erbjöds prefekter att göra en hälsoprofil. Hälsoprofilen utfördes av Previa företagshälsovård. Resultatet visade att de flesta trivdes mycket bra med sina arbetsuppgifter, men att 77 % upplevde stress i arbetet.

Vid årsskiftet upphandlades Länshälsan som företagshälsovård till universitetet. Länshälsan är en resurs vid rehabilitering både för individen, gruppen och organisationen. Under våren genomfördes ytterligare en ”doktorandstresskurs” med 14 deltagare. Kursen arrangerades av Länshälsan och pågick under tre halvdagar, där ett teoretiskt avsnitt och två gruppseminarier ingick.

Personalbyrån har tidigare genomfört en kartläggning av långtidssjukskrivna personer. Kartläggningen visar att flera anställda har fått vänta alldeles för länge innan rehabiliteringsåtgärder startar. Resultatet visar också att många anser att de själva fått påbörja sitt rehabiliteringsarbete och att arbetsgivaren inte följer sina skyldigheter.

Vid slutet av seminariet fördes en diskussion om:

- Chefens ansvar
- Ledarskapet och chefens dilemma att hantera omvärldens snabba förändringar
- Individens möjligheter till reflektion – ”ställtid”
- Rehabiliteringsansvar och risken att glömmas bort
- Att ta egna signaler på allvar
- Vikten av kartläggning för att förebygga sjukdom i tid

Pedagogik och arbetsmiljö

Pedagogiskt ICT – en fråga om lärares arbetsmiljö och förhållningssätt?

Alan McMillion, engelska institutionen

Under ett antal år har ICT (information and communications technologies) kommit till användning inom universitetsmiljön. De kommunikationsprogram som lärare och studenter använder är mycket relevanta för frågor kring arbetsmiljö och förhållningssätt, därför att de påverkar hur vi arbetar och förhåller oss till studenterna. Det är därför mycket viktigt att lärare blir involverade när man anskaffar dessa program.

Dataprogram för administration har funnits länge. E-post har också många år på nacken, medan redskap såsom virtuella anslagstavlor och blogs har kommit till under senare år. För studenter såväl som för lärare bör utvecklingen ses som en stor resursökning – tillgång till material, diskussioner studenter emellan, dialoger med instruktörer, m m – som kan användas för att effektivisera lärandet och studerandet. Ett typiskt program av det här slaget är WebBoard (O'Reilly & Associates, Inc.), som stöds av enheten för IT och media. Generellt sett fungerar det som en virtuell anslagstavla med möjlighet att sätta upp och ladda ner meddelanden, kursmaterial, filer, m m. Det finns flera sådana program att välja bland, och det finns stora skillnader mellan dem, som rör aspekter såsom användarvänlighet, komplexitet, och hur de är organiserade.

Engelska institutionen har använt WebBoard nu under ett par år, med varierande aktivitetsgrad bland lärarna. Programmet är jämförelsevis enkelt, men det har en strängt hierarkisk struktur som några tycker är besvärlig och rigid. En del avstår helt från att röra vid det, andra använder det enbart när det finns starka behov medan ett fåtal är regelbundna användare. I början av terminen presenterar institutionen programmet för studenterna och vi räknar med att de ska använda det. Aktivitetsgraden bland studenter är hög de första veckorna men avtar mycket efter hand. Ett antal lärare ska pröva ett annat program till höstterminen medan flera andra vill fortsätta med WebBoard. Det är ingen överdrift att påstå att institutionen numera är beroende av programmets distributionsmöjligheter.

Å andra sidan brukar det finnas en del 'hype', dvs promotionsöverdrifter, omkring införandet av dessa program, vilket har skapat vissa myter. Även om dessa myter inte är trovärdiga längre kan det vara lämpligt att nämna några för att bättre förstå varför de är just myter. En sådan myt är att kommunikationsprogram såsom anslagstavlor sparar tid för lärare. Detta är klart en myt därför att:

Det tar tid att lära sig att hantera programmet (hanteringen inkluderar aktiviteter såsom uppkoppling, anpassning, inläring av grundfunktioner, och hur man får hjälp med allt detta).

- Den initiala tiden för inläring kan variera i längd men kan räknas i dagar. Den kontinuerliga inläringen kan stjåla minuter, ibland timmar, från dagen.

- Användning av programmen tar tid. Ett mått på hur bra ett program är kan vara hur fort det går att utföra en vanligt förekommande uppgift, t ex att lägga ut en fil. Om det tar 3 steg med ett program och tio steg med ett annat, så är det första bättre.
- Andra tidsmoment inkluderar instruering av studenterna, programunderhåll och administration, tiden som går åt när programmet inte fungerar och man måste söka assistans, och den tid som går åt till att samla in och lämna information till programmakarna, om sådana finns. Även om det kan vara snabbare och billigare att sätta ut en fil på en ICT-anslagstavla än att kopiera och distribuera pappersmaterial, innebär själva möjligheten en hel del tid som sällan är inräknad i lärarens arbetsbeskrivning.

En annan myt om dessa program är att de är lätta att använda. Myten får ett visst stöd bland lärare och studenter som har lärt sig och behärskar ett visst program och av folk som vill upphöja en viss produkt, exempelvis programförsäljare eller programmakare. Att ett program upplevs som lätt- eller svårhanterligt beror delvis på hur den enskilde läraren är van att arbeta. De flesta lärare, skulle jag vilja påstå, har bara behov av enkla funktioner (t ex att lägga ut information), och ett program som är skapat för att göra "allt" blir oanvändbart därför att läraren varken har tid eller motivation att lära sig behärska ett komplicerat program.

En mer allvarlig myt är att dessa program medför förbättrad pedagogik. Erfarna lärare har oftast redan fungerande pedagogik. Att kursmaterialet blir mer tillgängligt behöver inte alls innebära pedagogiska vinster. Materialet måste bearbetas och användas. Ökad informationsmängd behöver inte innebära ökad kunskap. Om studenterna använder programmen såsom läraren väntar sig (t ex att regelbundet se efter om nytt material eller information finns), kan viktig information nå ut snabbare och billigare än med t ex vanlig post eller en traditionell anslagstavla, men de pedagogiska vinsterna blir svåra att bevisa.

Med detta sagt, vad är egentligen problemen med införandet av dessa program i universitetsmiljö? Utöver tids- och användningsproblem, kan man identifiera åtminstone följande problemområden:

- Hur ska en institution/lärare välja ett program?
- Vem ska bestämma över val av program?
- Hur ska studenterna få inflytande över programval? (De utgör ju den största användargruppen.)
- Hur ska programmen finansieras?
- Hur ska man undvika att byråkraternas särintressen styr?

Att dessa olika problemområden är sammankopplade är uppenbart. Eftersom användarvänlighet och smidighet skiljer sig mycket från program till program är beslut om att använda en viss produkt viktiga. Det är klart att om ett program överhuvudtaget ska användas måste det vara utformat efter hur lärarna arbetar och vad de vill göra med programmet. Att bli påtvingad ett program som är alltför komplext och avancerat skapar bara förvirring och irritation bland dem som programmet är avsett för. Det är ett ganska säkert sätt att försämra arbetsmiljön hos både lärare och studenter. Vad som passar och inte passar kan bara lärare bedöma. Därför måste lärarkåren vara den grupp vars röst väger tyngst. För att minimera inlärningstiden för framförallt studenterna måste programmet till stor del vara självinstruerande och enkelt att använda.

Finansieringsfrågor är svåra att överblicka. Utöver inträdes- eller startkostnader kan det finnas dolda kostnader som kan drabba institutioner först efter några års användning. Ett exempel på dolda kostnader är licensavgifter som höjs kraftig först efter en tids användning, eller licensavgifter som först täcks av universitetet men sedan skjuts över till institutionerna. Det är möjligt att institutioner inte skulle välja ett visst program om de från början kände till de verkliga kostnaderna. För att byråkraternas särintressen inte ska få styra måste inköp av och förhandlingar om programmen vara helt öppna.

Några förslag angående dessa problem är följande:

- Lärare måste få tid (betald tid!) för att utvärdera och lära sig programmen.
- Lärarnas röst måste väga tyngst när sådana program anskaffas.
- Alla kostnader som drabbar institutionerna måste vara klart specificerade från början.
- Det måste råda total öppenhet rörande inköp och anskaffning av program.

Eftersom dessa ICT-program börjar bli ett markant inslag i lärares och studenters arbetsmiljö är frågor runt deras ökande användning viktiga. Ett dåligt, för komplicerat, eller för dyrt program kan förpesta arbetsmiljön och försämra lärarnas förhållande till studenterna och arbetsuppgifterna. Ett smidigt och enkelt program kan förbättra kontakt och informationsflöde lärare och studenter emellan och därmed bidra till en god arbetsmiljö.

Handledarrollen och doktoranders välbefinnande

Catherine Dahlström, engelska institutionen och PU-enheten

Vi vet att den s.k. forskarutbildningsreformen har inneburit en större press på doktoranderna och på verksamheten att se till att avhandlingsarbetet avslutas inom utsatt tid. På ett sätt har doktorandernas arbetssituation förbättrats. De behöver inte arbeta vid sidan om för att trygga försörjningen under doktorandtiden. Å andra sidan har dagens doktorander blivit mer beroende av en arbetsmiljö som främjar forskningsinsatsen. Detta är delvis en fråga om de materiella villkoren, t ex tillgång till arbetsplats, dator m m, men det är även en fråga om den psykosociala miljön. Med tanke på den korta tiden som står till förfogande får inte sådana sociala problem som skulle kunna förhindras, tillåtas fördröja forskningsprocessen.

Här väcks ett antal frågor: Finns det en kritisk massa på institutionen eller måste doktoranden uppmanas att söka intellektuell stimulans utanför? Hur fungerar seminarieverksamheten? Finns det utrymme för konstruktiv kritik? Hur fungerar relationerna doktoranderna emellan? Hur är relationen till handledaren? Och i synnerhet – vem bär ansvaret för doktorandens välbefinnande? Är det doktoranden själv? Är det handledaren? Eller är det en fråga för institutionsledningen?

Från livsverk till gesällprov med oförändrade villkor?

Om reformeringen av forskarutbildningen och doktoranders psykosociala välbefinnande

Jenny Hjorth, statsvetenskapliga institutionen

I dag skall forskarutbildningen genomföras inom en begränsad tid. Från och med reformeringen av utbildningen 1998 har doktorander i dag fyra år på sig att fullgöra utbildningen och färdigställa en avhandling. Numera skall avhandlingen mer betraktas som något av ett "gesällprov" på en utbildning och inte – som kanske tidigare – ett "livsverk" inom ramen för ett kall. Frågan är emellertid om den här formella förändringen även åtföljts av en förändring i vilka krav och förväntningar som ställs på forskarstuderande och deras avhandlingar. Frågan är relevant att ställa inte minst mot bakgrund av det faktum att det tycks finnas en psykosocial ohälsa bland landets doktorander. Studier och dokumenterad erfarenhet har visat att sjukskrivningar och ohälsa ökat bland doktorander i allmänhet sedan reformen av forskarutbildningen 1998, inte minst bland kvinnliga doktorander. Kanske kan det finnas någon form av koppling mellan reformeringen av forskarutbildningen och doktoranders hälsa och välbefinnande, eller rättare sagt brist på hälsa och välbefinnande. Är det alltså möjligt att de krav och förväntningar som idag ställs på doktorander är mer anpassade efter den gamla forskarutbildningens förutsättningar och villkor, efter omständigheter och yttre ramar som inte längre existerar, och att detta får konsekvenser på välbefinnandet under studietiden?

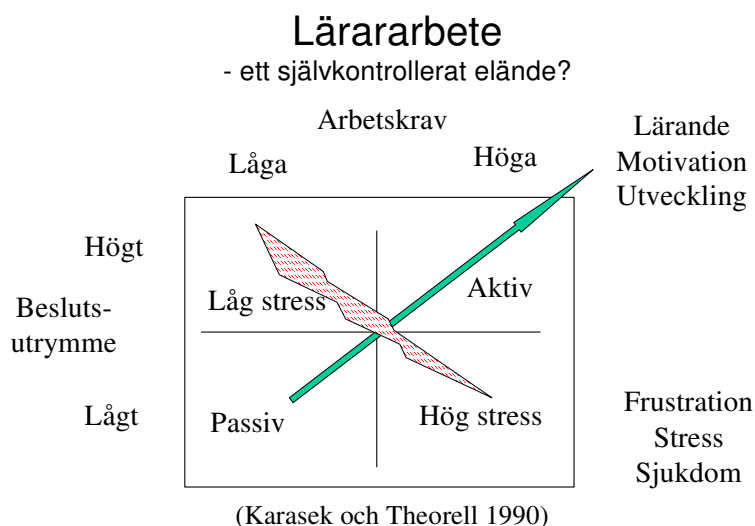
Akademien och arbetsmiljön – om lärarrollen i ett arbetsmiljöperspektiv

Rolf Lind, företagsekonomiska institutionen

Genom de undersökningar som Statistiska centralbyrån (*Arbetsmiljön vid svenska universitet och högskolor våren 2002*) och Högskoleverket nyligen genomfört (*Lärarundersökningen 2003*) vet vi i dag en hel del om lärares arbetssituation. Den bild undersökningarna visar är – åtminstone för oss lärare – välbekant. Resultaten kan sammanfattas i följande punkter:

- Lärares arbetstid överstiger betydligt en "normal arbetsvecka". Övertid och helgarbete är regel snarare än undantag.
- Lärare är i huvudsak nöjda med sina arbetsuppgifter och anser att de kan påverka sina arbetstider och arbetsuppgifter.
- Lärararbetet kännetecknas av stor variation och frihet, samtidigt förekommer tendenser till isolering och revirtänkande.

Det är av stort värde att lärares arbetssituation kartläggs och dokumenteras. Beskrivningarna genererar emellertid också frågor. En är: hur kommer det sig att lärare trots stress och hög arbetsbelastning ändå förefaller nöjda med sin situation? En ledtråd kan fås genom att relatera lärararbete till Karaseks och Theorells krav/kontrollmodell (se Wadell och Larsson). Med grund i denna blir tolkningen att lärare inte bara accepterar sin situation utan också är relativt nöjda eftersom arbetet kännetecknas av hög grad av självkontroll. Därför uppstår – åtminstone inte på samma sätt som i arbeten präglade av mindre uppgiftsvariation och mindre självkontroll – negativ stress i form av tendenser till frustration, hög sjukfrånvaro, utbrändhet etc. Detta illustreras av nedanstående figur:



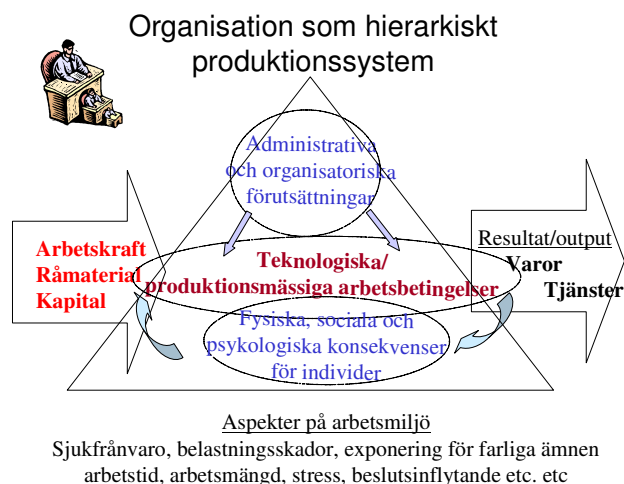
Men både tolkningen och analysen måste problematiseras och fördjupas. För det första: att det finns en positiv koppling mellan frihet i arbetet, dess upplevda meningsfullhet och höga arbetskrav innebär förstås inte att sambandet varken är linjärt eller fortsätter i oändlighet (det vore ett drömscenario både för statsmakter och lokala arbetsgivare!). Någonstans finns en ”smärtpunkt” där kurvan vänder neråt – kanske har den punkten redan passerats? En brist som bör uppmärksammas är också att de refererade undersökningarna mäter tillståndet vid en tidpunkt. Därför är det angeläget med fortsatta undersökningar av hur lärares arbetsituation utvecklas.

Den andra invändningen, både mot undersökningsresultaten och mot tolkningen av dessa är viktigare. Frågan är om det är lärares arbetsmiljö som beskrivs i de refererade undersökningarna? För att klara ut detta är det nödvändigt att klara ut vad som avses med arbetsmiljö, och därefter undersöka om det arbetsmiljöbegrepp som används ger en adekvat beskrivning av akademiska lärares arbetsuppgifter och arbetsituation.

Arbetsmiljö handlar på ett allmänt plan om de betingelser/villkor i arbetskontexten som påverkar den anställdes upplevelse av sitt arbete, och de konsekvenser som dessa har för den anställdes fysiska, sociala och psykologiska välbefinnande. I lagstiftningen betonas att det är arbetsgivarens ansvar att säkerställa en god arbetsmiljö:

”Arbetsgivare skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt skall därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall skall ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs. Arbetsgivaren skall beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam. Lokaler samt maskiner, redskap, skyddsutrustning och andra tekniska anordningar skall underhållas väl.” (Arbetsmiljölagen 2 kap, 2 §)

Grunden för arbetsmiljölagstiftningen är att organisationer uppfattas som hierarkiska produktionssystem där det – både för organisationens effektivitet och för den enskilde individens välbefinnande – är nödvändigt att fysiska och arbetsorganisatoriska arbetsvillkor är optimala. Vidare förefaller det, inte minst av de föreskrifter som Arbetsmiljöverket utfärdat, att arbetsmiljö i mycket handlar om fysisk och i någon mån psykosocial arbetsmiljö. Detta illustreras av nedanstående figur:



Givetvis måste fysiska och arbetsorganisatoriska förhållanden beaktas även i en analys av lärares arbetsmiljö – frågan är dock om dessa fångar in det som är kärnan i akademiskt lärararbete? Enligt min uppfattning talar mycket för att analogin mellan universitet och industriell varuproduktion, som det traditionella arbetsmiljöbegreppet utgår från, är missledande. Att vara akademisk lärare är ett intellektuellt arbete, som dessutom utförs i en specifik kulturell kontext. Därmed blir beskrivningar av lärares arbetsmiljö som grundas i industriföretagets produktionslogik missvisande.

Vilka egenskaper kännetecknar då akademiskt lärararbete? Givetvis är det svårt att generalisera, det finns en stor variation med hänsyn till enskilda ämnens förutsättningar. *Mångtydighet och uppgiftssplittring* tror jag dock är begrepp som fångar in något väsentligt i lärarbetet. Det är också ett arbete som är paradoxalt i den bemärkelsen att i en och samma roll så förenas flera motstridiga uppgifter, krav och tendenser. Några exempel:

- Lärararbete präglas både av offentlighet/utsatthet i undervisning och av en stark maktposition (formellt, kunskapsmässigt etc) gentemot de studerande;
- Lärararbete handlar både om formell myndighetsutövning (i examination t ex) och samtidigt stöd till individuell utveckling/lärande;
- Lärarbetet präglas av professionell frihet (vad avser de frågor som behandlas) men också administrativ bundenhet;
- Undervisning handlar både om standardiserad produktion och samtidigt bildning och återskapande av specialiserad kunskap;
- Forskning präglas både av ”akademisk inåtvändhet” och samtidigt utåtriktad samhällsnyttighet;
- Undervisning och forskning präglas av ensamhet och frånvaro av insyn, samtidigt som arbetet ingår i större organisatoriska sammanhang (för undervisning) eller kollektiva kunskapsfält (för forskning).

Säkerligen kan ovanstående dikotomier ifrågasättas och ytterligare behöva tillkomma. Det viktiga är att de klargör lärarbetets komplexa och mångfasetterade karaktär; det är en funktion som inte låter sig beskrivas i termer av standardiserade aktiviteter i ett avgränsat, utifrån styrt och kontrollerat produktionssystem. Lärararbete är betydligt mer komplext än så, och den komplexiteten måste beaktas i beskrivningar och analyser av lärares arbetsmiljö.

Vilka betingelser är det då som formar lärares arbetsmiljö? Grundläggande är, som jag ser det, att man som akademisk lärare har relationer till flera *olikartade uppgiftskontexter*: gentemot de studerande i undervisningen, i forskningen gentemot kollegor inom ämnet, gentemot medarbetare i den arbetsorganisatoriska enhet man tillhör och gentemot administrationen/förvaltningen vid det enskilda universitetet. Kärnan i den tanke jag för fram är därför att lärares arbetsmiljö måste förstås i termer av egenskaper som kännetecknar dessa relationer. Detta kan illustreras på följande sätt, se nästa sida:

Var finns arbetsmiljön?

- Ett försök till bestämning av lärararbetets ramvillkor



Som framgår av figuren är fyra huvudsakliga relationer av betydelse för arbetsmiljön (ellipsernas storlek ska inte tolkas som uttryck för deras relativa betydelse). Jag ska kort kommentera dessa, och även exemplifiera med faktorer som med detta perspektiv är relevanta ur arbetsmiljösynpunkt. Observera att det är fråga om aspekter som *inte* beaktats i SCB:s och Högscoleverkets undersökningar av lärares arbetssituation.

- Vad gäller *undervisning* är en av de viktigaste förändringarna under senare år expansionen av antalet studerande, detta utan att nya resurser tillförts. I den arbetskontext som undervisningen utgör, präglas lärares arbetsmiljö därför av större studerandegrupper samtidigt som undervisningstimmar minskat. Av betydelse i sammanhanget är också studerandegruppernas ändrade karaktär och förkunskaper. Krav ställs också på att i läraruppgiften ingår information och samverka med det omgivande samhället, den så kallade tredje uppgiften. Allt detta måste beaktas i beskrivningar och analyser av lärares arbetsmiljö!
- Det kanske mest utmärkande draget för den uppgiftskontext som *forskning* utgör är att den intellektuella arbetsmiljön inte återfinns inom den organisatoriska enhetens väggar. Det handlar i stället om relationer till kollegor inom det egna ämnet eller forskningsområdet, vilka normalt finns *utanför* den egna arbetsgruppen och lärosätet. Och det är en abstrakt, specialiserad och dynamisk kunskapsmiljö med höga krav på att vara uppdaterad i de senaste forskningsrörelserna. Detta måste, även om det är svårfångat, beaktas i beskrivningar och analyser av lärares arbetsmiljö!
- Den *sociala närmiljön* handlar om relationer till arbetskamrater och "chefer". Två aspekter är viktiga. Den första är att relationer till arbetskamrater både är kollegiala/samarbetsinriktade och samtidigt har inslag av konkurrens och i en del fall kanske revirkonflikter. Den andra handlar om att "chefsarbete" i den akademiska verksamheten (i likhet med de flesta professionsbaserade organisationer) ofta betraktas som ett slags "administrativ värnplikt" vilken individer förväntas utföra under en begränsad tid i sin karriär. Den administrativa rangen sammanfaller inte heller alltid med den vetenskapliga positionen. Detta måste beaktas i beskrivningar och analyser av lärares arbetsmiljö!

- De *administrativa* betingelserna i lärares arbetsmiljö har också förändrats, bl a som följd av att universitet och högskolor är stora formella organisatoriska enheter. Den kollegiala styrningen har ersatts av en administrativ styrning som inte alltid är anpassad till kärnverksamhetens betingelser. Exempel på detta är hur ledamöter i universitetets högsta styrorgan utses och den ökande mängd bestämmelser och administrativa föreskrifter lärare är beroende av, t ex reglering av arbetstid, de evalueringstal som tillämpas, formella krav på genomförande av kursutvärderingar etc. Även detta måste beaktas i beskrivningar och analyser av lärares arbetsmiljö!

Diskussionen om lärares arbetsmiljö och alltmer pressade arbetsituation är väsentlig. Men just därför är det viktigt att som grund för beskrivning och faktainsamling göra en korrekt analys av lärares komplexa och mångfacetterade uppgiftskontexter. För alla med insikt i/erfarenhet av lärararbete torde det då vara uppenbart att de arbetsvillkor som utmärker lärararbete inte på långa vägar motsvarar industriföretagets. Därför måste det traditionella sättet att precisera arbetsmiljöbegreppet innebörd både problematiseras och nyanseras.

Att lärares arbetsmiljö beskrivs med grund i ett tänkande som är anpassat till det varuproducerande företagets logik illustrerar också en mer generell utvecklingstendens inom den högre utbildningen, som – åtminstone ur akademins synpunkt – är problematisk. Det är tendensen att universitet och högskolor "företagiseras" (jfr Brunsson) dvs uppfattas som avgränsade, mätbara, hierarkiskt styrda organisationer där produktivitet (=genomströmning och HÅPar) ses som dominerande värde. En aspekt i denna utveckling är att den akademiska lärarrollen "tjänstemannafieras", dvs formas in i en byråkratisk logik och ett organisationsfokuserat produktionstänkande.

En god ekonomi och en sund arbetsmiljö är givetvis viktiga; ändå måste vi vara medvetna om den utveckling som är på gång och som innebär att centrala värden i den kulturmiljö – för att använda Jonas Frykmans uttryck – som universitet utgör går förlorade. Risken är att ett kortsiktigt nyttotänkande, med grund i en administrativ och produktionsinriktad logik, medför att den grundläggande funktion som universitet och akademier har för individuell utveckling och kollektiv kunskapstillväxt hamnar på undantag.

Referenser

- Brunsson, Nils (2002): *Politisering och företagisering*. Ur Lind, Rolf (red) *Ledning av företag och förvaltningar*. Stockholm: SNS Förlag 2002.
- Högskoleverket (2003) *Läraryundersökningen 2003*. Högskoleverkets rapportserie 2003:13R. Se även <http://www.hsv.se/sv/FileServlet/doc/1189/0313R.pdf>
- Statistiska centralbyrån (2003). *Arbetsmiljön vid svenska universitet och högskolor våren 2002*. Se även <http://www.scb.se/publikat/filer/amft02.1.pdf>
- Wadell, Birgitta och Larsson, Bertil (1998): *Arbetsmiljö – en dold resurs*. Lund: Studentlitteratur.

Lärande och studiemiljö

Hur är det att vara student med funktionshinder?

Shakti Slawomirska, Studentkåren

Under seminariet talade jag utifrån mina personliga erfarenheter av hur det är att vara synskadad och student. I mitt arbete på Studentkåren möter jag även en del funktionshindrade studenter och jag belyste det som jag har upplevt som de vanligaste problemen med att vara student med funktionshinder.

Den fysiska miljön diskuterades, och det konstaterades att det finns mycket kvar att göra när det gäller tillgänglighet på SU. Tillgängligheten handlar inte bara om trappor, hissar, trösklar och toaletter. Minst lika viktigt är bl a att information på anpassat media finns tillgänglig. Hemsidan och teckentolkar är några exempel på områden där tillgängligheten bör förbättras.

Ett annat område som togs upp var bemötandet av funktionshindrade studenter. Det är inte självklart att alla som undervisar välkomnar och försöker underlätta för studenter med funktionshinder. Resursbrist, traditionella tänkesätt, fördomar, okunskap och bristande kommunikation kan ställa till stora problem för de studenter som på något sätt avviker från den gängse studentbilden.

Som student med funktionshinder bör man dessutom ha obegränsat med tid. Studierna i sig tar oftast längre tid och det krävs också att man själv tar kontakt med olika myndigheter för att t ex få de tekniska hjälpmedel som behövs. Ofta måste man se till att böcker kommer på anpassat media eller att tolken infinner sig vid föreläsningen. Allt detta tar tid och energi. Studenter med funktionshinder kan oftast inte, som många andra, ha ett arbete vid sidan om studierna.

De dolda funktionshindren kan på ett sätt vara svårare att hantera än de som syns. Dyslexi och psykiska funktionshinder har tills helt nyligen knappt uppmärksammats. Kunskapen om dolda handikapp är oftast dålig och det kan även gälla förståelsen för de människor som har dem.

Fokus på mitt föredrag blev ganska problemorienterat, men självklart finns det också exempel på institutioner, privatpersoner och insatser som är mycket bra. Bland dessa kan nämnas språkverkstan vid SU!

Detta seminarium ersatte "Är funktionshinder ett hinder på SU?", då seminarieledaren fick förhinder.

Goda studievanor minskar studenters stress och ökar självförtroendet!

Rudi Bjerregaard, studieveaneprogrammet/språkverkstad

Mina första kurser om studieveanor höll jag vid Stockholms universitet 1993. Erfarenheterna finns samlade bland annat i PU-rapporter och projektrapporter. År 2000 introducerades föreläsningar och under 2002 tillkom seminarier och workshops om studieveanor och studieteknik. För närvarande är jag utvecklingsansvarig för studieveaneprogrammet vid Studentbyrån. Parallellt med utvärderingarna från dessa begivenheter har jag samlat material om hur studenternas självförtroende påverkas samt vid avslutningen av kurserna ställt och noterat svaret på frågan: "Har ditt deltagande (i denna aktivitet) påverkat dig avseende studiestress?" Svaren visar att självförtroendet påverkats i positiv riktning hos de flesta studenter samt att upplevelsen av studiestress minskat bland de tillfrågade studenterna. Andelen studenter som uppger starkt självförtroende varierar i utvärderingar från föreläsningar och kurser mellan 37 och 61 %. Det har varit öppna föreläsningar och föreläsningar vid olika institutioner. 80 % uppgav att studiestressen minskat efter att ha gått studieveanekursen. Sessionen inleddes med en presentation av kursernas och föreläsningarnas innehåll och pedagogik, samt en kortare presentation av bakgrundsmaterialet. Sedan följde ett samtal om hur universitetet skulle kunna dra nytta av dessa erfarenheter. De som deltog i samtalet tog upp vikten av studiestöd till studenterna och att det var viktigt att nå ut med information om kurser och föreläsningar.

Vad innehåller kurserna om studieveanor?

En del av kursen behandlar generella studieveanor; att kunna ta ansvar för planering, minska uppskjutandet, eliminera störningar och påverka sig själv så att man styrs mot sitt mål. Andra delar behandlar specifika studieveanor; hur man ska läsa något för att förstå, vilken typ av kunskap som efterfrågas på universitetet, förberedelser för tentamina, hur man för anteckningar. Kursen omfattar tre träffar om tre timmar. Syftet är att studenterna ska få tillämpa adekvata studiebetenden under handledning och genom erfarenhetsutbyte i grupp. De får under fyra veckor prova nya sätt att arbeta. Den enskilde studenten bestämmer sig sedan för vad han eller hon vill fortsätta med. På så sätt är kursen individanpassad. Studenterna arbetar med insamlade data om sig själva och gör analyser av vad de behöver förbättra i sina studiebetenden.

Pedagogiken som tillämpas under introduktionskursen

Det pedagogiska arbetet tar sin utgångspunkt i vuxenpedagogik. Studenten betraktas som en människa som aktivt och frivilligt vill försöka förbättra sin studiesituation. Studiecirkelns pedagogik med eget arbete och gruppens utbyte av erfarenheter tillämpas också. Presentation och introduktion är viktigt, ingen är anonym, vilket bäddar för öppenhjärtiga samtal och dialog under hela kursen.

Upplever studenterna starkt självförtroende efter deltagande på föreläsningar eller kurser?

Andelen studenter som uppger starkt självförtroende varierar i utvärderingar från föreläsningar och kurser mellan 37 och 61 %.

Blir studenterna mindre stressade av att gå en studievane kurs?

Under några år har jag vid slutet av varje kurs frågat om studenterna upplever någon påverkan på eventuell studiestress. Jag har sammanställt resultatet från höstterminen 2001. 80 % uppgav att studiestressen minskat efter att ha gått kursen.

Utvärdering från föreläsningar avseende självförtroende

På föreläsningarna (7/2, 7/3, 5/9, 3/10 och 9/11 år 2001) deltog cirka 180 studenter och 136 lämnade in utvärderingar (76 %). Den för oss intressantaste frågan i utvärderingen var:

Har föreläsningen påverkat ditt självförtroende? (Svarsprocenten har räknats på de som avgivit svar om självförtroende, dvs 136-13= 123 stycken.) Nedan återfinns också en del av de uttryck som bestämt klassificeringen av svaret:

- 1. Ja** **48 (39 %)**
”Ja definitivt, Jep, Ja helt klart, Positivt, Absolut, Yapp, Ja, absolut, Mycket, Bra, Det har det absolut, det blir bara bättre och bättre från att ha varit jättebra, Mycket positivt...”
- 2. Tveksamt men åt det positiva hållet** **28 (23 %)**
”Ja- lite, I någon mån, Lite, En aning, Jag tror det, Lite kanske, Det tror jag, Ja, kanske till en viss del, Jovars det känns lite lättare, Det har kanske blivit bättre, Jag känner större tillförsikt till mig själv inför studierna, Nja känner mig lite uppmuntrad, känner mig lite säkrare, Hoppas det, det känns så, Något, Ökad kunskap ger alltid bättre självförtroende, Ja positivt för en liten stund...”
- 3. Övriga positiva svar** **16 (13 %)**
”För snabbt för det, Det återstår att se, Motivationen ökar, Nej, inte direkt men fått mig att tro att jag kan, Genom att vara positiv verkar ett problem lättare att bära, Nej men den gav mig hopp, Hm... känner mig inte så disciplinerad, Jag ska bli positiv, Nej men den har startat en process som inspirerar till att jag kan, Jag känner mig mer säker, jag kan klara det jag vill...”
- 4. Inget svar** **13**
- 5. Vet ej** **5 (4 %)**
”Vet inte ännu, Svårt att säga...”
- 6. Nej** **13 (11 %)**
”Nej, för övergripande och kort. Nej, det är så bra ändå...”
- 7. Tveksamma svar, men åt det negativa hållet** **9 (7 %)**
”Inte nämnvärt, Nej inte än, Nej men den har startat en process, Nej men jag har fått tips hur jag kan jobba med det, Njä det tror jag inte...”

8. Oklassificerbara svar

4 (3 %)

”Det återstår att se...”

Summa

123 (100 %)

61 % upplevde allt från en definitiv självförtroendeförstärkning till en något positiv påverkan på självförtroendet. De 9 % som var tveksamt negativa upplevde sig ändå ha påverkats.

Sammanställningen av de fem föreläsningarna visar att cirka 70 % har upplevt sitt självförtroende påverkas av att delta i föreläsningarna. Utöver detta hade 13 % övriga positiva kommentarer att avge. 9 % upplevde inte alls att deras självförtroende påverkats.

Liknade resultat har erhållits även under 2002 och vårterminen 2003 från de öppna föreläsningarna och från de institutionsanknutna vid sex olika institutioner.

Totalsammanställning av tre introduktionskurser, höstterminen 2001, 26 svar

Frågeformulär om bl a självförtroende:

Har introduktionskursen påverkat något av nedanstående i positiv riktning hos dig?

	Ja	Nej	Vet ej
Din tilltro till din förmåga att genomföra dina studier	23 (88 %)	1	2
Din studieteknik	20	1	5
<u>Ditt självförtroende</u>	<u>16 (61 %)</u>	<u>4 (4 %)</u>	<u>6 (23 %)</u>
Din kommunikationsfärdighet	6	7	12
Din förmåga att förmedla dina känslor till andra	9	10	7
Din förmåga i sociala situationer	5	8	13
Din upplevelse av att duga på universitetet	18 (69 %)	2	5
<i>Dina studievänor</i>	25 (96 %)		1

Stresspåverkan

Under höstterminen 2001 undersökte jag tre studievänekurser avseende stress. Vid det sista tillfället efter utvärderingen av kursen lät jag frågan gå laget runt:

Har ditt deltagande i kursen påverkat dig avseende studiestress?

Jag antecknade svaren och sammanställde dem. Jag har fortsatt att undersöka kursernas stresspåverkan och tendensen nedan håller i sig:

Totalt för alla tre kurser avseende stress (26 personer genomförde kurserna)

Avsevärt mindre stressad	10 (38 %)
Mindre stressad	11 (42 %)
Ingen förändring	4 (15 %)
Mer stressad	1 (4 %)

Summering och slutsatser avseende stress

80 % uppgav en reducerad stress av att ha deltagit i en kurs om studievänor.

Studenterna har sagt: *Blivit lugnare, Mindre ont i magen när jag ska läsa, Tar regelbundet ledigt från studierna, Har prioriterat bort extraarbete, Planerar bättre, Inte så orolig inför tentan, Har sett att jag inte är ensam om studieproblem, Fått prata med andra om mina studier, Fått bättre självförtroende, Mera koncentrerad, Lugnande kurs, osv.*

15 % uppgav ingen förändring och några av dessa ansåg sig inte vara stressade, utan ville få tips om hur man studerar på universitet. 4 % (1) upplevde sig ha blivit mer stressad eftersom han genom kursen upptäckt att han behövde läsa mer och planera mer för att klara studierna, som han hittills hade han tagit för lätt på.

Litteratur

- Bjerregaard Rudi *Klara sina universitetsstudier? En fråga om arbetsvanor, PU-rapport nr 1998:2, Pedagogiskt utvecklingsarbete, Stockholms universitet.*
- Bjerregaard Rudi *Klara sina universitetsstudier? – en fråga om goda studie- och arbetsvanor, PU-rapport nr 2001:1, Pedagogiskt utvecklingsarbete, Stockholms universitet*
- Bjerregaard Rudi *Utvecklingen av Studievänoprogrammet vid Stockholms universitet, Projektrapport nr 1, vårterminen 2002, Studentbyrån, Stockholms universitet*
- Hiltunen, Seija *Kan man ändra studievänor? Psykologexamensuppsats 1990, PU-rapport 1990:5, Stockholms universitet.*
- Rönnbäck, Brit *Self-control of Study Habits, doktorsavhandling i Pedagogik 1989, Stockholms universitet.*
- Rönnbäck, Brit *Förbättra dina studie- och arbetsvanor, Introduktion till kurs om effektivare självstudier, Stockholms universitet, Reproenheten 1996.*

Doktorandpulsen – hur är det att vara doktorand på Stockholms universitet?

Sara Göransson, psykologiska institutionen
Catharina Lewin, psykologiska institutionen

På seminariet presenterades resultat från Doktorandpulsens – en enkät om doktoranders arbetsituation som gjorts av Catharina Lewin och Sara Göransson i samarbete med Stockholms universitets studentkår.

Syftet med undersökningen var att få en uppfattning om hur doktoranders arbetsmiljö och arbetsituation ser ut på Stockholms universitets olika fakulteter och ”skrapa lite på ytan” för att kunna bestämma vilken inriktning en mer djupgående undersökning borde ha. Sedan tidigare är det känt bl a att sjukskrivningar bland doktorander ökat kraftigt på senare tid.

Enkäten gick ut via e-post till 1484 doktorander som fanns med på institutionernas hemsidor och/eller uppgavs av institutionens studierektor vara doktorand. 133 adresser visade sig inte längre vara aktuella och dessutom hörde ett antal mottagare av sig och meddelade att de inte tillhörde Stockholms universitet eller att de inte längre var doktorander.

597 personer, 250 män och 319 kvinnor svarade på enkäten (alla uppgav inte kön), som var webbaserad och sponsrades av Alstra (www.alstra.se). Doktorander från universitetets samtliga fakulteter besvarade enkäten.

Resultaten visade bl a att 10–15 % av doktoranderna inte har tillgång till dator, arbetsplats, eller telefon på institutionen. De har inte heller tillträde till institutionen utanför kontorstid och/eller e-post genom institutionen, samt kopiering och frankering (som behövs för utbildningen).

Medan 12 % av männen uppgav att de någon, flera eller många gånger känt sig orättvist behandlade p g a kön, var motsvarande siffra 37 % för de kvinnliga doktoranderna. Över hälften uppgav att de känt sig orättvist behandlade av andra orsaker än kön. Alarmerande var att 41 % av männen och 56 % av kvinnorna uppgav att de någon gång under sin tid som doktorand känt starkt obehag i förhållande till handledare eller annan överordnad p g a vad denne sagt eller gjort.

Hälften av doktoranderna upplever att de har eller har haft problem i relationen till handledaren (nuvarande eller före detta, huvud- och/eller biträdande handledare). En av fem doktorander uppgav att problemen har varit ganska stora eller stora. 17 % av doktoranderna uppgav att de aldrig eller sällan kan reda ut problem med handledaren. Nästan sex av tio doktorander vet inte om institutionen har några rutiner för att hantera eventuella konflikter/problem mellan handledare och doktorand. Bara 13 % svarade att det fanns sådana rutiner.

Positivt var att 85 % svarade att de upplever att handledaren är intresserad av deras avhandlingsområde. En fjärdedel svarade dock att de inte får den handledning som krävs för att man ska hinna färdigt i tid. Hälften av doktoranderna anser att handledaren bör gå en handledarutbildning.

Sju av tio doktorander svarade att de inte fick en bra introduktion när de började forskarutbildningen och 63 % uppgav att de inte hade fått information från institutionen om sina rättigheter och skyldigheter som doktorand. Sex av tio doktorander svarade att de inte känner till hur mycket handledning de har rätt till.

En tredjedel av doktoranderna anser att man inte hjälps åt och stöder varandra i arbetet på institutionen. 55 % anser att institutionen inte utvecklas för att kunna möta doktorandernas behov och över en tredjedel anser att doktoranderna inte ses som en resurs på institutionen.

Fyra av tio doktorander uppgav att de arbetar mer än 45 timmar en genomsnittlig vecka inklusive avhandlingsarbete och eventuellt annat lönearbete.

Hälften av doktoranderna tog ut 20 eller färre semesterdagar under 2002 och en av fyra tog ut tio dagar eller färre. Nästan sex av tio uppgav att de arbetade med sitt avhandlingsarbete under semestern.

Nästan tre av fyra doktorander sjukskriver sig sällan eller aldrig när de är sjuka, och bara 4 % uppgav att de alltid sjukskriver sig. Åtta av tio uppgav att de en eller flera gånger under 2002 arbetade hemma eller på institutionen trots att de med tanke på sitt hälsotillstånd borde varit lediga och kopplat av.

Resultaten väckte debatt bland åhörarna på seminariet. Gensvaret i stort var positivt, även om det var tydligt att frågan är känslig och väcker starka känslor hos många. Det blev också tydligt på seminariet att det krävs en diskussion om vilka åtgärder man bör vidta omgående samt på lång sikt, och hur man bör gå vidare med en fördjupad undersökning. En kontakt har tagits med universitetsledningen för att diskutera dessa frågor. Flera institutioner har nu en pågående diskussion mellan företrädare för institutionen och doktorander om hur situationen kan förbättras för alla parter.

Förhoppningen är nu att universitetsledningen tar de psykosociala frågorna på allvar i allmänhet och för doktoranderna i synnerhet. För att driva dessa frågor på ett klokt och bra sätt hoppas vi att representanter från ledningen, samtliga fakulteter, studentkår och studentfackligt aktiva tillsammans med arbetsgruppen sätter sig ned och funderar över hur vi går vidare så att vi tillsammans kan komma fram till en situation för doktorander som bidrar till en drägligare situation för alla parter. Vi tror att detta i förlängningen kommer att bidra till bättre kvalitet i forskningen. Vi tror också att det kommer att leda till att universitetet blir attraktivt för flera grupper och skapa större mångfald än vad som är fallet idag.

Doktorandpulsens väckte också visst medialt intresse; Rapport, Svenska Dagbladet, Dagens Nyheter, och Stockholm City rapporterade om undersökningen.

Doktorandpulsens finns nu på nätet – www.psychology.su.se/dr/ – gå gärna in och titta!

Arbetsorganisation

SU:s arbetsorganisation – normal eller onormal?

Gunn Johansson, psykologiska institutionen

Vårt universitet är en statlig myndighet, och som sådan i högsta grad präglad av det globaliserade informations- och kommunikationssamhällets villkor. Det är samtidigt – liksom andra universitet – en kunskapsorganisation med rötter i medeltiden, med vetenskaplig skicklighet som viktigaste befordringsgrund och en lång tradition av kollegialt valda beslutsorgan. Vi har många drag gemensamma med andra kunskapsorganisationer men det finns också åtskilliga skillnader som krånglar till det för oss. När medeltida rötter, modern myndighetsutövning, företagsekonomiska marknadsmodeller, vetenskapligt baserade konkurrensmönster och egalitär kultur skall hållas ihop i samma arbetsmiljö uppstår ibland oklarhet och psykosociala påfrestningar.

Otydlig organisationsstruktur

De flesta företag av universitetets storlek kan presentera en organisationsplan i form av boxar och linjer. En sådan plan har också förekommit i någon tidigare upplaga av universitetskatalogen, men den visade egentligen bara universitetets myndighetsstruktur. Den är visserligen tydlig, men den redovisar bara en begränsad del av verksamheten och säger nästan ingenting om hur arbetet är organiserat och hur ledarskap utövas.

Ett exempel: På den institution där jag tillbringar mina arbetsdagar kan t ex en professor vara föreståndare för en forskningsavdelning. På samma avdelning kan finnas en lektor med momentansvar och när professorn undervisar på lektorns kurs så är det i viss mening lektorn som är arbetsledare för professorn. Projektledare för forskningsprojekt med extern finansiering har sitt uppdrag utifrån, från nationella eller internationella offentliga eller privata finansiärer som tillhandahåller medel, men projektledaren är också statsanställd och lyder under de förordningar som gäller universitetet som myndighet. Beslutsordning, organisering av arbetet och ledningsstruktur följer till synes olika mönster och bäddar därför för oklarhet och osäkerhet, särskilt för den som är nyanställd.

Vissa sådana otydligheter är antagligen tills vidare ofrånkomliga, men det kan underlätta vår orientering i det organisatoriska landskapet om vi synliggör dem.

Tvetydig målstyrning

Moderna kunskapsorganisationer skall målstyras hellre än regelstyras. Med en tydlig målbeskrivning som alla organisationens anställda förstår och omfattar blir detaljregler för *hur* arbetet skall utföras mindre viktiga. De anställda kan inom vida ramar välja metoder och uppläggning av hur arbetet ska utföras, så länge resultatet levereras i tid och till överenskommen kvalitet.

Det som universiteten är satta att ombesörja – högre undervisning, forskning och samverkan med omgivande samhälle – har alltid förutsatts levereras med högsta kvalitet. När nu beställaren, staten, ålägger oss större kvantitativa åtaganden inom oförändrade resursramar blir den logiska slutsatsen att kvalitetskraven måste sänkas. Rationaliseringar har ju nämligen pågått under en längre tid och det finns knappast längre någon luft kvar i systemet. För många ser det ut som om vi fått en ny målsättning för den högre utbildningen: att åstadkomma mesta möjliga produktion till lägsta möjliga kostnad. Vi är många som skulle behöva få denna aspekt av målstyrningen klarlagd. Det finns en

uppenbar risk att sådana målkonflikter och otydliga signaler från beställaren på sikt försämrar både arbetsmotivation och arbetstrivsel och – hos en passionerad yrkeskår som universitetslärarna – i värsta fall leder till frustration, uppgivenhet och utmattning.

Med utgångspunkt i ett slags marknadstänkanden uppmanas universiteten att profilera sig, att utveckla ett attraktivt utbud av utbildningar och en konkurrenskraftig forskningsprofil. Vid rekrytering av dem som bär ett särskilt ansvar för verksamheten, professorerna, är det samtidigt angeläget att arbeta med allmänna benämningar. Specialinriktade tjänster begränsar antalet sökande, och sannolikheten att engagera en högt kvalificerad innehavare minskar. Här kan målsättningen att engagera högsta möjliga vetenskapliga kompetens hamna i konflikt med profileringssträvandena. Organisationen må ha utarbetat en aldrig så finmejslad profil, det är inte utan vidare säkert att man lyckas rekrytera en ledare med matchande kompetensprofil. Här ser vi en präktig kollision mellan modern marknadsorientering och universitetens traditionella rekryteringsfilosofi.

Ett exempel på otydlighet, där jag menar att vi själva kan besluta om vilken strategi vi bör följa, gäller den fyraåriga forskarutbildningen. Är det tänkt att forskarutbildningen skall bedrivas ungefär på samma sätt som tidigare men i högre takt? Eller skall inriktningen och/eller fokuseringen ändras? Eller finns det någon annan strategi? Om ändringar skall ske blir det nödvändigt att ändra sättet att handleda och ge kurser. Detta skulle vi kunna diskutera betydligt mer och därmed själva bidra till tydligare målsättning till hjälp för handledare och forskarstuderande.

Organisationskultur

Den gammaldags regelstyrningen var visserligen mycket tydlig, men den passar illa i verksamheter där själva utbudet består av individers kompetens och kreativitet. Det hindrar inte att tydlighet i strategier och målsättningar är av största betydelse. Ledningen måste därför uttrycka den tydligt och tillse att man inte bara ”gör saker rätt” utan att man också ”gör rätt saker”. Här kan stundom en annan konflikt uppstå.

Det finns en stark tradition av att den som arbetar vid en fri fakultet minsann är en fritt och kritiskt tänkande människa och förväntningarna på frihet och oberoende är stora. Det finns enskilda medarbetare som inte väntar sig dekret och förhållningsorder vare sig i form av myndighetsregler eller målformuleringar. Denna antiauktoritära, ibland lätt anarkistiska, attityd kan få den mest hovsamt framförda men tydliga målsättning att misslyckas. I detta avseende delar förmodligen universitetsrektorn vissa erfarenheter med August Blanchés desillusionerade teaterchef. Det är aldrig lätt att leda en skara individualister.

* * *

Avslutningsvis är kanske rubrikens fråga – om universitetets arbetsorganisation är normal eller onormal – fel ställd. Frågan skall kanske hellre gälla om den är adekvat eller inadekvat och svaret måste nog bli ”både och”. I vissa avseenden har universitetsorganisationen sedan länge arbetat efter vad som betraktas som adekvat för en modern kunskapsorganisation, i andra avseenden finns otydligheter och t.o.m. konflikterande målsättningar. Allra viktigast är dock frågan hur arbetsorganisationen kan förbättras. En större medvetenhet om var oklarheterna finns, vad som är deras orsaker och hur vi själva kan påverka dem är därför något att eftersträva.

Hälsoekonomi – vägen till ett konkurrenskraftigt universitet!

Per Lundquist, LänshälsanCurera

Seminarier behandlade hur man kan beskriva en organisations hälsosituation och modeller för att värdera hur hälsosituationen påverkar verksamhetens möjlighet att uppnå strategiska mål och hur de ekonomiska effekterna kan mätas. Följande områden togs upp och diskuterades bland deltagarna.

Beskrivning av hälsosituationen

En organisations hälsa är så mycket mer än bara statistiken över sjukfrånvaron. Ett exempel på detta är t ex universitet där man har relativt låga tal gällande korttidssjukfrånvaro, men hur ser sjukfrånvaron egentligen ut? Hur stor del av organisationen på Stockholms universitet sjukskriver sig inte utan försöker t ex arbeta från hemmet eller går till jobbet fast de är sjuka? Vad består den dolda sjukfrånvaron av?

En övervägande del av organisationen är dock ständigt på arbetsplatsen och inte sjukfrånvarande. Hur är deras hälsa? Hur välmående är de, vilken grad av stress råder, hur påverkar olika arbetsmiljöer de anställda (gruppsamverkan, information, ledarskap, delaktighet etc) och människors livsstil (sömn, fysisk aktivitet, balans arbete/fritid, alkohol etc)? Att beskriva hälsan hos denna stora del av organisationen, de som är på plats, är givetvis av största vikt och samtidigt komplext. Kunskaper som kan påverka hälsosituationen för denna del av organisationen är av minst lika stor vikt som att kunna påverka de som i olika grad är sjukfrånvarande.

Detta är komplext och det krävs ett strukturerat arbetssätt, olika delar av organisationer har också olika förutsättningar, möjligheter och problem. Att skapa positiv förändring på t ex Stockholms universitet görs i praktiken på varje enskild arbetsplats och av varje enskild anställd.

Hälsans effekt på Stockholms universitet

Att sätta ekonomi på hälsans konsekvenser i verksamheten är ett effektivt sätt att värdera hälsans betydelse och tydliggöra vilka investeringar som ska göras enligt perspektivet "cost-benefit" istället för investeringsanalysen "lika lite som förra året". På detta sätt kan organisationer ta bättre beslut om vad hälsoinvesteringar ska fokusera på i organisationens olika delar, hur stora de ska vara och sedan utvärdera vad som gav effekt. Hälsoekonomi är ett sätt att utvärdera och sätta mål för hälsoarbetet, på samma sätt som ett företag gör med de flesta andra viktiga områden.

Det finns tydliga samband mellan upplevda faktorer av organisation och ledarskap, gruppens hälsa och ekonomiskt utfall för verksamheten. Grupper med bättre hälsa presterar bättre, har högre motivation, och är mer kreativa, visar ett flertal forskningsprojekt och fallstudier. Dessa grupper löper också en lägre risk att drabbas av sjukfrånvaro.

Ett sätt att gruppera hälsans direkta resultatpåverkande effekter i organisationen är följande:

1. *Direkta effekter av korttidssjukfrånvaro*

Direkta kostnader för sjukfrånvaro är ofta den tydligaste ekonomiska konsekvensen som kan mätas. Dessa kommer från den arbetskraftskostnad (t ex lön, arbetsgivaravgift m m), som företaget fortfarande har vid sjukfrånvaro utan att någon prestation görs.

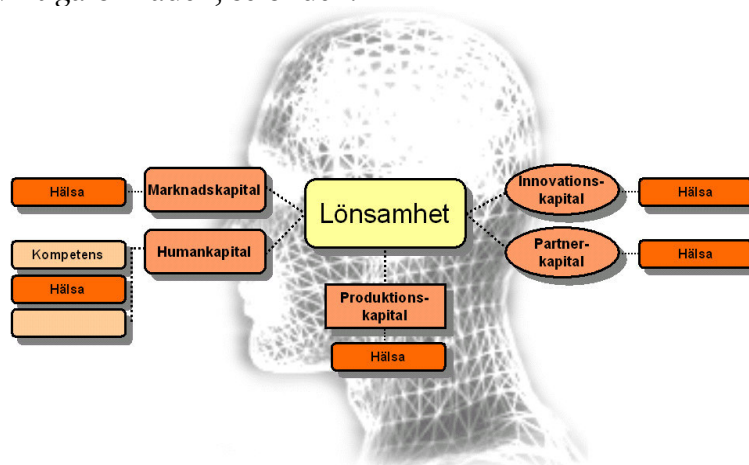
2. *Direkta effekter av långtidssjukfrånvaro*

I samband med långtidssjukfrånvaro krävs ofta stora administrativa insatser och någon typ av rehabiliteringsåtgärder som ibland drar ut på tiden och kan innebära en stor kostnadseffekt. Prestationsförlusterna är vanligtvis stora innan en långtidssjukskrivning är ett faktum, likaväl som under återanpassningstiden till jobbet efter rehabilitering. En schablonkostnad som ibland används för rehabiliteringsfall är 700 000 kronor. Detta varierar givetvis från fall till fall.

3. *Prestationsförlust vid närvaro*

Ibland är man på jobbet trots att man kanske är sjuk, eller inte helt frisk. Man presterar mindre när man inte har sin fulla hälsa, man kan t ex uppleva en ökad grad av stress vilket sätter ned bl a koncentrationsförmåga och uthållighet. Som forskningsprojektet i Västerås exemplifierade uppstår också ett reellt "kapacitetsspill" när medarbetare ligger under olika gränser för syreupptagningsförmåga, man orkar helt enkelt inte lika mycket men företaget betalar samma arbetskraftskostnad.

Störst resultatpåverkan blir synlig när man i ett vidare perspektiv analyserar hälsans konsekvenser på organisationens kärnverksamhet. Målen kan t ex vara att med kvalitet producera utexaminerade studenter och doktorander, att attrahera finansiering för forskning, att behålla och attrahera de bra lärarna och att skapa ett attraktivt universitet för nya studenter och forskare o s v. Man går ett steg till för att analysera hur de olika prestationsförändringarna (1–3 ovan) påverkar verksamheten – vad blir konsekvensen av t ex prestationsförlusterna på olika ställen i organisationen? Genom att använda modellen för balanserade styrkort kan man analysera hur hälsan påverkar företagets alla viktiga områden, se bilden.



Hälsobokslut

Nya regler under 2003 ställer ökade krav på företagens redovisning av organisationens hälsa. Att ta fram ett ”utvidgat” hälsobokslut ger flera fördelar inom organisationen. Hälsobokslutet visar tydliga åtgärdsområden och ger genom ekonomisk analys ett bra beslutsunderlag för lönsamma hälsoinvesteringar. Själva arbetet innebär också en möjlighet att utveckla den egna kompetensen inom området. Att värdera hälsans ekonomiska effekter och visa på kopplingen till strategiska mål, samt att sätta tydliga mål är också ett bra sätt att skapa engagemang hos ledningen. Det är även ett viktigt steg i arbetet med att levandegöra ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) med verkliga resultat.

Delaktighet och samverkan som resurser i arbetsmiljöarbetet

Berit Andersson, personalbyrån
Kerstin Lannerlov, personalbyrån

Samverkan genom utveckling

De centrala parterna på den statliga arbetsmarknaden tecknade 1997 ett avtal, ”Samverkan genom utveckling”, i syfte att komma ifrån en förhandlingskultur till en samverkanskultur. Avtalet förutsätter att man på lokal nivå klargör former för samverkan och därefter sluter lokala samverkansavtal. Inom högskolesektorn har det varit svårt att komma igång med arbetet kring samverkan delvis beroende på den komplexa organisationen, men även på grund av att intresset för samverkansavtalet har varit svalt på många håll. Stockholms universitet genomförde 1999–2000 ett projekt (SAMverkan vid Stockholms universitet) vid sex institutioner/enheter i syfte att få erfarenheter av olika samverkansformer. Utvärderingen av SAMSU-projektet visade att det finns ett antal nyckelfaktorer som är speciellt viktiga att ta ställning till vid en utveckling av samverkanssystem. Dessa är bl a att:

- ha en strategi för genomförande och uppföljning
- klarlägga den nuvarande organisationen
- ha centrala stödresurser
- ha ett realistiskt tidsperspektiv

Vi arbetar nu vidare med utvecklingen mot en ökad delaktighet där tyngdpunkten ligger på den enskilde anställdes möjligheter att påverka sina egna arbetsförhållanden.

Behöver vi utveckla vår organisation? Hur vill medarbetarna vara mera delaktiga?

I arbetet med personal- och organisationsfrågor på ett universitet känner man sig som en irriterande fluga när man vill diskutera hur verksamheten kan organiseras och utvecklas. Vill man hindra sina arbetskamrater från att sköta sitt jobb (dvs från att undervisa och forska)?

För undervisnings- och forskningsarbetet finns tydliga mål. De gemensamma målen för hur verksamheten skall samordnas och organiseras är däremot ofta mer diffusa. Att samordna sig med många andra kräver tid och energi och ibland kan resultatet bli tveksamt. Man ”sitter av” möten och får ett bristfälligt utbyte.

Sättet att organisera universitetet är ca 500 år gammalt och många tycker att det fortfarande fungerar väl. Den individuella friheten är viktig och den värnar man om. Resultatet är dock att universitetsinstitutioner ofta blir ”underorganiserade”.

Vid ett universitet där man arbetade med ett organisationsutvecklingsprojekt identifierade man olika organisationsstrukturer; t ex ”hotellrörelsen”. En annan modell var ”gallerian” – ett antal självständiga avdelningar som delar vissa gemensamma lokaler och ansvaret för en del resurser som laborations- och datorservice. Bland modellerna för arbetets organisation hittade man också ”storfamiljen” med en stark centralgestalt i ledningen, starka traditioner och inre lojaliteter.

När man utformar sin organisation är det viktigt att verksamheten designas så att det arbete som skall göras underlättas och effektiviseras. Inom universitetsvärlden träffar man ofta på institutioner där friheten varit så stor att samordningen blivit otydlig. Exempel på konsekvenser av detta är:

- att institutioner är tomma på lärare under dagarna. En grupp administratörer svarar för den dagliga kontakten och sköter samordning med studenterna. Det är de som finns på plats som kan påverka hur ärenden hanteras. När svårigheter uppstår i undervisningsarbetet eller i samordningen av verksamheten har man inga mandat eller metoder för att ta itu med dem. Små problem kan få utvecklas till riktiga surdegar.
- att medarbetare som kommer nya in i systemet blir otillräckligt introducerade. När de behöver hjälp vet inte vart de skall vända sig. Ibland är det gemensamma systemet så otydligt att varje anställd får hitta sin egen väg. Den individuella friheten kan upplevas som stor, men helhetstänkandet kan saknas och möjligheterna att påverka systemet blir små. Brist på kontakt kolleger emellan hotar inte bara trivseln på arbetsplatsen utan påverkar även arbetsresultatet. Studenter klagat på att kurserna överlappar varandra och på brist på sammanhang i utbildningen.
- att de som får ledningsuppgifter känner sig ensamma och tycker att ansvaret blir tungt och ohanterligt. Som ny chef kan man vara oförberedd på hur organisationen fungerar och känna avsaknad av rutiner och brist på resurser för att hantera olika frågor. Vid en institution vid ett annat universitet satsade man medvetet på att låta många på institutionen pröva ledningsuppgifter. Det var ett sätt att inte bara stimulera och utveckla medarbetarna utan också utforska vilka ledarämnen man hade.

Behovet att skapa större tydlighet inom organisationen gäller inte bara institutionerna utan även universitetet som helhet. Vi som arbetar på personalbyrån behöver förtydliga vår roll. Hur skall vi samverka med institutionerna så att personalarbetet blir så effektivt och bra som möjligt?

Tiderna förändras – allt fler tror att samarbete är viktigt

Allt fler lärare och forskare säger att det numera krävs samordning av universitetets krafter för att åstadkomma slagkraftig forskning och bra undervisning. Detta kan leda till att institutioner som satsar på att stärka och tydliggöra sin organisation, inte bara kan rekrytera bra folk, utan även kan skapa ett engagemang hos medarbetarna som resulterar i en framgångsrik verksamhet.

Alla vi som arbetar på personalbyrån har förstås ställt oss frågan, inte om personal- och organisationsutveckling verkligen behövs, utan hur vi skall utforma den så att den passar det system vi lever i.

Utvecklingsrådet för den statliga sektorn har uppmanat universiteten att arbeta vidare med samverkan och den inre organisationen. Det ledde till att Stockholms universitet förra året, i samråd med de fackliga organisationerna, gjorde en ansökan om medel till ett utvecklingsprojekt (Delta-) som innebär en fortsättning av det tidigare beskrivna SAMSU-projektet. Utvecklingsrådet beviljade medel till projektet som påbörjades vt 2003.

Projektet berör ett 20-tal institutioner och förväntas bidra till ökad effektivitet, måluppfyllelse och en bättre arbetsmiljö. Delta-projektet inriktas på följande punkter och syftet är att se vilken delaktighet som kan vara optimal på en universitetsinstitution:

- Hur kan organisationen tydliggöras och utvecklas så att anställda skall få ökade möjligheter att vara delaktiga?
- Hur kan prefekterna bli tydligare i det personalledande arbetet?
- Hur kan personalfunktionen vara ett stöd för institutionsledningen i personalarbetet?

Genomförandet kan beskrivas i följande fem punkter:

KARTLÄGGANDE AKTIVITETER (varje institution)

1. *Studiedag för personalgruppen.* Under en halv studiedag görs en genomlysning av situationen på institutionen. Hur ser delaktigheten ut idag? På vilket sätt behöver delaktigheten utvecklas för att verksamheten skall fungera ännu bättre? Finns bra idéer om hur man kan organisera verksamheten som kan spridas?

2. *Utvecklingssamtal med prefekterna* (och ledningsgrupp). Kartläggande, informerande besök från personalbyrån. Hur kan man ge stöd till dem som har ledningsuppgifter, organisera planeringssamtal och rehabilitering? En checklista skall vara utgångspunkten för samtalet och det skall bli resultat i att vi fångar upp bra idéer och behov av stödinsatser hos institutionerna.

3. *Idéutbyte.* Utvecklingspunkterna från studiedagen följs upp under prefektsamtalet. Innan man fastställer planer och föreslår åtgärder fångar man upp idéer från andra. Studiebesök och idébytarkonferenser arrangeras inom projektets ram.

PLANERING OCH GENOMFÖRANDE

4. *Handlingsplan upprättas på institutionen* – den förs in som en del av en handlingsplan för arbetsmiljön och genomförs.

5. *Utvärdering.* En extern utvärderare följer projektet. Varje institution formulerar några punkter som man vill utveckla – vid uppföljningstillfället görs en bedömning av förändringsinsatserna. Avstämning av de olika stegen i processen och medarbetarskattning sker i projektets slutfas.

Vi har eftersträvat att hitta en modell för projektarbetet som skall ”smälta in” i institutionens verksamhet. Projektet förväntas inte åstadkomma någon revolution av Stockholms universitet, men om vi fortlöpande arbetar med den inre organisationen, diskuterar och följer upp det vi gör så kan vi bidra till ökad delaktighet, bättre arbetsorganisation och därmed också en arbetsmiljö där anställda trivs.

Genus och arbetsmiljö

Jämställdhet – en arbetsmiljöfråga?

Ingrid Bragée, Jämställdhetskommittén
Kerstin Dahlbäck, Kvalitetsrådet
Nadja Dolata, Jämställdhetskommittén
Lillemor Westerberg, Jämställdhetskommittén

Professor Kerstin Dahlbäck inledde med att ge bakgrunden till Kvalitetsrådets och Jämställdhetskommitténs gemensamma satsning på att "ta temperaturen" på institutionernas jämställdhetsåtgärder. Kvalitetsrådet har till uppgift att verka för en hög kvalitet framförallt i grundutbildningen och att på olika sätt inspirera till kvalitetshöjningar. En viktig kvalitetsaspekt är jämställdhet, vilket Högskoleverket påpekat i en tidigare kvalitetsutvärdering och mer eller mindre uppmanat Kvalitetsrådet att mer aktivt arbeta med jämställdhetsfrågorna. För att få en säkrare grund att stå på inför det fortsatta utvecklingsarbetet beslutade Kvalitetsrådet att genomföra en enkät om jämställdhetstillståndet på universitetet och det var i det sammanhanget naturligt att kontakta Jämställdhetskommittén, som är rektors rådgivande organ i jämställdhetsfrågor. Den enkät som gick ut till institutionerna under slutet av vårterminen 2002 innehåller frågor som har ställts av ledamöterna i de båda kommittéerna och som de ser som angelägna områden för att kunna hävda att vi har kvalitet på vårt universitet.

Ingrid Bragée och Nadja Dolata vid Studentkåren har gjort en kort sammanfattning av vad de uppfattar som de viktigaste resultaten. Den har skickats ut till institutionerna under våren 2003 och kommer därför endast mycket kortfattat att redovisas här.

Av de 90 institutioner och förvaltningar som ingick i undersökningen svarade 73 %, dvs 66 stycken. Procentuellt kom det in flest svar från humanistisk fakultet och förvaltningsenheterna. Av de naturvetenskapliga institutionerna svarade inte ens hälften. Den juridiska fakultetens enda institution svarade inte alls, och finns därmed inte representerad i statistiken.

Jämställdhetsarbete är både ett arbete som behandlar den omedelbara studie- och arbetsmiljön från rättvisesynpunkt, och ett arbete för att införa ett kritiskt ifrågasättande av teori och forskning ur ett genusperspektiv. Båda dessa sidor representerades i enkäten.

Jämställdhetssituationen på universitetet behandlades genom frågor om könsfördelningen på olika positioner. Dessutom ställdes frågor kring jämställdhetsplaner och kontaktpersoner för jämställdhetsfrågor. Även anmälningar om sexuella trakasserier berördes i enkäten.

Enkäten innehöll dessutom frågor kring genusperspektiv i undervisning och forskning, samt vilken status detta perspektiv tilldelas. Institutionerna fick även svara på frågor om huruvida det erbjuds utbildning i genusaspekter för lärare/forskare.

Några av de viktigaste resultaten

- Jämställdhetsarbetet på Stockholms universitet är inte tillfredställande.
- Förvaltningen hade anmärkningsvärt låg aktivitet kring jämställdhetsfrågor.
- 89 % av de på universitetet som är engagerade i jämställdhetsfrågor gör detta gratis på sin fritid.
- Vi tror att den låga aktiviteten beror på och bibehålls av att resurserna till jämställdhetsarbete är små och villkoren för dem som engagerar sig dåliga. Detta måste ändras. Önskvärt vore om förvaltningen, som utgörs av enheter där riktlinjer för hela universitetet utarbetas, sätter exempel och ökar satsningen på jämställdhet och skriver agendan för resten av universitetet.

Lillemor Westerberg avslutade genom att lyfta fram den ökade efterfrågan på jämställdhet från studenthåll. I en nyligen avslutad kurs i HRM (medarbetarkunskap eller hantering av mänskliga resurser) hade tre av åtta arbetsgrupper valt att undersöka jämställdhetsarbetet på var sitt företag och studenterna ställde sig mycket kritiska till företagens jämställdhetsplaner och brist på förslag att rätta till snedfördelningen. Tre andra arbetsgrupper som undersökte hur företag satsade på personalutveckling hade också med jämställdhetsaspekter som ett viktigt inslag. Trycket på att universitetet skall vara en jämställd organisation kommer alltså att öka och för att kunna möta kraven måste alla anställda ha kunskap om betydelsen av genus och eftersträva att inte reproducera ojämställdhet.

De frågor som väckts med anledning av enkäten och dess resultat kommer att följas upp av både Kvalitetsrådet och Jämställdhetskommittén, bl a på kvalitetsseminarier.

Seminarieledare, kontaktuppgifter

Berit Andersson, personalbyrån
e-post: Berit.Andersson@pb.su.se, tfn: 16 2244

Rudi Bjerregaard, språkverkstad, studentbyrån
e-post: Rudi.Bjerregaard@sb.su.se, tfn: 16 2546

Ingrid Bragée, Jämställdhetskommittén

Eva Carlhamn, personalbyrån
e-post: Eva.Carlhamn@pb.su.se, tfn: 16 2057

Eliza Cedervall, studenthälsan, studentbyrån
e-post: Eliza.Cedervall@sb.su.se, tfn: 16 7703

Kerstin Dahlbäck, litteraturvetenskapliga institutionen
e-post: Kerstin.Dahlback@littvet.su.se, tfn: 16 3438

Catherine Dahlström, engelska institutionen
e-post: Catherine.Dahlstrom@English.su.se, tfn: 16 3614

Nadja Dolata, Jämställdhetskommittén

Anne-Lie Elfvén, Stockholms universitets studentkår
e-post: vordf@sus.su.se, tfn: 674 62 04

Peter Fonyad, LänshälsanCurera
e-post: peter.fonyad@curera.se

Britt Fransson, studenthälsan, studentbyrån
e-post: Britt.Fransson@sb.su.se, tfn: 16 7706

Sara Göransson, psykologiska institutionen
e-post: sagn@psychology.su.se, tfn: 16 3805

Jenny Hjorth, statsvetenskapliga institutionen
e-post: Jenny.Hjorth@statsvet.su.se, tfn: 16 3197

Gunn Johansson, psykologiska institutionen
e-post: gj@psychology.su.se, tfn: 16 3900

Kerstin Lannerlöv, personalbyrån
e-post: Kerstin.Lannerlov@pb.su.se, tfn: 16 2108

Catharina Lewin, psykologiska institutionen
e-post: cln@psychology.su.se, tfn: 16 4167

Rolf Lind, företagsekonomiska institutionen
e-post: rl@fek.su.se, tfn: 16 3198

Per Lundquist, LänshälsanCurera
e-post: per_lundquist@yahoo.se

Eva Mark, Göteborgs universitet
e-post: Eva.Mark@adm.gu.se, tfn: 031-773 5228

Alan McMillion, engelska institutionen
e-post: Alan.Mcmillion@English.su.se, tfn: 16 4224

Catharina Sköld-Åberg, LänshälsanCurera
tfn: 441 14 00 (växel)

Shakti Slawomirska, Stockholms universitets studentkår
e-post: stuo@sus.su.se, tfn: 674 62 11

Lillemor Westerberg, Jämställdhetskommittén
e-post: lwb@fek.su.se, tfn: 16 2502

Tidigare utgivna rapporter i denna serie:

- 1974:1 S Wahlén. Språkfärdighetstermin i engelska. Del I. Engelska institutionen
- 1974:1 I Carlson - S Hargevik - D Jones - M Knight. Språkfärdighetstermin i engelska. Del II. Lärarerefareheter. Engelska institutionen
- 1974:1 S Wahlén. Språkfärdighetstermin i engelska. Del III. Andra terminens utbildning. Engelska institutionen
- 1974:1 M Knight. Språkfärdighetstermin i engelska. Del IV. Uttals- och talkurs. Engelska institutionen
- 1974:2 Pågående utvecklingsprojekt vid Stockholms universitet 1974/75
- 1974:3 D T Richard. Postgraduate Education in Geology. Geologiska institutionen
- 1974:4 I Åkerlund. Muntlig språkfärdighet i franska AB1, första terminen. Institutionen för romanska språk
- 1975:1 M Jaarma. Grupparbete i teoriundervisningen i biokemi. Avdelningen för biokemi
- 1975:2 A Hjort. Pedagogisk försöksverksamhet med arbetsgrupper. Socialantropologiska institutionen
- 1975:3 Pågående institutionsprojekt vid Stockholms universitet 1975/76
- 1975:4 M Bergström - N Bickham. Deltagarstyrd projektorienterad undervisning. Pedagogiska institutionen
- 1975:5 B. Söderberg. Arbets- och examinationsformer. Institutionsgruppen för svenska
- 1975:6 B Rönnbäck. Tillämpning av Kellerplanen på en kurs inom psykologutbildningen. Utbildningsavdelningen
- 1975:7 L Brandell. Kvällsstudier. I. Vid kursens början. Utbildningsavdelningen
- 1975:8 B Rönnbäck. A Personalized System of Instruction - PSI - eller Kellerplanen. Litteraturgenomgång och teoretisk analys. Utbildningsavdelningen
- 1975:9 U Boëthius - B. Söderberg. Problemorienterade studier i svenska.
- 1976:1 E. Ems - Å Sohlman. Pu-arbete vid en universitetsinstitution. En uppföljningsstudie. Nationalekonomiska institutionen
- 1976:2 K Gylling - B Wadell. Vad är det vi håller på med? Försök med gruppundervisning. Företagsekonomiska institutionen
- 1976:3 S Köpniwsky - G Edsbäcker. Matrisen. Ett förslag till ny utbildningsstruktur för företagsekonomiska institutionen.
- 1976:4 Förteckning över pågående projekt läsåret 1976/77
- 1977:1 M Knight. Final Report on Four Laboratory Programmes "Tell the Story". Engelska institutionen
- 1977:2 U Boëthius. Ett försök med problemerorienterade studier i svenska. Litteraturvetenskapliga institutionen
- 1977:3 I Åkerlund. Muntlig språkbehandling i franska. Institutionen för romanska språk

- 1977:4 J L Serrano. Kontrastiva övningar i spansk morfosyntax. Institutionen för romanska språk
- 1977:5 Förteckning över pågående och avslutade projekt läsåren 1976/77 och 1977/78. Stockholms universitet
- 1977:6 B Rönnbäck. Tre studiedagar kring pedagogiska frågor i samband med läromedelsutveckling.
- 1977:7 A Söderholm. Lärarfortbildningskurs i matematik. Matematiska institutionen
- 1977:8 H Strand. Färdighetsträning på universitetsnivå: Ett försök med ny uppläggning av undervisningen i skriftlig framställning inom svenskläroverutbildningen.. Institutionen för nordiska språk
- 1978:1 B Hellemark - O Rosén. Projektorienterad, fackspråksinriktad undervisning i svenska för utländska studenter. Institutet för engelsktalande studenter
- 1978:2 B Bergquist - P Marino-Hultman. Utveckling av bildtränande undervisningsmoment. Institutionen för antikens kultur och samhällsliv
- 1978:3 Lidman - B Ryberg - B Sagnert. Försök med låntagarundervisning. Stockholms univeristetsbibliotek
- 1978:4 G Björkman - C Hultén - Mats Lundeberg - K Sundling - A Öquist. Att genomföra och avrapportera projektarbetsuppgifter på delkurs Pk:1. Institutionen för administrativ databehandling
- 1978:5 M Jaarma. Ny metod för teoriundervisning på grundkurser i biokemi. Institutionen för biokemi
- 1978:6 M Ohné - K Winblad. Projektarbeten på biologlinjen. Biologiska övningslaboratoriet
- 1978:7 H Edvardsson - K Ehnmark - T Johansson - E Ljungqvist - I Pusztai. Universitetskurser i dramatik. Institutionen för teater- och filmvetenskap
- 1978:8 Förteckning över påbörjade projekt läsåret 1978/79
- 1978:9 M Fritz. Elevaktiverande laborationer inom genetikavsnittet på grundkurser, Biologi II, 40 p, under läsåret 77/78. Biologiska övningslaboratoriet, genetikheten
- 1978:10 A Bladh. Pedagogiskt försöks- och utvecklingsarbete inom den samhällsvetenskapliga linjenämndens ansvarsområde
- 1978:11 H Michélsen.Handledningssituationen i forskarutbildningen. Delrapport. Enheten för pedagogiskt utvecklingsarbete
- 1979:1 J Boman - A Söderholm. Mål och examination i matematikundervisningen. Matematiska instiutionen
- 1979:2 J Boman. Tentamen på bevis. Matematiska institutionen
- 1979:3 P Seipel. Databanker i juristutbildningen. Juridiska instiutionen
- 1979:4 Förteckning över pågående och avslutade projekt läsåret 1979/80.
- 1979:5 J Heizlar. Projekt för utveckling av specialanpassade undervisningsformer för utländska studenter. Nationalekonomiska instiutionen

- 1979:6 M Kleberg - P-Ö Klang. Före och efter informationstekniken. En uppföljning av dem som läst grundkursen i Informationsteknik vid Stockholms universitet, deras yrkessituation och inställning till utbildningen. Institutionen Journalisthögskolan
- 1979:7 L Granath - B Lundén - A Norström - A Yrgård. Utveckling av nya arbetsformer och läromedel för 5-poängskurs i fjärranalys för geovetare. Naturgeografiska institutionen
- 1980:1 V Petti. Language Proficiency Tests after the First Term of English. Engelska institutionen
- 1981:1 T Gerger - U Nordin. Rekrytering och genomströmning. Två problem områden vid den Kulturgeografiska institutionen, Stockholms universitet
- 1981:2 J Heizlar - P Lundström. Kvällsundervisningens pedagogik. Samhällsvetenskapliga linjenämnden.
- 1981:3 Samhällsvetenskapliga och historisk-filosofiska linjenämnderna, Stockholms universitet. Former för utvärdering av utbildningen.
- 1982:1 G Hansson - G Skoog. Fältkurs i ekologi - en undervisningsmodell. Biologiska övningslaboratoriet
- 1982:2 L-J Norrby. Kemiämnenas pedagogik: Kunskaper och begreppsbyggnad vid kemistudiernas början. Kemiska övningslaboratoriet
- 1982:3 B Willén. Distansundervisning - definition och några organisatoriska modeller.
- 1982:4 M Ohné. Externa examensarbeten på biologlinjen. Mikrobiologienheten, Biologiska övningslaboratoriet
- 1982:5 B Wadell. Rapport över en studieresa till Graduate School of Business Administration (GBA) vid New York University, New York, USA. Företagsekonomiska institutionen
- 1982:6 B Willén. Distansseleven. Ett arbetsmaterial från utvecklingen av distanskurser vid Stockholms universitet 1982.
- 1982:7 A Christansson, U Holmgren, U Klingemann. Distansundervisning vid tyska institutionen - en utvärdering.
- 1982:8 Å Walldius - T Weisberg. Video i forskningsinformation. Sju frågor till forskare, filmare och studieorganisatörer.
- 1983:1 I Wistedt, B Qvarsell. Att diskutera i grupp. Studenter på pedagogiska institutionen bearbetar Piagets teori.
- 1984:1 Former för utvärdering av utbildningen. Tillämpningen på institutionsnivå. Projektarbete inom samhällsvetenskapliga och historisk-filosofiska linjenämnderna.
- 1984:2 I Bartning - S Schlyter. Språkfärdighet genom projektarbete. En rapport från det språkpedagogiska utvecklingsprogrammet 1983/84.
- 1984:3 Y Myrman - C Lindgren. Casemetoden. En reserapport från USA. Förvaltningshögskolan
- 1985:1 U Holmgren - M Bessman. Distansstudier i storstad.

- 1985:2 A-M Köll - C Linde - D Lavery - L Widman. Internationella parallellklasser. Försöksverksamhet vid tre institutioner.
- 1985:3 J Nystedt. Användning av mikrodator för diagnostiska prov, självtester och individuella övningar. Språkpedagogiska utvecklingsprogrammet 1983/84
- 1986:1 R McAllister. Tekniska hjälpmedel i uttalsundervisningen. En delrapport. Språkpedagogiska utvecklingsprogrammet 1983/84
- 1986:2 M Bessman. Förberedelse för högskolan? Ett dokument från 70-talets vuxenutbildningsstatsning.
- 1986:3 A Stedje. Forskningsanknytning i grundutbildningen. Försök med projektanknuten och yrkesinriktad C-undervisning. Tyska institutionen
- 1986:4 A Stedje. Forschungsorientierte und Berufsbezogene Seminararbeit. Tyska institutionen
- 1986:5 I Bartning - S Schlyter. Oral Proficiency Tests in French. Discussions concerning an educational development project. Språkpedagogiska utvecklingsprogrammet 1983/84
- 1987:1 Biologiska övningslaboratoriet. Ekologiundervisning i närmiljö.
- 1987:2 Biologiska övningslaboratoriet. Exkursionsguide för ekologer för demonstration av mellansvenska förhållanden.
- 1987:3 S Bergström - T Stockfelt. En ambitiös institution. Erfarenheter och slutsatser från ett pedagogiskt utvecklingsprojekt vid Företagsekonomiska institutionen.
- 1987:4 R Marschall - N-O Pettersson. Preparandutbildning i Ungern. Rapport från en studieresa till Budapest, okt 1986. Institute for English-Speaking Students
- 1988:1 G Magnusson - S Wahlén (red). Teaching Translation. Papers Read at a Symposium at Stockholm University.

Rapporterna från 1974 - 1988 finns endast som referensexemplar, hos oss och vid andra enheter för pedagogisk utveckling, vid universitetens och lärarhögskolornas bibliotek samt vid Statens Psykologisk-Pedagogiska Bibliotek i Stockholm.

- 1989:1 J Heizlar. Ekonomlinjen vid Stockholms universitet. Uppföljning och utvärdering av ekonomlinjen: studie av de antagna ht 1984. Samhällsvetenskapliga linjenämnden
- 1990:1 Komparativa pedagogiska miljöer. Reseberättelser från några lärares besök vid systerinstitutioner i Europa.
- 1990:2 M Bessman - B Talerud (red). Att undervisa på vetenskaplig grund. En sammanställning från kursen i universitetspedagogik 1989/90.
- 1990:3 I Bartning. Förnyelse och kvalitet i språkutbildningen vid Stockholms universitet inför 1990-talet.
- 1990:4 A. I Johnsson. Kritiföring och kritiskt tänkande. Utvärdering av kursen i universitetspedagogik 1989/90

- 1990:5 S. Hiltunen. Kan man ändra studiev Manor? Utvärdering av ett inlärningsprogram för effektivare studie- och arbetsvanor.
- 1991:1 M Bessman - B Talerud (red). Universitetslärare lär. Reflektioner över undervisningen. En sammanställning från kursen i universitetspedagogik 1990/91.
- 1991:2 G Petersson. Könsfördelning och genomströmning. Utvärdering av grundutbildningen inom några samhällsvetenskapliga ämnen.
- 1991:3 E Biedermann - G Magnusson. Internationalisering vid en språkinstitution - Modell "Branuschweig".
- 1991:4 T R Gerholm - M Håkansson - BG Pettersson. Utveckling och utvärdering av grundutbildningen i fysik.
- 1992:1 Pedagogiska Resor. Några lärares besök vid systerinstitutioner i Europa, USA och Canada. Rapport 2 - Läsåret 1990/91.
- 1992:2 M Bessman - B Talerud (red). Högre lärande? En sammanställning från kursen i universitetspedagogik 1991/92.
- 1993:1 B Rönnbäck. Lärarfortbildning och utbildning om studiev Manor vid några universitet i USA.
- 1993:2 I Municio. Erfarenheter av alternativ examination med lärarkandidater.
- 1993:3 M Bessman - B Talerud (red). Från undervisning till lärande – perspektiv skifte i den pedagogiska kompetensen. En sammanställning från kursen i universitetspedagogik 1992/93.
- 1993:4 B Rosengren. När- och distansutbildning med dubbelriktad ljud- och bildkommunikation - en fallstudie inom data- och systemvetenskap.
- 1993:5 M Bessman, Y Myrman, S Wahlén. Teaching with cases - Rapport från en workshop.
- 1994:1 K Boréus. Rollspel i undervisningen. Erfarenheter från försök med rollspel i undervisningen i politisk teori, grundkurs i statsvetenskap.
- 1994:2 M Ohné. Att växa in i lärarrollen. En pedagogisk och ämnesmetodisk kurs för doktorander i mikrobiologi läsåret 92/93.
- 1994:3 Brit Rönnbäck. Using cases to prompt reflective practice about teaching and Learning. Rapport från en workshop.
- 1994:4 M Bessman - B Talerud (red). "Aldrig ville jag bli lärare" - om inskolning av nya universitetslärare. Sammanställning från kursen i universitetspedagogik 1993/94.
- 1994:5 B Rönnbäck (red). Erfarenheter av införande av skriftliga uppgifter i grundutbildningen i socialantropologi.
- 1994:6 B Rönnbäck (red). Vad gör vi för att förbättra kvaliteten på utbildningen? Dokumentation från campuskonferens om kvalitetsarbete vid Stockholms universitet 15 november 1994.
- 1994:7 B Rönnbäck. Första årets upplevelser. Rapport från konferenser om The First Year Experience och studiedag om mottagande av studenter.
- 1994:8 B Rönnbäck. Hur får jag mig själv att skriva vetenskapliga artiklar? Uppläggnings och utvärdering av kurs för doktorander i socialt arbete.

- 1995:1 U Ekvall - J-A Chrystal. Leder högskolestudier till kritiska och kunniga studenter?
- 1995:2 U Ekvall - J-A Chrystal. Kognitivt lärlingskap i högskoleundervisning. Del 1. Teoretisk bakgrund och undervisningsmodeller.
- 1995:3 J-A Chrystal - U Ekvall. Kognitivt lärlingskap i högskoleundervisning. Del 2. Ett försök att omsätta två modeller i undervisning vid Institutionen för nordiska språk.
- 1995:4 S Hiltunen. Hur tar vi emot studenterna första året? Dokumentation från campuskonferens om mottagande av studenter vid Stockholms universitet 6 april 1995.
- 1995:5 B Rönnbäck. Studiebesök på 10 universitet. Rapport från en resa till Nya Zeeland, Australien och USA våren 1995.
- 1995:6 K W Shands. Doppler Effects: Female Frequencies in Higher Education
- 1995:7 Myrman, Yngve (red): Case Writing. Sjutton cases från en workshop med Jim Erskine. Nationellt centrum för casemetodik.
- 1995:8 Brit Rönnbäck (red) Konsten att skriva. Dokumentation från campus-konferens om kvalitetsarbete vid Stockholms universitet 11 oktober 1995
- 1996:1 Mona Bessman (red) "Nya pedagogiska grepp". Projekt från universitetspedagogiska kursens fortsättning 1994/95.
- 1996:2 Maria Tullgren. Kvalitet i undervisningen - skrivandets roll.
- 1996:3 Mats Forsgren. Rapport över utvärdering av momentet uppsatsskrivning (60-80p-nivåerna) i franska vid institutionen för franska och italienska, Stockholms universitet.
- 1996:4 Seija Hiltunen. Hur tar vi emot studenterna första året? Andra kvalitetskonferensen om mottagande av studenter, 13 mars 1996.
- 1996:5 Thomas Backlund. Pedagogiskt mentorskap - Några exempel.
- 1996:6 Max Scheja. Och ett år gick - En utvärdering av det första året på projektlinjen i matematik, fysik och matematisk statistik.
- 1996:7 Veronica Flodin & Mariann Samuelson. Grundkurs i biologi med PBL som undervisningsmetod.
- 1996:8 Margareta Östman. Rapport över utvärdering av grundkursen i tyska (1-20 poäng) vid Institutionen för tyska och nederländska vid Stockholms universitet vårterminen 1996.
- 1997:1 Gabriella Sebardt (red) CK@SU.SE - erfarenhetsutbyte om informationsteknik i utbildningen. Rapport från campuskonferens 16 oktober 1996.
- 1997:2 Agnes Börjeson & Petra Meyer. Utbildningskultur och kön. En rapport från studenternas vardag.
- 1997:3 Göran Sidebäck. "Jag gillar inte matte!" Utvärdering av metodundervisning i sociologi, våren 1996 - våren 1997.
- 1997:4 Carin Sjöström (red) Kvalitet genom decentralisering - universitetet i centrum. Dokumentation från campuskonferens 16 april 1997.
- 1997:5 Mona Bessman (red) "Nya pedagogiska grepp II". Projekt från universitetspedagogiska kursens fortsättning 1996/97.

- 1997:6 Jenny Andersson & Charlotte Sommarin. Studentinflytande - klyscha eller realitet? En rapport om studentmedverkan.
- 1997:7 Brit Rönnbäck. Vilka effekter har en kurs i universitetspedagogik? Utvärdering av Stockholms universitets kurs i universitetspedagogik för lärare 1994-96 i ett organisatoriskt perspektiv.
- 1997:7 S Brit Rönnbäck. Supplement till rapport 1997:7. Bilagor till undersökningen.
- 1997:8 Brit Rönnbäck. Nya vägar för pedagogiskt utvecklingsarbete genom systemperspektiv.
- 1998:1 David Herron. Experiments in laboratory teaching - personal experiences of alternative approaches to laboratory teaching in biology.
- 1998:2 Rudi Bjerregaard. Klara sina universitetsstudier? En fråga om arbetsvanor. En rapport om studie- och arbetsvanekursen vid Stockholms universitet hösten 1997.
- 1998:3 Anna-Karin Magnusson. Förväntningar som inte infrias! - Om studenters erfarenheter av universitetsstudier.
- 1998:4 Gabriella Sebardt (red). Hur förbättrar vi forskarutbildningen? Dokumentation från Stockholms universitets campuskonferens onsdagen den 25 mars 1998.
- 1998:5 Stockholms universitets studentkår. Uppsatsarbetet - en pilotstudie om målet, vägen, mödan.
- 1999:1 Kersti Bergman (red). Det här har vi gjort ... och inte gjort. Kvalitetsarbetet vid Stockholms universitet.
- 1999:2 Charlotta Karlsson (red). Aktiva studenter ger ett levande universitet! Dokumentation från Stockholms universitets campuskonferens onsdagen den 24 mars 1999.
- 1999:3 Stockholms universitets studentkår. Läsiga uppsatser - studentperspektiv på målet, vägen och mödan.
- 2000:1 Jenny Andersson. Stockholms universitet och dess alumner - Information - Arrangemang - Attityder, Studentbyrå, Stockholms universitet
- 2000:2 Charlotta Karlsson (red). Examinationen - ett väl eller ve? Dokumentation från Stockholms universitets campuskonferens onsdagen den 22 mars 2000.
- 2000:3 Hans Strand. Akademiskt skrivande vid Stockholms universitet: undervisning, problem, önskemål. Inventering och lägesbeskrivning vt 2000.
- 2001:1 Rudi Bjerregaard. Klara sina universitetsstudier? - en fråga om goda studie- och arbetsvanor
- 2001:2 Tove Pettersson. Försök med caseundervisning vid Kriminologiska institutionen
- 2001:3 Stina Dreijer (red). Ökade krav - minskade resurser. Hur klarar vi det? Dokumentation från Stockholms universitets campuskonferens onsdagen den 21 mars 2001.

- 2001:4 Nina Ahlroos, Maria Bagger-Sjöbäck, Ingela Karlsson, Anders Rickegård, Eva Spens, Birgitta Åkerman. "Man måste ha morrhår" - en intervjuundersökning om arbetsvillkoren för studievägledare vid Stockholms universitet
- 2002:1 Nina Vettergren (red). Stockholms universitet – ett attraktivt universitet! Hur behåller vi attraktionskraften? Dokumentation från Stockholms universitets Campuskonferens 10 april 2002
- 2003:1 Jesper Sollerman och Magnus Näslund. Implementation of Supplemental Instruction at the Department of Astronomy - A preparatory study
- 2003:2 Birgitta Qvarsell, Rolf Lind. Universitetspedagogisk förnyelse- med kunskapsbildningen i centrum, Förslag och rapport från Universitetspedagogiska utredningen vid Stockholms universitet
- 2003:3 Susanna Hedenborg. Att bedömma Fk-uppsatsen i historia och ekonomisk historia

Rapporterna från de senaste åren finns också i PDF-format på <http://www.pu.su.se/publikationer/>

Rapporterna från 1989 kan också beställas från enheten för pedagogisk utveckling, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, Tel: 08/16 4262, e-post: katarina.j.jonson@pu.su.se

ISSN0349-0955