



RIKSREVISIONEN

Riksrevisionens enkätundersökning om studenternas anställningsbarhet

*- Sammanställning och analys av
lärosätenas svar*

Innehåll

1	Inledning	5
2	Lärosätenas syn på anställningsbarhet	7
2.1	Begreppet	7
2.2	Lärosätenas ansvar	13
2.3	Bolognaprocessens betydelse	15
2.4	Antal utbildningsplatser och arbetsmarknadens behov	18
2.5	Utbildningens innehåll och arbetsmarknadens behov	22
2.6	Behöver uppdraget förtydligas?	24
2.7	Högskoleverkets roll	26
2.8	Sammanfattande iakttagelser	37
3	Lärosätenas insatser för studenternas anställningsbarhet	41
3.1	Insatser på lärosätesövergripande nivå	41
3.2	Exempel på lärosätesnivå	43
3.3	Studie- och karriärvägledning på central nivå	45
3.4	Arenor för arbetslivsrepresentanter	46
3.5	Lärosätesövergripande uppföljningar av tidigare studenter	48
3.6	Anställningsbarhet och lärosätenas kvalitetsarbete	49
3.7	Goda exempel på institutioner och ämnen	51
3.8	Sammanfattande iakttagelser	53
4	Lärosätenas styrning och uppföljning	55
4.1	Organisation och arbetsfördelning	55
4.2	Övergripande mål och strategier	58
4.3	Lokal dimensionering	60
4.4	Uppföljning	60
4.5	Sammanfattande iakttagelser	64
	Bilaga 1: Lärosäten som ingår i Riksrevisionens enkätundersökning	67
	Bilaga 2: Riksrevisionens enkätfrågor	69

1 Inledning

Som ett led i granskningen av regeringens och berörda myndigheters ansvar för studenternas anställningsbarhet har Riksrevisionen genomfört en enkätundersökning riktad till rektorer vid 40 lärosäten.

Enkäten består av 26 öppna frågor om studenternas anställningsbarhet inom följande områden:

- Lärosätets uppdrag
- Ledningens styrning och uppföljning
- Insatser för att främja studenternas anställningsbarhet
- Högskoleverkets (HSV) roll och uppgifter i sammanhanget

Lärosätena har därutöver även kunnat lämna övriga synpunkter och kommentarer.

Av bilaga 1 framgår vilka lärosäten som har deltagit i undersökningen. I bilaga 2 redovisas enkätfrågorna.

Samtliga 40 lärosäten besvarade enkäten. Alla lärosäten har dock inte svarat på samtliga frågor. Där så är fallet redovisar Riksrevisionen svarsfrekvensen för den aktuella frågan.

Underlag för Riksrevisionens granskning

Riksrevisionens granskning av regeringens och berörda myndigheters insatser för studenternas anställningsbarhet redovisas i rapporten *Studenternas anställningsbarhet*. I underlaget till granskningen ingår fyra separata fallstudierapporter avseende *Högskolan Kristianstad*, *Konstfack*, *Luleå tekniska universitet* och *Uppsala universitet*.

Därutöver ingår en redovisning av Riksrevisionens enkätundersökning till 40 lärosäten *Riksrevisionens enkätundersökning om studenternas anställningsbarhet* samt en undersökning av lärosätenas arbetsmarknadsrelaterade information om sina högskoleutbildningar *Kommer jag att få jobb?*

Samtliga av dessa rapporter kan hämtas från Riksrevisionens webbplats www.riksrevisionen.se.

2 Lärosätenas syn på anställningsbarhet

I detta kapitel redogörs för lärosätenas svar när det gäller synen på begreppet anställningsbarhet och vilket ansvar lärosätena anser sig ha för att främja studenternas anställningsbarhet. I kapitlet redovisas även lärosätenas syn på Höskoleverkets roll och uppgifter i sammanhanget.

2.1 Begreppet

2.1.1. Hur begreppet definieras

Flertalet lärosäten som har svarat på Riksrevisionens enkät ansluter sig till Bolognadeklarationens breda definition av anställningsbarhet. Endast ett fåtal lärosäten har fört fram egna definitioner av begreppet.¹

Ett lärosäte som har fört fram en egen definition är Högskolan Dalarna som definierar anställningsbarhet som ”generella och ämnesknutna kompetenser som kan underlätta möjligheterna till försörjning”. Ett annat är Högskolan Kristianstad som har visionen att utbilda Sveriges mest anställningsbara studenter. Lärosätet definierar anställningsbarhet på följande sätt:

Studenterna ska ha de kunskaper, färdigheter och förmågor som är mest eftertraktade på arbetsmarknaden, och som dessutom svarar mot vetenskapssamhällets krav och behov. Studenterna ska vara förberedda på att under sitt yrkesliv ansvarsfullt tillämpa och förnya sina kunskaper och färdigheter. De ska också ha en beredskap för att möta framtida förändringar och ha förmåga till entreprenörskap.

Att studenterna ska ha kunskaper, färdigheter och förmågor som gör dem eftertraktade på arbetsmarknaden är något som många lärosäten lyfter fram i sina enkätsvar. Ett av dem är Lunds universitet:

¹ Fråga 1 i enkäten: Begreppet anställningsbarhet: a) Kortfattat, vad betyder begreppet för er? Har ni någon definition? (38 av 40 lärosäten besvarade frågan).

Lunds universitet definierar anställningsbarhet som utbildningens förmåga att ge studenterna möjlighet till att utveckla kunskap, kompetens och förmåga som gör att studenterna kan anställas i ett arbete relevant för sin utbildning. /.../ Universitetets utgångspunkt är att den student som har användbara kunskaper och kompetenser är anställningsbar.

Att förbereda och rusta studenterna för ett föränderligt arbetsliv och göra dem attraktiva för arbetsgivare att anställa är något som många lärosäten lägger in i begreppet anställningsbarhet. Blekinge tekniska högskola anser att "utbildningarna måste förbereda studenterna för arbetslivet så att kunskaperna kan omsättas där", medan Högskolan i Borås uttrycker det på följande sätt:

För Högskolan i Borås betyder begreppet att se till att våra studenter är så väl rustade som möjligt inför att verka i ett föränderligt arbetsliv. Det innebär att de måste ha goda kunskaper som ger dem en beredskap att möta förändringar. Det handlar alltså inte enbart om att "ge arbetsgivarna vad de vill ha" utan även att rusta studenterna för förändringar som ännu ingen har förutsett.

Få lärosäten kopplar i sina enkätsvar innebörden av anställningsbarhet med konkreta exempel på arbetslivsanknytning i utbildningen. Ett av dem som gör det är Karlstads universitet:

Att på ett mångfacetterat sätt möjliggöra för studenterna att kunna möta de framtida avnämarna under sin studietid på Karlstads universitet. Det kan t.ex. innebära att uppsatser skrivs i nära relation till näringslivet och offentlig verksamhet, inbjuda gästföreläsare från näringslivet liksom att bjuda in alumner som relaterar sina studier till nuvarande gärning, att studenterna genomför verksamhetsförlagda kurser under utbildningen liksom att erbjuda karriärrådgivning och mentorskap.

Flera lärosäten betonar att anställningsbarhet inte bara handlar om att få en första anställning, utan att det även handlar om eget företagande, entreprenörskap och livslångt lärande. Tydligast på den punkten uttrycker sig flera av de konstnärliga högskolorna:

Kungl. Konsthögskolan (KKH) har ingen egen formulerad definition av begreppet. Begreppet används inte inom KKH, då det inte känns passande för högskolans utbildningar. Inom fri konst syftar inte utbildningen till att de studerande ska få en anställning, utan att de ska bli självständiga konstnärer, dvs. egna företagare. Däremot arbetar högskolan aktivt med att förbereda de studerande för yrkeslivet.

Andra uttrycker sig tvärtom. Ett exempel är Högskolan Väst:

För Högskolan Väst kopplar begreppet ”anställningsbar” till studenternas möjlighet att få en anställning efter avslutad utbildning, även om vi är medvetna om Bolognadeklarationens något vidare definition.

Få av lärosätena gör i sin beskrivning av begreppets innebörd en direkt koppling till utbildningens kvalitet och samverkan med det omgivande samhället. Ett av dem som gör det är Stockholms universitet som anser att ”grunden för anställningsbarhet är utbildningarnas kvalitet och relevans för yrkeslivet”. Växjö universitet anser att:

Anställningsbarhet bygger också på en god samverkan mellan universitetet och omvärlden, såväl med företag och offentlig sektor som med olika intresseorganisationer. Ett sätt att samverka för bättre anställningsbarhet är att involvera arbetsgivare i programråd eller liknande där utvecklingsarbete kring våra programutbildningar sker.

Några lärosäten betonar att det i begreppet anställningsbarhet ligger att tydliggöra för arbetsgivarna vilka kunskaper studenterna har. Högskolan i Kalmar uttrycker sig på följande sätt:

Begreppet anställningsbarhet betyder att studenterna under sin utbildning vid Högskolan i Kalmar skaffar sig kunskaper och förmågor som är användbara i deras kommande arbetsliv samt att arbetsgivarna lätt ska kunna få en uppfattning om vilka teoretiska och praktiska färdigheter en student besitter.

Högskolan i Halmstad gör i sitt enkätsvar en åtskillnad mellan den inomakademiska och den utbildningspolitiska synen på anställningsbarhet.

Den inomakademiska synen på anställningsbarhet brukar utgå från att anställningsbarhet är förvärvandet av kunskaper, förmågor och erfarenheter som gör att studenten kan få/behålla/utveckla det yrke som studenten valt (oavsett om det är en anställning/ eget företagande eller annan betald eller icke betald verksamhet). Den utbildningspolitiska förefaller vara snävare i sin definition och anser att bara betald arbete räknas. Ibland mäts till och med enbart anställning vilket då inte omfattar egenföretagande. Högskolan i Halmstad ställer sig bakom den vidare definitionen.

2.1.2 Hur begreppet används

En majoritet av lärosätena ger i sina enkätsvar uttryck för att anställningsbarhet är ett viktigt och relevant begrepp i högskolesammanhang.²

Ett av de lärosäten som anser det är Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) som menar att "det har varit positivt att begreppet införts och det har lyft fram att målet för utbildningen främst är att förbereda för olika samhällsfunktioner". Växjö universitet ger följande bild:

Det är positivt att begreppet anställningsbarhet har aktualiserats. Det blir en kvalitetsfaktor att bedöma då nya kurser och program inrättas och då gamla revideras.

Umeå universitet "tycker det är av vikt att högskolorna i högre utsträckning börjar *tänka, tala* och *agera* utifrån studenternas anställningsbarhet".

Några lärosäten har en något ambivalent inställning till begreppet eller ger uttryck för att det inte är helt oproblematiskt. Högskolan Kristianstad uttrycker sig på följande sätt:

Begreppet är något problematiskt eftersom det kan tolkas som om det bara handlar om att lärosätet skulle se till att studenterna får sitt första jobb. /.../ Vi är medvetna om den debatt som förekommit och som handlat om att högskolan inte borde förvandlas till att bli ett instrument för arbetsmarknadens skiftande behov. Den kritiken missar poängen nämligen att det inte råder någon motsättning mellan högskolans vetenskapliga ambitioner och studenternas förmåga att fungera och bli efterfrågade i yrkeslivet.

Lunds universitet tycker att begreppet är viktigt och att man måste skapa utbildningar som överensstämmer med arbetsgivarnas krav och som matchar tillgången på arbetstillfällen, men ser också vissa svårigheter:

Det finns en tendens idag att arbeta för ökad anställningsbarhet genom att inkludera praktik i de flesta utbildningsprogram. En viktig aspekt eftersom kontakt med presumtiva arbetsgivare under utbildningen underlättar senare anställning och kan bidra till ett ökat kunskapsflöde mellan akademi och arbetsliv. Dock kan praktikinslag i utbildningen få en oproportionellt stor betydelse då praktiken kan framställas som att det är det som verkligen gör studenter anställningsbara. Studenter förleds att tro att det är praktiken som endast avgör om de kommer få ett arbete efter

² Fråga 1 i enkäten: *Begreppet anställningsbarhet: b) Vad tycker ni om begreppet och dess användning i högskolesammanhang* (38 av 40 lärosäten besvarade frågan).

studierna eller inte. Det blir därför fel om uttrycket används för instrumentellt och det är problematiskt att begreppet har blivit så laddat med betydelsen yrkesutbildning. Det är därför viktigt, som det nämns ovan, att definitionen av anställningsbarhet också inkluderar bildningsaspekter.

Andra lärosäten ogillar eller ifrågasätter begreppet. Ett exempel är Högskolan Väst:

Vi ogillar begreppet som sådant, då det antyder en anpassning av högskolans utbildningar till "icke akademiska" förutsättningar och öppnar för ett inflytande och påtryckningar från enskilda intressenter som inte behöver ta ett långsiktigt ansvar i utbildningsfrågor.

Högskolan i Jönköping "ser inte att det finns någon accepterad och allmänt använd definition av begreppet i svensk högre utbildning". Högskolan i Gävle anser att "anställningsbarhet är en olycklig översättning av engelskans employability då den svenska översättningen betonar lönearbetet på ett omotiverat sätt".

Några lärosäten betonar att anställningsbarhet inte är en ny fråga för dem. Ett exempel är Chalmers tekniska högskola:

Chalmers har främst erbjudit yrkesutbildningar och därmed är anställningsbarhet inte något nytt för oss. Ingenjörer har traditionellt varit mycket attraktiva på arbetsmarknaden varför högskolan inte har analyserat begreppet djupare. Samtidigt är det värt att betona att anställningsbarhet som begrepp kan innehålla en mängd innebörder.

Flera lärosäten anser att begreppet är för snävt och efterlyser en vidare definition. Konstfack uttrycker sig på följande sätt:

Begreppet upplevs för avgränsat och snävt. Många av diskussionerna som ska handla om frågorna har genom åren handlat om begreppet. Begreppet känns inte naturligt.

Ett av de få lärosäten som uttryckligen betonar studenternas ansvar är Stockholms universitet:

Det är viktigt att påpeka att individen i första hand bör ta ansvar för sin anställningsbarhet men att universitetet ger studenterna goda förutsättningar i form av utbildning av hög kvalitet, information, karriärvägledning, praktik och möten med företrädare för olika yrkesområden.

Några lärosäten lyfter fram svårigheterna med att mäta eller bedöma en students anställningsbarhet. Ett av dem är Högskolan i Halmstad.

Anställningsbarhet (mätt som etableringsgrad) används som ett prestationsmått på utbildningars resultat och har diskuterats som kvalitetsindikator. Dessa mätningar innehåller dock en rad svagheter som konjunkturberoende, spegling av en lokal arbetsmarknad och svårigheter med att följa upp utlandsetablering. /.../ Man kan även ifrågasätta de ansatser i uppföljningar som begränsar gott utfall i anställningsbarhetsfrågan till om studenten fått anställning i linje med sin utbildning. Detta snävare perspektiv är sannolikt inadekvat. Rörlighet mellan sektorer inom akademiska yrken är snarare ett tecken på hög anställningsbarhet.

2.1.3 Alternativa begrepp

Förutom anställningsbarhet använder lärosätena även andra begrepp för att beskriva kopplingen till arbetsmarknadens behov.³ Det kan handla om begrepp som *samverkan* (bland andra Högskolan i Kalmar, Karlstads universitet, Södertörns högskola och Örebro universitet), *arbetslivsanknytning* (bland andra Luleå tekniska universitet och Uppsala universitet) eller *sysselsättningsgrad/försörjningsmöjlighet* (bland andra Dramatiska institutet och Högskolan i Gävle).

Brukbar är ett annat begrepp som lyfts fram av till exempel Kungl. Musikhögskolan:

Därför använder vi hellre ordet brukbar som bättre täcker utbildningens många nyttigheter i ett efterindustriellt samhälle och som syftar på utbildningen utan att objektifiera den enskilda människan så som "anställningsbar" gör.

Även Malmö högskola översätter den engelska termen employability med brukbar och motiverar det på följande sätt:

Jag anser att en utbildning bör vara brukbar ur ett bredare perspektiv än vad som följer om man får ett jobb direkt eller inte. Det är ju också så att det ligger en potential i begreppet – att då bara mäta anställningsbarhet i termer av om man har ett för utbildningen relevant arbete eller försörjning blir för snävt. Jag menar vidare att ordet "anställning" leder fel, eftersom det är direkt kopplat till ett lönearbete, vilket inom en relativt snar framtid inte kommer att vara

³ Fråga 1 i enkäten: *Begreppet anställningsbarhet: c) Använder ni andra begrepp för att beskriva kopplingen till arbetsmarknadens behov?* (38 av 40 lärosäten besvarade frågan).

den dominerande försörjningsformen för våra studenter. Jag vill inte ersätta det med entreprenörer, men våra studenter måste skaffa sig ett mycket mer aktivt förhållningssätt till sin försörjning än det som ligger i begreppet anställning.

Användbarhet är ett annat begrepp som förekommer i enkätsvaren (bland andra Högskolan Dalarna, Linköpings universitet och Kungliga Tekniska högskolan (KTH)). KTH uttrycker det på följande sätt:

Tillsammans med anställningsbarhet kan begreppet användningsbarhet nyttjas för att diskutera utbildningar. De studerandes perspektiv blir då ytterligare en aspekt att beakta medan anställningsbarhet fokuserar på önskemål hos företag och samhälle. Vi kan också tala om samhällsnyttan av våra utbildningar eftersom universitet och högskolor också har i uppdrag att leda utvecklingen i samhället, inte bara följa vad företagen kortsiktigt har behov av.

2.2 Lärosätenas ansvar

Samtliga lärosäten som har besvarat enkätfrågan anser sig, utifrån Bologna-deklarationens definition, ha ett ansvar för att främja studenternas anställningsbarhet.⁴

Karolinska Institutet sammanfattar vad många lärosäten anser:

Lärosätet ansvarar för att utbildningen ger kunskaper och färdigheter som motsvarar arbetsmarknadens behov samt redskap för att den utexaminerade kan ta ansvar för sin fortsatta utveckling i yrkeslivet.

Uppsala universitet uttrycker sig på följande sätt:

Som framgår av svaren på fråga 1 har lärosätet ett ansvar att förbereda studenterna för ett föränderligt arbetsliv genom att bidra till att de utvecklar förmågan att kontinuerligt uppdatera sina kunskaper, kritiskt ifrågasätta, driva utveckling och anta nya utmaningar. Dessa förmågor underlättar allt från att få ett arbete och utvecklas inom ramen för det, till att byta arbete samt etablera eget företag. Därutöver har universitetet ett ansvar att ge konkret arbetslivsanknytning.

⁴ Fråga 2 i enkäten: *Enligt Bologna-deklarationens definition innebär anställningsbarhet (employability) "the ability to gain initial, meaningful employment, or to become self-employed, to maintain employment, and to be able to move around within the labour market." Utifrån denna definition, kommentera lärosätets ansvar för att främja studenternas anställningsbarhet. (39 av 40 lärosäten besvarade frågan).*

KTH tydliggör att det handlar om ett delat ansvar: "universitet och högskolor har utifrån Högskoleförordningen ett stort ansvar för att främja studenternas anställningsbarhet – ett ansvar som vi delar med de som anställer. Ansvaret går från rekrytering, genom hela studietiden och till karriärvägledning".

Några lärosäten betonar sitt ansvar på ett mycket tydligt sätt:

"Chalmers har som yrkeshögskola ett självklart ansvar för att främja studenternas anställningsbarhet."

Dramatiska institutet: "Lärosätet har tveklöst ett ansvar för att främja anställningsbarhet enligt Bologna-deklarationens definition."

"Högskolan i Borås har ett stort ansvar för studenternas anställningsbarhet utifrån Bologna-deklarationens definition."

"Umeå universitet har självklart ett ansvar för studenternas anställningsbarhet."

Andra lärosäten uttrycker sig mer försiktigt angående ansvarsfrågan:

Göteborgs universitet: "Vi uppfattar att vi har ett ansvar att följa arbetsmarknadens utveckling och ta viss hänsyn till denna i vårt kursutbud, samt att så långt möjligt i våra kurser peka på tillämpningar på arbetsmarknaden."

Linköpings universitet: "Ansvaret sträcker sig till att utlova att utbildningen ger en bred grund med många verktyg som gör studenten förberedd för en flexibel arbetsmarknad."

Högskolan Väst understryker att det är *gentemot studenten* som de har ett ansvar, medan Högskolan på Gotland betonar att det "i Högskolans relation till det omgivande samhället ingår ett ansvar för att främja studenternas anställningsbarhet, dock inte ett ansvar för att skapa garantier för ett visst jobb". Stockholms musikpedagogiska institut (SMI) är inne på samma linje:

Det är viktigt att poängtera att lärosätet inte har något särskilt ansvar för att studenten faktiskt får ett jobb efter examen. Funktion som arbetsförmedling ingår inte i lärosätets uppdrag.

Stockholms universitet lyfter fram studenternas träning i generiska färdigheter och anser att "på denna punkt har universitetet ett givet ansvar", medan Umeå universitet betonar lärarnas roll – "frågor som diskuteras är hur den generella kunskapen om aktuella arbetsmarknadsfrågor bland universitetets lärare och forskarhandledare kan ökas och hur relevanta arbetsmarknadsprognoser kan göras".

Lunds universitet lyfter fram en annan aspekt av Bologna-processen:

Inledningsvis vill universitetet framhålla att Bologna-processen och dess krav på framskrivning av lärandemål har tydliggjort innebörden i den akademiska generalistkompetensen och begreppet anställningsbarhet, men inte dess inbördes koppling. I bolognadeklarationens definition sägs inget om vad det är som gör att en person har förmåga att finna ett meningsfullt arbete.

2.3 Bologna-processens betydelse

Bologna-processen har inneburit ett ökat fokus på frågan om studenternas anställningsbarhet.⁵ Flertalet lärosäten betonar i sina enkätsvar att deras sätt att förhålla sig till och arbeta med kopplingen mellan utbildning och arbetsmarknad har påverkats av de krav som den nya utbildnings- och examensordningen ställer.

SLU uttrycker sig på följande sätt:

Om inte Bologna-processen så tydligt uttryckt krav på anställningsbarhet skulle säkert inte målen för utbildningarna vara så tydliga rörande kompetens av direkt relevans för arbetsmarknaden.

Ett annat exempel är Mälardalens högskola:

Bologna-processen har inneburit att anställningsbarheten synliggörs redan i utbildningsplanen. Detta har lett till att högskolan har förankrat sina utbildningsprogram på ett annat sätt i branscher och organisationer för att kunna uppfylla det som utlovats. Den stora fördelen i Bologna-processen har varit att identifiera lärandemålen och färdigheter. Genom att fokusera på dessa kompetenser har det blivit tydligare vad som behövs läggas till för att anställningsbarheten ska uppnås. Utan Bologna-processen hade det tagit längre tid att komma fram till detta.

Flera lärosäten lyfter fram förtydligandena av utbildningarnas mål som något positivt. Högskolan i Skövde är ett av dem:

Som vi upplever det var (är) Bologna-processens största fokus – för Högskolans del – arbetet med lärandemål, dvs. övergången från ett lärar- och kurscentrerat synsätt till ett studentcentrerat och målorienterat pedagogiskt synsätt.

⁵ Fråga 3 i enkäten: *Vad har Bologna-processen inneburit för lärosätets insatser att främja studenternas anställningsbarhet? Vad har varit bra respektive mindre bra? Skulle ni ha agerat på samma sätt oavsett Bologna-processens betoning på anställningsbarhet?* (39 av 40 lärosäten besvarade frågan).

SLU ser flera positiva aspekter med införandet av Bologna-processen:

Bra för att det har inneburit en tydligare fokusering på målet för utbildningen och att generella färdigheter har lyfts fram som lika viktiga som ämneskunskaper. /.../ Tidigare har inte anställningsbarhet varit ett uttalat krav på generella program till kandidat-, magister- och masterexamen så det har varit en nyttig och givande process att konkretisera vilka områden utbildningen ger kompetens för på arbetsmarknaden. Även ickeyrkesinriktade utbildningar måste ha tydliga konkreta mål. Införandet av huvudområden istället för huvudämnen har medfört att utbildningarna tydligare kan riktas mot arbetsområden.

Enligt Högskolan i Halmstad leder förtydligandet av examens- och lärandemålen till att potentiella arbetsgivare lättare ska kunna bilda sig en uppfattning om vilka kunskaper och förmågor som studenten har uppnått. Utan Högskolereformen 2007 skulle detta inte ha genomförts så snabbt och på ett systematiskt sätt, enligt högskolan.

Gymnastik- och idrottshögskolan anser att Bologna-processen har inneburit att själva begreppet anställningsbarhet har levandegjorts och givits ett mer konkret innehåll.

Ett flertal lärosäten påpekar att de redan innan Bologna-processen inleddes arbetade med frågor om studenternas anställningsbarhet och att Bologna-processen ger dem stöd i deras pågående arbete. Ett exempel är Luleå tekniska universitet (LTU):

LTU har sedan länge haft arbetslivsanknytning som en ledstjärna även innan Bologna-införandet så införandet av anställningsbarhet var inget nytt åtminstone inte för merparten av våra utbildningar. Det har dock inneburit att universitetet på ett mer systematiskt sätt arbetar med arbetslivsanknytning.

Lunds universitet ger följande bild:

Lunds universitet vill framhålla att anställningsbarhet för universitetets utbildningar är viktigt oberoende av Bologna-processen. Dock har Bologna-processens betoning på anställningsbarhet medfört att arbetsmarknaden på ett annat sätt vet vad de får oavsett om studenten är utbildad i Sverige eller något annat europeiskt land. /.../ De universitetsgemensamma satsningarna så väl som de fakultetsspecifika satsningarna på arbetslivscentra och dess verksamhet är också ett resultat av Bologna-processens betoning på anställningsbarhet.

Även lärosäten med tyngdpunkt på yrkesexamina lyfter fram Bolognaprocessens betydelse. Ett exempel är KTH:

Eftersom KTHs utbildningar till stor del leder fram till en yrkesexamen har den direkta kopplingen utbildning – yrkesliv alltid varit viktig. Utan Bolognadeklarationen skulle vi inte ha agerat på samma fokuserade sätt.

Endast ett fåtal lärosäten anser att betoningen på anställningsbarhet inte har spelat någon större roll för deras verksamhet eller att den är svår att bedöma. Ett av dem är Danshögskolan. Ett annat är Högskolan i Gävle som anser att det är ”svårt att koppla något särskilt till bolognaprocessen”. Högskolan i Jönköping utvecklar sitt resonemang:

I den nationella implementeringen av Bolognaprocessen har frågan om anställningsbarhet fått ytterst begränsat genomslag och är knappast märkbar i den konkreta examensform som blev resultatet. I de nya nationella examensbeskrivningarna saknas den entreprenöriella dimensionen helt. Den professionella dimensionen är väldigt svag i generella examina, vilka utgör en stor andel av svensk högre utbildning. HJ har därför i våra strategier formulerat kompletterande examensmål för all utbildning i ovan nämnda strategier. Vi skulle ha agerat på samma sätt oavsett Bolognaprocessen.

Lärosätena framhåller även vad som har varit mindre bra med Bolognaprocessen. Södertörns högskola ger följande exempel:

Processen har inneburit ett större fokus på anställningsbarheten. Högskolan har arbetat mer medvetet med praktikkurser och praktikinslag i kurser och utbildningsprogram. Högskolan har dessutom skapat praktikkurser som kan läsas efter avslutat program. Initialt minskade utrymmet för praktikinslag då många av de utbildningsprogram som tidigare erbjöds var längre än tre år och inrymde praktikinslag. I och med bolognaanpassningen kortades dessa ner till treåriga program vilket fick den olyckliga följden att man drog ner på praktikinslagen till förmån för ämnesinnehåll.

Stockholms musikpedagogiska institut (SMI) anser att ”processen har dock skett på bekostnad av en ”one size fits all” utbildningsanpassning, vilket innebär ibland att man får kompromissa på mängden och djupet av vad som erbjuds i en utbildning för att anpassa sig till utbildningens längd och nivå. På så sätt riskerar studenten faktiskt lär sig mindre för att ta examen, än som skulle krävas för att på bästa sätt vara rustad för arbetsmarknaden inom yrkesfältet”.

Stockholms universitet ser det som positivt att frågan om anställningsbarhet har påverkat utbildningsdebatten i Sverige och att det nu, enligt dem, är ett av de kriterier som beaktas i utvärderingen av akademisk utbildning. Frågan om anställningsbarhet är dock inte okontroversiell och begreppet kan tolkas på flera sätt.

Genom att frågan har blivit aktuell har också diskussionen om universitetets och individens ansvar blivit föremål för diskussion. Vi anser att anställningsbarhet inte bör utvecklas på arbetsgivarnas villkor utan att den snarare innebär att ge studenterna redskap och förberedelse för att lösa skiftande uppgifter. Stockholms universitet har satsat på att i de nya kursplanerna betona såväl de ämnesmässiga som generiska färdigheterna. Ämneskunskaperna är ett nödvändigt villkor för ett framgångsrikt yrkesliv men måste kompletteras med en generell förmåga att självständigt lösa komplexa uppgifter och möta förändringar. /.../ Den uppmärksamhet som anställningsbarhetsbegreppet har fått i Bolognaprocessen har säkert påverkat oss. Den har också lett till en debatt om vilken roll och vilket ansvar universitetet har och detta är positivt. /.../ Det intressanta är att anställningsbarheten nu satts i fokus och detta lett till klagoranden och nya åtgärder.

2.4 Antal utbildningsplatser och arbetsmarknadens behov

Att det handlar om en balansgång mellan blivande studenters intresse och arbetsmarknadens behov när utbildningar dimensioneras är något som de flesta lärosäten ger uttryck för i sina enkätsvar.⁶

Blekinge tekniska högskola är ett av dem som gör det:

Ett visst ansvar har vi i detta, men när antalet sökande inte räcker till för att fylla arbetsmarknadens behov kan vi inte påverka detta med förändringar av antalet utbildningsplatser. Vad vi då kan göra, och har ansvar att göra, är att till potentiella studenter förmedla bilden av arbetsmarknadsläget så som det i stunden är och vad nationella prognoser pekar på, samt föra ut bilden av vad utbildningen leder till för typ av yrken, för att på detta sätt höja intresset för att söka utbildningen.

⁶ Fråga 4 i enkäten: *Vilket ansvar anser ni att lärosätet har för att anpassa antalet utbildningsplatser inom olika utbildningar till arbetsmarknadens behov? (39 av 40 lärosäten besvarade frågan).*

Lärosätena ger också exempel på utbildningssatsningar som, enligt dem, inte har fallit väl ut. Det kan, som i citatet ovan, bero på bristande intresse från studenterna men en relativt god arbetsmarknadssituation (något som till exempel gäller för många av de tekniska och naturvetenskapliga utbildningarna). Men det kan också vara det omvända, det vill säga att studenternas intresse inte motsvaras av arbetsmarknadens behov (som till exempel för en del dataspelsutbildningar).

Högskolan Kristianstad menar att det är ett problem att avnämarna inte alltid inser (och ibland kräver) att högskolan med kort varsel kan/ska utveckla nya utbildningsprogram för att täcka ett identifierat behov.

Högskolan i Jönköping är ett av de lärosäten som lyfter fram den investering som en högre utbildning innebär:

Högre utbildning är en långsiktig investering för både individ och samhälle, medan arbetsmarknadens efterfrågan varierar på en snabbare tidsskala. /.../ En högskoleutbildning tar 3-5 år att genomföra och ska därefter vara till nytta för studenten under en stor del av livet, eller åtminstone något decennium framöver. /.../ Därmed är det inte alltid möjligt att genom planhushållningsliknande metoder kortsiktigt söka dimensionera hela den högre utbildningen efter den regionala arbetsmarknadens kortsiktiga variationer.

Göteborgs universitet ställer sig frågan vilken arbetsmarknad de ska anpassa sitt utbud till – den regionala, nationella eller internationella? Universitetet har ”en starkt kritisk inställning till tanken att varje utbildning har sin givna arbetsmarknad. Vår erfarenhet är snarast att en strikt planering av utbudet efter arbetsmarknaden sällan fungerar annat än för vissa professionsprogram”.

Att arbetsmarknaden är mycket svårbedömd och att det är svårt att göra prognoser över framtida behov är något som flertalet lärosäten tar upp i sina enkätsvar. Högskolan i Borås är ett av dem:

Högskolan i Borås har givetvis ett visst ansvar – men samtidigt måste man komma ihåg att ingen idag egentligen vet något om arbetsmarknadens framtida behov. Det enda man med säkerhet kan uttala sig om är vilka yrken det är brist på just nu, men det är ingen direkt relevant information för utbildningsplanering som handlar om vad som behövs om tio – tjugo – trettio år framåt i tiden. Högskolor bör alltså så långt möjligt tillse att utbildning leder till jobb, men kan heller inte hållas ansvarig för arbetsmarknadens fluktuationer.

Uppsala universitet anser att ett problem är att arbetsmarknadens snabba föränderlighet gör att många prognoser blir osäkra och att:

Missvisande prognoser kan orsaka skada genom den ev. under- eller överproduktion de kan skapa. Universitetet bör därför sammanväga information från prognoser med annan information och undvika allt för snara och tvära justeringar av volymen i relation till vad enskilda prognoser säger.

Flera lärosäten anser att ansvaret för dimensioneringen av utbildningen är delat, eller bör delas, mellan lärosäten, politiker och avnämare. Ett av dem är Lunds universitet:

Universitetet har ett delat ansvar tillsammans med politiker och avnämare att inte överproducera eller underproducera vissa yrkesgrupper. Inte minst gäller det i tider av sämre konjunktur när det ofta framförs politiska påtryckningar om att antalet platser bör ökas. /.../ Universitetet gör alumnundersökningar som en del av ansvarstagandet. I dessa undersökningar har det visat sig att det finns en matchning mellan utbildning och arbete som visar på en harmoni mellan det vi ger i utbildningen och det som arbetslivet kräver.

KTH anser också att ansvaret för dimensioneringen är delat:

Huvudansvaret för samordning på riksplanet av dimensioneringen ligger på Utbildningsdepartementet. Här får vi som universitet försöka föra en dialog om arbetsmarknadens långsiktiga behov. Ett annat problem är att vi i Sverige har fler utbildningsplatser på civilingenjörsprogram än vad det finns behöriga studenter.

Örebro universitet är av samma åsikt:

Att lärosätena, var för sig, skall ges ansvar för dimensionering av utbildningar förefaller tveksamt. Reglering av dimensionering bör i första hand ske genom central styrning av resurser.

Frågan om nuvarande resurstilldelningssystem tas upp i enkätsvaren, bland andra Operahögskolan i Stockholm tycker att:

Det nuvarande resurstilldelningssystemet (där "prislappen" för området opera är mycket hög) samt litenheten och därmed sårbarheten innebär att vi på OHS många gånger känner oss tvingade att ta ett visst antal studenter för att nå upp till takbeloppet. Ett mer flexibelt system under en treårsperiod skulle göra det möjligt att anpassa antal sökande ännu bättre till läget på arbetsmarknaden. Olika röstfack är mer efterfrågade under vissa perioder och där skulle en bättre marknadsanpassning kunna förekomma.

Några lärosäten betonar att dimensioneringsfrågan måste kopplas ihop med ett samlat ansvar för högskolan som arbetsplats. Malmö högskola uttrycker sig på följande sätt:

Så vi som högskola måste se till framtida behov, men också till vilka utbildningar som finns i regionen och i samverkan mellan lärosäten göra en viss arbetsdelning. Dock motverkar "försörjningsakademien" emellanåt en rationell planering. Varje lärosäte strävar efter att försörja sina redan anställda och därmed blir det en viss tröghet i systemet.

Umeå universitet lyfter fram vikten av kompetensförsörjning:

Universitetet utbildar inte bara för det direkta arbetsmarknadsbehovet, utan även för att säkra sin egen kompetensförsörjning i form av doktorander, samt för yrken som inte finns i dagsläget.

SLU lyfter upp samhällets behov av "smala" kompetenser:

Studenternas val styrs i hög grad av andra faktorer än arbetsmarknadens behov. Vid SLU utbildas ett mindre antal studenter inom flera mycket smala vetenskapligt baserade kompetenser som är nödvändiga för samhället men som det inte finns direkt uttalat behov av inom nuvarande arbetsmarknad utanför SLU. Det kan gälla experter om växtsjukdomar, vissa specifika miljöfrågor etc. Här anser sig SLU ha ett ansvar för att dessa kompetenser finns tillgängliga inom samhället, och SLU är ofta den enda möjliga arbetsgivaren.

Några av de konstnärliga högskolorna ger en vidare innebörd av dimensioneringsfrågan. Medan Konstfack anser att det viktigaste är att utbildningarna går att använda under en lång tid och inom många områden samt att ansvaret bör vara begränsat, anser Kungl. Musikhögskolan att:

"Arbetsmarknadens behov" är i detta sammanhang en mycket vag parameter. Det kulturella livet och konstnärliga potentialen i ett samhälle är en del av dess djupaste mening och värde och sträcker sig långt utöver arbetsmarknadens behov. Inte desto mindre anser vi att ett lärosäte skall ha överblick över förändringar i kulturlivet och dess ekonomiska strukturer så att utbildningarna på bästa sätt svarar mot de behov samhället och dess medborgare har för att upprätthålla mening, värde och värdighet.

Danshögskolan och Växjö universitet anser att de har ett ansvar för att inte utbilda studenter till arbetslöshet. Enligt universitetet ska man dock ha i åtanke att ”det finns studenter som läser av andra orsaker än att skaffa sig arbete. Universitetet måste också bidra till bildning och personlig utveckling”. Högskolan i Borås betonar att det för den enskilde studenten måste vara möjligt att utbilda sig till yrken där det redan finns ett överskott.

2.5 Utbildningens innehåll och arbetsmarknadens behov

Att lärosätena har ett ansvar för att anpassa utbildningarnas innehåll och genomförande till arbetsmarknadens behov ger samtliga lärosäten uttryck för i sina enkätsvar.⁷

Ett exempel på ett lärosäte som gör det är KTH:

Innehållet i utbildningarna är ett ansvar för varje lärosäte. Efterfrågan på arbetsmarknaden fluktuerar, ibland väldigt snabbt, och lärosäten kan inte arbeta med det som styrparametrar. Däremot är de långsiktiga förändringarna på arbetsmarknaden intressanta att följa. Vi har ett samhällsansvar att garantera att en examen från KTH har en lång hållbarhet; vi utbildar för morgondagens samhälle. Ekonomisk omvandling skapas snabbare genom att lärosätena ger sådan kompetens och sådan färdighet att omvandlingen bärs av dem som utbildats.

Många lärosäten betonar, i likhet med KTH, att de har ett långsiktigt ansvar för att anpassa utbildningarnas innehåll och genomförande till arbetsmarknadens behov. Högskolan i Kalmar menar att ”kortsiktigt kan också behov av förändringar uppstå, till exempel i en dialog om regionala intressen, som måste tillgodoses”.

För många av de konstnärliga utbildningarna handlar det om att utbilda studenter för en arbetsmarknad som kanske inte finns utan måste skapas av studenterna själva när de utexamineras. Kungl. Konsthögskolan (KKH) anser att ”i KKH:s fall är det inte frågan om att anpassa utbildningen till ett arbetsmarknadsbehov, utan att erbjuda undervisning och handledning, som studenterna efterfrågar och behöver i sin yrkeskarriär”. Enligt Konstfack bör utbildningarna utvecklas i nära kontakt med branschen och arbetsmarknadsrepresentanter, något som högskolan tillgodoser genom yrkesverksamma lärare.

⁷ Fråga 5 i enkäten: *Vilket ansvar anser ni att lärosätet har för att anpassa utbildningarnas innehåll och genomförande till arbetsmarknadens behov?* (38 av 40 lärosäten besvarade frågan).

Stockholms universitet exemplifierar genom att nämna gästlärare, externa praktikplatser och externa examensarbeten på hur de säkerställer att utbildningarnas innehåll kan förbättra studenternas etableringsmöjligheter, och menar att detta är ett långsiktigt arbete som genomförs oberoende av rådande konjunktur på arbetsmarknaden.

Uppsala universitet förtydligar i sitt enkätsvar ansvarsfrågan:

Som framgår av svaret på fråga 1 är universitetet skyldigt att anpassa utbildningar, inklusive deras innehåll och genomförande, till arbetsmarknadens behov, *men* med samtidigt säkerställande av att de målsättningar som gäller bildning och vetenskaplighet uppfylls. *Hur* arbetslivsanknytningen ska realiseras avgör universitetet efter analys av arbetsmarknadens behov.

För Umeå universitet innebär ansvaret ”att utbildningarna ger färdigheter som arbetsmarknaden kräver, samt förmågan att studenterna själva kan inhämta och värdera ny kunskap i en ständigt föränderlig arbetsmarknad”.

Några lärosäten lyfter fram att de har med avnämare i program- och utbildningsråd. Ett av dem är Växjö universitet:

Utbildningar ska utvecklas i samverkan med avnämare. /.../ Många programutbildningar har med avnämare i programgrupper och programråd. /.../ Det är en balansgång att anpassa utbildningarnas genomförande och innehåll till arbetsmarknadens behov. Å ena sidan ska utbildningar utvecklas i samverkan med det omgivande samhället, å andra sidan ska de vara hållbara i ett längre perspektiv. Universitetet har ett ansvar för det sistnämnda och får inte helt låta arbetsmarknaden styra innehåll och genomförande. Det är också viktigt att våra utbildningar håller en god akademisk nivå.

Högskolan Väst vänder sig mot ordvalet anpassa ”eftersom det lätt ger intrycket av att någon annan styr högskolans verksamhet”, men vill ändå genom samverkan ”skapa för arbetsmarknaden långsiktigt hållbara utbildningar”. Högskolan i Jönköping anser att ”det mer traditionella kollegiala produktionsperspektivet, där utbildningen delar designas var för sig utifrån inomakademiska ämnestraditioner, kan ibland motverka ett student- och arbetslivsperspektiv på utbildningen som helhet”.

2.6 Behöver uppdraget förtydligas?

En majoritet av lärosätena, 28 av 39, vill inte att riksdagen och regeringen förtydligar lärosätenas ansvar för studenternas anställningsbarhet.

Endast två lärosäten, Mälardalens högskola och Umeå universitet, anser att lärosätenas ansvar tydligare borde framgå av högskolelagen och/eller högskoleförordningen. Medan Umeå universitet även anser att ansvaret tydligare borde framgå av regleringsbrev till lärosätena, t.ex. i form av återrapporteringskrav, avvisar Mälardalens högskola ett sådant alternativ och menar att återrapporteringen då kommer att vara mycket svår. Umeå universitet betonar dock att ett tydliggörande av ansvaret måste ske på ett mycket konkret sätt om det ska ha någon effekt.

Även Gymnastik- och idrottshögskolan, Högskolan Dalarna, Stockholms musikpedagogiska institut (SMI) och Södertörns högskola anser att ett tydliggörande av ansvaret i regleringsbrevet borde göras. Högskolan Dalarna anser att det i regleringsbrevet även bör anges att uppföljningar av studenter efter att de har tagit examen ska redovisas. Södertörns högskola kopplar ansvaret till resurstilldelning:

Det finns i dag som krav i Högskolelag och Högskoleförordning samt i examensordning, men ska resurser styras utifrån en aspekt anställningsbarhet – då måste begreppet definieras tydligare. Det bör kunna förtydligas även i regleringsbrevet.

Stockholms musikpedagogiska institut (SMI) anser att staten, med hänsyn till Bolognadeklarationen, bör ge öronmärkta resurser till lärosäten för att upprätta mötesfora mellan utbildning och arbetsmarknad, och nämner som exempel ”konferenser där representanter från relevanta organisationer inom näringslivet inbjuds till diskussioner över utbildningsinnehåll”.

Även KTH och Örebro universitet anser att ansvaret bör förtydligas, men på ett annat sätt. KTH menar att:

KTH: Ja, även om KTH har reglerade yrkesutbildningar bör ansvaret förtydligas. Vi har just nu ett läge där HSV har i uppgift att göra klassiska bedömningar av utbildningar. Ska man ge examensrätt för en utbildning med visst sakinnehåll? Är det lärarnas formella kompetens som ska avgöra? Lärosätena backar genom att inte vilja utsätta sig för granskning. Utbildningsdepartementet måste tänka långsiktigt och ta ett tydligt ansvar. KTH anser att det är måttstocken framstående utbildningsmiljö som är den mest innovativa delen inom HSV. Där gör man bedömningar ur det perspektiv som vi bör sträva efter: Att betrakta utbildningens kvalitet i ett internationellt sammanhang med både arbetsmarknadsexpertis, vetenskaplig expertis och högskolepedagogisk expertis. Detta system bör få större utrymme.

Örebro universitet tycker att:

Det lämpligaste sättet att lyfta fram ansvaret för studenternas anställningsbarhet torde vara att anställningsbarheten blir ett tydligt perspektiv i statens uppföljning av verksamhetens kvalitet.

Chalmers anser att frågan är svår att ge ett entydigt svar på och menar att om ett förtydligande görs så måste det vara öppet för tolkning efter lokala förutsättningar och kunna relateras till utbildningarnas syfte, vilket innebär att det måste brytas ned till konkret nivå och passa in i den kontext som omger varje unik högskola och universitet.

De lärosäten som är negativa till att deras ansvar för studenternas anställningsbarhet förtydligas i högskolelagen, högskoleförordningen, regleringsbrev eller på annat sätt motiverar sina ställningstaganden på olika sätt. Göteborgs universitet menar att ett förtydligande från regeringen "skulle vara direkt olyckligt" och att "centrala myndigheters bedömning av anställningsbarhet torde i flertalet fall vara av betydligt lägre kvalitet än studenternas". Karolinska Institutet anser att ansvaret redan är tillräckligt tydligt, medan Lunds universitet anser att det "absolut inte" finns något behov av förtydligande av uppdraget jämfört med nu gällande skrivningar i examensordningen. Malmö högskola "är mycket väl medvetna om det" ansvar som finns idag och menar att "att kräva förtydliganden från riksdag och regering skulle troligen innebära att man inte anpassar sig till olika regionala skillnader och behov". De anser också att:

"Stockholmsperspektivet" som oftast översätts till det nationella eller riksperspektivet, skulle leda till en sämre anpassning till de behov som finns i samhället. Självklart skall det, precis som nu, finnas begränsningar när det gäller vissa mycket dyra utbildningar, i övrigt tror jag att lärosätena tillsammans med studenterna sköter detta bättre än en återgång till centralplaneringen från 1970-talet.

Högskolan Väst anser att "i slutändan kan inte lärosätet vara ansvarigt för den enskilda studentens anställning på arbetsmarknaden". De föreslår i stället ett "informativt system" där studenten ges möjlighet att göra val grundat på respektive utbildnings olika kvaliteter, där en parameter kan vara möjligheten till en "snabb anställning", men där det även kan finnas en mängd andra, för den enskilde studenten, minst lika relevanta parametrar.

Längst i sin argumentation går Högskolan i Jönköping som anser att förtydligandet av ansvaret i lag och förordning inte lär ha så stor effekt i praktiken eftersom abstraktionsnivån med nödvändighet blir hög. De anser också att förtydliganden i regleringsbrev med återrapporteringskrav bara är effektiva om det går att mäta måluppfyllelsen, och om incitament eller påföljder kopplas till måluppfyllelsen:

Hur mäter man på ett förnuftigt sätt att lärosätet tagit sitt ansvar för studenternas anställningsbarhet? Det vill ju till att man inte främst mäter hur den lokala arbetsmarknaden varierar! /.../ Hur kopplar man incitament och påföljder till högskolornas ansvar när det tar 5-10 år från antagning tills det går att bedöma i vilken grad utbildningen var användbar i arbetslivet, samtidigt som staten budgetplanerar i ettårscykler? Att kräva – som man ofta gör – att lärosätena ska upprätta särskilda handlingsplaner och avrapportera mot dem, är inte heller effektivt. En framkomlig väg skulle kunna vara att lägga in långsiktigt arbetslivsrelevanta mål i samtliga nationella examensbeskrivningar. Därmed får Högskoleverket per automatik i uppdrag att beakta denna aspekt vid ordinarie kvalitetsutvärderingar av utbildningen. Detta torde leda till att lärosätena på sikt i högre grad beaktar frågan. Svårigheten att utvärdera utbildningens resultat vad gäller studenternas "anställningsbarhet" kvarstår emellertid.

2.7 Högskoleverkets roll

Högskoleverket har som årligen återkommande uppdrag att i samverkan med universitet och högskolor utveckla uppföljningen av studenternas etablering på arbetsmarknaden efter examen.⁸ På frågan om vad lärosätena anser om detta uppdrag svarar en majoritet (27 av 38) att de anser att uppdraget är bra.⁹ Endast ett fåtal lärosäten är uttalat negativa (4), varav majoriteten av dem är konstnärliga högskolor. De som varken är uttalat positiva eller negativa har antingen inga synpunkter alls eller svarar att de ännu inte har sett uppdraget realiseras i praktiken.

Flera lärosäten lyfter fram det positiva med att det finns en nationell överblick och att Högskoleverkets analyser ger ett bra planeringsunderlag. Ett av dem är Chalmers som "anser att det är bra att på nationell nivå i samverkan utveckla gemensamma former för uppföljning". Ett annat är Högskolan på Gotland som "ser mycket positivt på att Högskoleverket har uppdraget att följa upp studenternas etablering på arbetsmarknaden. Det är i högsta grad motiverat att sådan uppföljning görs på nationell nivå, och då är Högskoleverket den naturliga utföraren. Uppföljningarna är av stort intresse för lärosätena." Luleå tekniska universitet anser att "det är bra med en neutral instans som gör uppföljning och analyser. Det ska inte ligga på varje enskilt universitets ansvar".

⁸ Se t.ex. Högskoleverkets regleringsbrev för 2008, s. 7.

⁹ Fråga 21 a) i enkäten: *Vad anser ni om detta uppdrag?* (38 av 40 lärosäten besvarade frågan).

Statistiska Centralbyrån (SCB) har, som Uppsala universitet påpekar i sitt enkätsvar, sedan många år tillbaka genomfört uppföljningar av studenternas etablering på arbetsmarknaden, något som för universitetets del har "varit av stort värde för utbildningsplaneringen". Det aktuella uppdraget är, enligt universitetet, en konsekvens av att Högskoleverket numera är statistikansvarig myndighet för högskoleområdet.

Till den kritik som förs fram hör bland annat de definitioner och kriterier som Högskoleverket använder i sin uppföljning. Göteborgs universitet skriver följande:

Enligt vår bedömning bygger Högskoleverkets uppföljning på alltför snäva definitioner, eftersom den huvudsakligen utgår från ett symmetriskt förhållande mellan utbildning och arbetsmarknad, t ex att en juristutbildad måste bli jurist. Kvaliteten, mätt i exempelvis andelen svarande, lämnar också enligt vår mening mycket i övrigt att önska.

Kungl. Konsthögskolan anser att "det är bra om kriterierna känns relevanta. Så som de är utformade idag, passar de inte för de konstnärliga utbildningarna".

Umeå universitet anser att Högskoleverkets uppdrag är bra, om än något oklart, och påpekar att "om effektiva uppföljningsmetoder kan utvecklas är det naturligtvis positivt för lärosätena". Mälardalens högskola anser också att uppdraget är bra men "att Högskoleverket sedan ska följa upp studenters etablering på arbetsmarknaden kan förefalla något komplicerat eftersom Högskoleverket inte har verksamhet som riktar sig mot arbetsmarknaden; det är dock viktigt att denna uppföljning sker".

Örebro universitet menar att en viktig uppgift för Högskoleverket är "att verket i sitt system för kvalitetsgranskning tydligt lyfter in anställningsbarhetsperspektivet", medan Lunds universitet anser att "Högskoleverket behöver utveckla uppföljningen av studenternas etablering på arbetsmarknaden så att även den internationella etableringen tas med i underlaget".

Mittuniversitetet är det enda lärosäte som i sitt enkätsvar svarar att Högskoleverkets uppföljning inte är särskilt användbar för deras del.

Några lärosäten anser att den egna statistiken är viktigast. Ett av dem är KTH som anser att det för deras del är "viktigast att vi tar fram våra egna prognoser genom att utvidga och förbättra våra karriärenkäter". Ett annat exempel är Danshögskolan som "inte har sett något av detta i praktiken utan tar eget ansvar för uppföljning och utvärdering". Även Högskolan Kristianstad svarar att de ännu inte har sett uppdraget realiseras i praktiken.

2.7.1 Samverkan med Högskoleverket

På frågan om vad lärosätena anser om hur samverkan mellan dem och Högskoleverket fungerar när det gäller verkets uppdrag att följa upp studenternas etablering på arbetsmarknaden svarar 13 av 37 lärosäten att de anser att det fungerar bra eller att de inte har något att anmärka.¹⁰ Fem lärosäten efterfrågar mer dialog, medan elva svarar att de inte har märkt av någon samverkan överhuvudtaget.

Till de lärosäten som svarar att de inte har märkt av någon samverkan med Högskoleverket hör bland andra Mälardalens högskola som skriver följande:

Något gemensamt utvecklingsarbete för detta upplever högskolan inte har ägt rum. Någon egentlig samverkan äger inte rum utan begränsar sig till att svara på frågor.

Södertörns högskola "har inte känt någon större delaktighet i detta", Teaterhögskolan i Stockholm menar att "det finns ingen fungerande samverkan i denna fråga", och Högskolan Kristianstad skriver att "någon direkt samverkan är det inte fråga om". Mittuniversitetet svarar att "vi har hittills inte märkt något av det", Karolinska Institutet "har inte deltagit i någon samverkan", medan Umeå universitet anser att "det har varit relativt lite samverkan med Högskoleverket på denna punkt". KTH skriver i sitt enkätsvar att verket inte har tagit kontakt med dem angående detta uppdrag.

Uppsala universitet hör till de mest positiva:

Högskoleverket har en väl fungerande samverkansgrupp med lärosätesrepresentation när det gäller sin roll som statistikansvarig myndighet. Uppsala universitet är representerat i gruppen.

Linköpings universitet anser att det "i stora drag (är) bra men förbättringsmöjligheter finns ju alltid", medan Luleå tekniska universitet menar att "en utökad dialog kan förbättra samverkan mellan HSV och det enskilda universitetet t ex vid analyser av orsaker till situationen avseende det enskilda lärosätet". Lunds universitet skriver följande:

Lunds universitet efterfrågar bättre dialog, metodutveckling samt större lyhörddhet från Högskoleverket vad det gäller lärosätenas behov av information. Det senare då Lunds universitet behöver relevanta och ändamålsenliga rapporter, i rätt tid, som kan stödja universitetet utveckling.

¹⁰ Fråga 21 b) i enkäten: *Hur tycker ni att samverkan mellan lärosätet och Högskoleverket fungerar i detta avseende?* (37 av 40 lärosäten besvarade frågan).

2.7.2 Högskoleverkets etableringsstatistik

Drygt hälften av lärosätena (21 av 39) anser inte att Högskoleverkets etableringsstatistik ger en rättvisande bild av deras studenter anställningsbarhet, medan 16 anser att den gör det.¹¹

Till den kritik som förs fram hör bland annat att etableringsstatistiken inte tar hänsyn till den lokala arbetsmarknaden, att den inte överensstämmer med lärosätenas egna uppföljningar, och att examinerade som arbetar utomlands inte syns i statistiken.

Högskolan Kristianstad är ett av de lärosäten som anser att statistiken inte ger en rättvisande bild av deras studenter anställningsbarhet:

Nej vi tror inte det och bara detta är en anledning att utveckla ett eget alumnsystem så att vi själva kan följa upp anställningsbarheten, så som vi valt att definiera begreppet. För det första verkar det som om HSV:s statistik innehåller vissa fel. Om man gör så att man undersöker hur många av studenter som tagit ut examen som fått ett arbete inom sitt område så kommer man att underskatta anställningsbarheten. Detta beror på att många studenter tar ut två examina, t.ex. sjuksköterskeexamen och kandidatexamen men man kan så säga bara få arbete på basis av en av dem. För det andra är det så att anställningsbarheten i stor utsträckning avspeglar den lokala arbetsmarknaden.

Luleå tekniska universitet anser också att den lokala arbetsmarknaden har en stor inverkan:

Det handlar också om att vissa studenter inte av något skäl kan eller vill lämna den ort man bor i vilket ger större utslag i en region som Norrbotten än om motsvarande student bodde i en storstadsregion där utbudet av jobb är betydligt större.

Umeå universitet ger en liknande bild:

Umeå universitet är ett stort universitet med en relativt liten omgivande arbetsmarknad. Detta betyder (1) att vi är riksrekryterande till våra utbildningar och (2) riksexporterande efter examen. Vi är med andra ord en stor leverantör av kvalificerad arbetskraft till bl.a. Mälardalsregionen. Detta innebär emellertid en viss fördröjning i etableringen på arbetsmarknaden; tillräckligt stor för att få genomslag i statistiken. Om man istället mäter förvärvsfrekvensen över en längre tidsperiod så ligger Umeå-studenterna väldigt högt, lika högt och i många fall högre än andra lärosäten.

¹¹ Fråga 22 i enkäten: *Ger Högskoleverkets etableringsstatistik en rättvisande bild av era studenter anställningsbarhet?* (Se t.ex. HSV 2008:35 R; *Etableringen på arbetsmarknaden – examinerade 2004/05*). (39 av 40 lärosäten besvarade frågan).

Några lärosäten skriver i sina enkätsvar att Högskoleverkets etableringsstatistik inte överensstämmer med, eller behöver kompletteras med, lärosätenas egna uppföljningar. Högskolan i Halmstad anser att "det finns tydliga diskrepanser i den nationella statistiken och våra egna uppföljningar". Uppsala universitet anser att statistiken "belyser viktiga aspekter" men inte kan användas som enda bedömningsgrund utan måste kompletteras med egna alumnstudier och återkoppling från arbetsmarknaden. Mittuniversitetet anser att "denna typ av undersökningar är svåra att få fram något verkligt användbart ur".

KTH går ett steg längre och anser att "tydligare direktiv från regering/ riksdag gentemot HSV är önskvärt för att förbättra trovärdigheten av prognoserna för dagens arbetsmarknad med sina snabba förändringar". KTH anser att deras egen karriärrapport "ger en bättre bild av våra studenters anställningsbarhet" och menar att eftersom "antalet utbildningsplatser har mindre och mindre relation till den svenska arbetsmarknadens storlek (behöver) prognosarbetet inom HSV och SCB liksom vårt eget arbete utvecklas". Ett problem är, enligt KTH, "att olika rapporter kan ge olika resultat, som nu är fallet med HSV:s just publicerade rapport och SACO:s rapport från hösten 2008" och att "vi måste därför själva känna till och kunna informera våra studenter om vilka arbeten och karriärer man kan ha efter KTH. Ett led i det arbetet är att söka mer kontakt med våra alumner, med tonvikt på de som varit yrkesverksamma i några år".

Att examinerade som arbetar utomlands inte syns i etableringsstatistiken är något som Handelshögskolan i Stockholm (där ungefär var tredje examinerad arbetar utomlands), Lunds universitet, Malmö högskola och Mittuniversitetet lyfter fram som ett problem. Lunds universitet skriver följande:

Detta gör att utbildningar som har en hög grad av internationell anställningsbarhet blir missgynnade i uppföljningssammanhang eftersom boende utomlands inte ingår i uppföljningsunderlagen. Detta innebär till exempel att de med examina från Lunds universitet som arbetar och verkar i Danmark inte syns i statistiken. Lunds universitet är av uppfattningen att HSV, såväl som SCB, bör ändra sina riktlinjer för framtagandet av etableringsstatistiken så att den internationella dimensionen av etablerandet på arbetsmarknaden framgår. Detta särskilt då arbetsmarknaden för studenterna mer och mer blir internationell.

Samtliga konstnärliga högskolor (förutom Beckmans Designhögskola som inte har besvarat frågan) anser att nuvarande etableringsstatistik inte ger en rättvisande bild. Ett exempel är Danshögskolan:

För oss är det ett problem att konstnärliga högskolor ofta klumpas ihop i sådana uppföljningar. Gruppen konstnärliga utbildningar får ofta en låg procentsiffra då vår definition av anställningsbarhet inte beaktas. Dessutom skiljer de olika konstområdena sig åt och vi skulle ha betydligt mer nytta av statistik som synliggjorde varje fält för sig.

Konstfack anser att "mätningen görs alldeles för snart på examen och på en alltför begränsad grupp" och Operahögskolan anser att "Högskoleverket behöver idag mer djupgående kunskap om vad som krävs av en utövande konstnär och därmed av dagens utbildning".

Att olika utbildningar "klumpas ihop" är något som även SLU tar upp i sitt enkätsvar:

Det är ett generellt bekymmer att Högskoleverkets material ofta kategoriserar "SLU-utbildningar" som om de vore enhetliga. /.../ Dessutom har Högskoleverket hittills slagit samman utbildningar vid SLU som inte är jämförbara avseende arbetsmarknaden. /.../ En lantmästare och en hippolog har helt olika arbetsmarknad. /.../ Som exempel kan nämnas att en av SLU:s större utbildningar till landskapsarkitekt inte finns med i Högskoleverkets redovisning. /.../ Högskoleverkets statistik innehåller uppgifter om *examinerade* studenter. Det blir inte rättvisande för SLU, eftersom studenterna får relevanta jobb innan de avslutat utbildningen. Det förekommer också att studenter som slutfört utbildningen ändå inte ansöker om examensbevis av samma skäl; att de redan har jobb.

Till de 16 lärosäten som anser att etableringsstatistiken ger en rättvisande bild hör bland andra Södertörns högskola som anser att "det är bra att de t ex lyfter fram jämförelsetal, så att man kan jämföra lärosäten. Vi har ju väldigt olika förutsättningar beroende på vår utbildningsprofil". Högskolan i Skövde betonar att Högskoleverkets etableringsrapporter "utgör ett stöd för vår verksamhet när det gäller utveckling av aspekten anställningsbarhet inom våra utbildningar", men påpekar att det även finns behov av att lokalt följa upp studenternas etablering på arbetsmarknaden. Blekinge tekniska högskola skriver att det "förmodligen ges en rättvisande bild, men vi har inte riktigt verktyg att avgöra detta med", medan Chalmers bedömning är att Högskoleverket är "vederhäftiga i sin metod och analys" och att "vi ifrågasätter inte bilden som ges av HSV".

2.7.3 Föreskrifter och/eller allmänna råd

Endast fyra av 40 lärosäten anser att deras arbete med att främja studenternas anställningsbarhet skulle underlättas om Högskoleverket utfärdade föreskrifter och/eller allmänna råd om detta. 32 lärosäten anser inte det medan fyra är tveksamma eller svarar vet ej.¹²

De fyra lärosäten som är positivt inställda till detta är Beckmans, Karlstads universitet, Stockholms musikpedagogiska institut och Umeå universitet. Det sistnämnda anser att "alla goda råd välkomnas när det gäller arbetet med att främja studenternas anställningsbarhet, så länge de är konkreta". Växjö universitet säger nej till föreskrifter men är öppet för allmänna råd "men det är en svår uppgift då förutsättningar och behov skiljer sig åt avsevärt när det gäller hela bredden av utbildningsutbudet". Blekinge tekniska högskola är tveksamma men "bedömer att tät kontakt och samverkan med omgivande samhället underlättar mer".

Till de lärosäten som anser att det inte behövs fler föreskrifter och/eller allmänna råd hör bland andra Uppsala universitet som anser att "högskolelagen räcker härvidlag", men att "råd, kunskapsunderlag, spridning av goda exempel etc. (dock) alltid (är) välkommet". Universitetet menar att strategierna för att uppnå högskolelagens mål "bör, för att bli ändamålsenliga, utformas av universitetet och då närmare bestämt av utbildningsansvariga med särskilda kunskaper om enskilda utbildningars förutsättningar och behov". Högskolan på Gotland anser inte heller att det behövs fler föreskrifter och menar att "det tillsynsarbete som verket utför med åtföljande rapporter med bl.a. presentation av goda exempel har emellertid en positiv effekt på arbetet med studenternas anställningsbarhet".

Högskolan Dalarna värnar bildningsuppdraget och menar att "Högskolans uppgift måste också vara att ta ansvar för bildningsuppdraget och detta får inte hamna i motsatsställning till ansvaret för anställningsbarhet", medan Högskolan i Skövde anser att "det är positivt att det finns utrymme för lärosätesspecifika variationer".

Medan Lunds universitet "är starkt kritiska till sådana föreskrifter" är Malmö högskola ifrågasättande: "Nej, varför det? Detta är en sak för lärosätena och inte för HSV." Högskolan i Gävle anser att det "inte (är) möjligt att styra med hjälp av ytterligare detaljering" eftersom rörelserna på arbetsmarknaden är alltför stora. Högskolan i Halmstad uttrycker sig på följande sätt:

¹² Fråga 23 i enkäten: *Skulle arbetet med att främja studenternas anställningsbarhet underlättas om Högskoleverket utfärdade föreskrifter och/eller allmänna råd om detta? (Ja/Nej/Vet ej; Möjlighet att kommentera).* (40 av 40 lärosäten besvarade frågan).

Högskolan anser att ytterligare föreskrifter om att åstadkomma effekter, för samhälle eller individer, som till stor del är beroende av faktorer helt utanför högskolan inte är adekvata. Det är t o m möjligt att hävda att allt för snäv fokusering på anställningsbarhet i form av anställning inom det område som man anses ha utbildat sig till i praktiken skulle motverka möjligheten att få erhålla anställning.

Högskolan i Jönköping anser att initiativ och engagemang på lokal nivå behövs och att de nationella examensmålen för generella examina skulle kunna förbättras vad gäller kunskap och färdigheter som är användbara i arbetslivet, i stället för att utfärda föreskrifter eller allmänna råd. Högskolan Kristianstad uttrycker sig på följande sätt:

Vi tror att man generellt bör lita till högskolans egen förmåga att utveckla sin verksamhet. Eftersom vi menar att vi hunnit mycket långt vad avser arbetet student - arbetslivsfrågor har vi svårt att se att föreskrifter skulle vara till någon hjälp. /.../ Eftersom Högskolan Kristianstad är den enda högskola som har infört VFU (verksamhetsförlagd utbildning, vår anm.) i alla program, så befinner vi oss snarare i en rådgivande position till dem som inte hunnit lika långt.

2.7.4 Anställningsbarhet i Högskoleverkets kvalitetsgranskningar

Enligt sin instruktion ska Högskoleverket granska kvaliteten i högskoleutbildningen, utvärdera lärosätenas kvalitetsarbete, samt följa upp resultaten av denna granskning och utvärdering. På frågan om i vilken utsträckning studenternas anställningsbarhet bör fokuseras i detta avseende anser 28 av 39 lärosäten att det bör fokuseras, medan elva anser att det inte bör det alternativt vara som det är idag.¹³

Gymnastik- och idrottshögskolan är ett av de lärosäten som anser att det bör vara mer fokus på anställningsbarhet i Högskoleverkets granskningar:

I och med ett förändrat kvalitetssystem bör verkets roll vara att säkra att högskolans kvalitetsprogram inkluderar anställningsbarheten. Och att åtgärder för bristande balans/lågt kompetensvärde etc. fångas upp genom detta program.

¹³ Fråga 24 i enkäten: *Enligt sin instruktion ska Högskoleverket granska kvaliteten i högskoleutbildningen, utvärdera lärosätenas kvalitetsarbete, samt följa upp resultaten av denna granskning och utvärdering. I vilken utsträckning bör studenternas anställningsbarhet fokuseras i detta avseende?* (39 av 40 lärosäten besvarade frågan).

Högskolan i Borås är av samma åsikt:

Det bör fokuseras utifrån det övergripande perspektiv som HSV:s granskningar är. Allt kvalitetsarbete, alla uppföljningar, utvärderingar och granskningar avseende utbildningar inom högre utbildning skall ha samma fokus, nämligen det som framgår av Högskolelagen 1 Kap men i detta sammanhang då främst § 8, punkten – *beredskap att möta förändringar i arbetslivet*. Även om utbildning inom högre utbildning har ett bildande syfte så är syftet att förvärva kunskap för en framtida yrkesutövning det mest centrala och därmed är anställningsbarhet ett väsentligt mål för utbildningsarrangörerna/lärosätena och i synnerhet för ett professionslärosäte som Högskolan i Borås.

Såväl Karolinska Institutet som SLU anser att anställningsbarhet bör vara en viktigare kvalitetsindikator än vad den är idag. Medan Stockholms universitet anser att "kopplingen mellan utbildningskvalitet och anställningsbarhet (inte) är självklar" är Umeå universitet av en annan uppfattning och menar att "det finns en klar koppling mellan kvalitet och anställningsbarhet, vilket innebär att Högskoleverket – inom rimliga gränser – bör fokusera på studenternas anställningsbarhet i sina kvalitetsgranskningar". Universitetet menar dock att "det inte får innebära att ämnen som traditionellt sett haft svag anställningsbarhet jämförs med ämnen med hög anställningsbarhet". Stockholms universitet betonar att om anställningsbarhet ska ingå som aspekt i kvalitetsutvärderingar "måste tydliga och konsekventa kriterier för detta tas fram i samråd med lärosätena". Även Linköpings universitet framhåller vikten av "att HSV är tydliga med vilken innebörd de lägger i begreppet och vad de åsyftar att granska", med tillägget att "ett naturligt förhållningssätt är att granska utbildningarnas måluppfyllelse i förhållande till examensordningens krav". Detta är något som även Högskolan i Jönköping är inne på:

Den nationella examensordningen skulle kunna förtydligas avseende mål med arbetslivsrelevans, och därigenom ingår frågan per automatik i det som bör fokuseras vid utvärdering av utbildning. Begreppet "anställningsbarhet" måste i så fall på denna nivå (examensmål) avse vad studenterna övergripande ska kunna göra efter utbildningen, och ställas i relation till en långsiktig efterfrågan på kunskap och kompetens som är användbar i arbetslivet. Att sätta upp kvalitetskriterier och utvärdera kvalitet utifrån en instrumentell syn på "anställningsbarhet", t.ex. mätt genom etablering på lokala arbetsmarknader direkt efter examen, vore olämpligt.

Flera lärosäten betonar att anställningsbarhet är en av flera kvalitetsindikatorer. Högskolan i Halmstad är ett exempel:

En granskning driver alltid någon slags förändring. Det finns dock många aspekter som har betydelse för kvaliteten på utbildning. Att Högskoleverket skulle granska alla dessa regelbundet är en absurd tanke. Dessa är dessutom inte konstanta utan kontextberoende. Det är därför klokare att arbeta för att lärosätena utvecklar ett aktivt och robust system för kvalitetsarbete innefattande både kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling.

Till de lärosäten som inte anser att det bör vara ett ökat fokus på anställningsbarhet i Högskoleverkets kvalitetsgranskningar hör bland andra Lunds universitet som anser "att studenternas anställningsbarhet endast marginellt ska tas upp i detta sammanhang" och Mittuniversitetet "i mycket liten grad eftersom det enligt vår mening inte tillför någon användbar information". Konstfack anser att "studenternas faktiska anställningsbarhet (inte) bör vara föremål för någon av dessa granskningar", men att "däremot bör lärosätets främjande insatser bedömas". Kungl. Musikhögskolan menar att anställningsbarhet är en av många komponenter och att "det är viktigt att analysen av anställningsbarheten relaterar sig till sektorns speciella karaktär och inte utgår från en irrelevant industriell syn på begreppet", medan Kungl. Konsthögskolan anser att "det bör vara högskolans ansvar att följa upp".

2.7.5 Övriga synpunkter på Högskoleverkets roll och uppgifter

I enkäten hade lärosätena även möjligheten att lämna övriga synpunkter på Högskoleverkets roll och uppgifter.¹⁴ Till de vanligast förekommande synpunkterna hör att Högskoleverkets bör skilja på sitt granskande och främjande uppdrag, att det är bra med ett ökat fokus på resultat i verkets utvärderingar, och att det är viktigt med en tillförlitlig och transparent process.

Högskolan i Gävle är ett av de lärosäten som har lämnat synpunkter:

Vill återigen påpeka den paradoxala situationen som råder då ett statligt verk (Högskoleverket) har både en granskande (examinationsrätt) och en främjande (kvalitet) roll. Dessa båda uppgifter bör särskiljas. Den som granskar och utfärdar examensrätter ska inte också ge goda råd om hur allt kan bli bättre. Dessutom verkar det faktum att Högskoleverket inte granskar

¹⁴ Fråga 25 i enkäten: *Övriga synpunkter på Högskoleverkets roll och uppgifter?* (17 av 40 lärosäten besvarade frågan).

ekonomisk effektivitet kostnadsdrivande. Om en utvärdering visar på brister är det grund för (interna) krav på mer resurser, om man å andra sidan klarar sig bra i en utvärdering återskapar det kravet på att hålla kvar resurser inom ett visst område. Högskoleverkets kvalitetsgranskningar ger således ingen vägledning för lärosätet hur man gör en kostnadseffektiv profilering. Det är möjligt att tänka sig en situation där lärosätet har mycket goda vitsord från Högskoleverket men utan en effektiv förvaltning av de medel staten har ställt till förfogande.

Högskolan på Gotland är inne på samma linje och menar att Högskolan "inskränker" sig "till att påpeka det i och för sig välkända förhållandet att det torde vara komplicerat att på samma gång vara granskande och utvecklande myndighet".

Högskolan Kristianstad anser att det är bra att Högskoleverket i större utsträckning har börjat granska utbildningars resultat snarare än dess förutsättningar och anser dessutom att:

När det gäller värdet av satsningar på student – arbetslivsfrågor kan man exempelvis fråga sig: Vilken är skillnaden, i kunskaper, färdigheter och förmågor, mellan studenter som har en nära kontakt med arbetslivet och sådana som inte har det? Högskoleverkets roll ska vara att granska kvaliteten på våra utbildningar och de produkter dessa genererar. Verket ska dock avhålla sig från att detaljreglera (t.ex. i form av föreskrifter) högskolans verksamhet, särskilt som inga resurser utgår till lärosätena för det ofta omfattande administrativa arbete som detta genererar. Principen bör vara att högskolan tilldelas resurser när det åläggs fler uppgifter.

Umeå universitet "önskar att Högskoleverket framöver tar sitt ansvar för att tydligt kommunicera etableringsmåttets svagheter och begränsningar (framför allt betydelsen av att ha en stor arbetsmarknad inom pendelavstånd) när de presenterar sin årliga rapport om etableringen på arbetsmarknaden".

Några lärosäten betonar vikten av en tillförlitlig och transparent process. Högskolan Väst anser att det är viktigt att kvalitetsgranskningarna "alltid är transparenta så att ett resultat alltid kan förstås i relation till uppsatta kvalitetskrav", och att:

Mycket olyckligt skulle vara om HSV också fick ett ansvar i ett kvalitetsbaserat resurstilldelningssystem, allra helst med tanke på att HSV i hög grad använder sig av peers för sin granskning. Kvalitetsgranskningen skall alltid vara oberoende

av konkurrensinriktad, politisk eller ekonomisk styrning.
Högskoleverkets trovärdighet och oberoende av politisk styrning
kommer i allt högre grad att ifrågasättas om så skulle bli fallet.

Malmö högskola anser att "HSV måste ägna mycket mer energi åt att kvalitetssäkra sina egna utvärderingar, de är inte genomskinliga, ibland illa skrivna och det är svårt att följa utifrån vilka kriterier man kommit fram till vad".

Uppsala universitet anser att:

Den senaste modellen för ämnes- och programutvärderingen upplevdes som byråkratiskt tyngande och metodologiskt tveksam, utan att bidra nämnvärt till den kvalitetsutveckling Högskoleverket säger sig vilja bidra till. Universitetet önskar återgång till ett system som baseras på förtroende mellan sektor och myndighet och som är tillförlitligt och har potential att bidra till utveckling av kvaliteten.

Förutom anställningsbarhet används begrepp som bland annat anställbarhet och arbetslivsanknytning (Uppsala universitet) och entreprenöriellt förhållningssätt (Luleå tekniska universitet).

Det förefaller inte finnas några större motsättningar mellan anställningsbarhet, bildning och kvalitet, även om det finns enskilda lärare som tycker annorlunda. Det beror bland annat på lärosätenas olika fokus på till exempel yrkesverksamma lärare (Konstfack) och på tillämpad forskning (Luleå tekniska universitet).

Kritik riktas mot att Högskoleverkets etableringsrapporter inte anses ge en heltäckande bild av studenternas anställningsbarhet.

Lärosätena uppfattar att de, enligt högskolelagen, högskoleförordningen och Bologna-deklarationens breda definition, har ett ansvar för att främja studenternas anställningsbarhet.

2.8 Sammanfattande iakttagelser

Även om det finns skillnader i synen på begreppet anställningsbarhet och dess innebörd mellan olika lärosäten, ansluter sig de flesta av dem till Bologna-deklarationens breda definition av begreppet. Endast ett fåtal lärosäten har fört fram egna definitioner av begreppet. *Arbetslivsanknytning*, *användbarhet*, *samverkan* och *sysselsättningsgrad/försörjningsmöjlighet* är andra vanligt förekommande begrepp som lärosätena använder förutom anställningsbarhet för att beskriva kopplingen till arbetsmarknadens behov.

Viktigt och relevant begrepp

En majoritet av lärosätena anser att anställningsbarhet är ett viktigt och relevant begrepp i högskolesammanhang. Några lärosäten har en ambivalent inställning till begreppet, eller ger uttryck för att det inte är helt oproblematiskt, medan andra ogillar eller ifrågasätter begreppet. Flera lärosäten anser att begreppet anställningsbarhet är för snävt och efterlyser en vidare definition som mer överensstämmer med den engelska termen employability.

Förbereda studenterna för livslångt lärande

Enligt lärosätena handlar anställningsbarhet om att studenterna ska ha kunskaper, färdigheter och förmågor som gör dem eftertraktade på arbetsmarknaden. I begreppet läggs också uppgiften att förbereda studenterna för ett föränderligt arbetsliv och göra dem attraktiva för arbetsgivare att anställa. Flera lärosäten betonar att anställningsbarhet inte bara handlar om att få en första anställning utan att det även handlar om eget företagande, entreprenörskap och livslångt lärande. Tydligast på den punkten uttrycker sig flera av de konstnärliga högskolorna.

Svag koppling till innehåll, kvalitet och samverkan

Få lärosäten kopplar innebörden av anställningsbarhet med konkreta exempel på arbetslivsanknytning i utbildningen, och få gör en direkt koppling till utbildningens kvalitet och samverkan med det omgivande samhället.

Bolognaprocessen har ökat fokus på anställningsbarheten

Bolognaprocessen och de krav som den nya utbildnings- och examensordningen ställer, med tydligare utbildningsmål, har påverkat lärosätenas arbete med kopplingen mellan utbildning och arbetsmarknad och har inneburit ett ökat fokus på frågan om studenternas anställningsbarhet. För de lärosäten som redan innan Bolognaprocessen inleddes arbetade med frågor om studenternas anställningsbarhet har Bolognaprocessen inneburit ett ökat stöd i deras pågående arbete. Endast ett fåtal lärosäten anser att betoningen på anställningsbarhet inte har spelat någon större roll för deras verksamhet.

Studenternas intresse och arbetsmarknadens behov

Dimensioneringen av utbildningar anser de flesta lärosäten handlar om en balansgång mellan blivande studenters intressen och arbetsmarknadens behov. Det förekommer exempel på utbildningssatsningar som inte har fallit väl ut. Det kan bland annat bero på bristande intresse från studenterna men en relativt god arbetsmarknadssituation, eller det omvända, det vill säga att

studenternas intresse inte motsvaras av arbetsmarknadens behov. Flertalet lärosäten pekar på svårigheterna med att bedöma arbetsmarknadens behov och göra tillförlitliga prognoser. Några lärosäten lyfter fram svårigheterna med att mäta eller bedöma en students anställningsbarhet.

Ansvaret är tydligt och behöver inte förtydligas

Samtliga lärosäten som har besvarat enkätfrågan anser sig, utifrån Bolognadeklarationens definition, ha ett ansvar för att främja studenternas anställningsbarhet. I det ingår ett ansvar för att anpassa utbildningarnas innehåll och genomförande till arbetsmarknadens behov. En majoritet av lärosätena vill inte att riksdagen och regeringen förtydligar lärosätenas ansvar för studenternas anställningsbarhet.

Lärosätena är positiva till samverkan med högskoleverket

Högskoleverket har som årligen återkommande uppdrag att i samverkan med universitet och högskolor utveckla uppföljningen av studenternas etablering på arbetsmarknaden efter examen. En majoritet av lärosätena, med undantag för de konstnärliga högskolorna, anser att uppdraget är bra. Flera lärosäten lyfter fram det positiva med att det finns en nationell överblick och att Högskoleverkets analyser ger ett bra planeringsunderlag. Det förekommer dock kritik mot de definitioner och kriterier som används. Några lärosäten anser att den egna statistiken är viktigast.

Mer samverkan och fokus på kvalitet men inga föreskrifter

Drygt hälften av lärosätena har inte märkt av någon samverkan eller efterfrågar mer dialog med Högskoleverket när det gäller uppdraget att följa upp studenternas etablering på arbetsmarknaden. En lika stor andel anser inte att Högskoleverkets etableringsstatistik ger en rättvisande bild av deras studenters anställningsbarhet. De konstnärliga högskolorna är tydligast i sin kritik. En majoritet av lärosätena anser att studenternas anställningsbarhet bör stå i fokus för, och vara en av flera kvalitetsindikatorer i, Högskoleverkets granskning av kvaliteten i den högre utbildningen. Endast fyra av 40 lärosäten anser att deras arbete med att främja studenternas anställningsbarhet skulle underlättas om Högskoleverket hade möjlighet att utfärda föreskrifter och/eller allmänna råd om detta.

3 Lärosätenas insatser för studenternas anställningsbarhet

I detta kapitel redogörs för lärosätenas svar när det gäller vilka insatser som vidtas för att främja studenternas anställningsbarhet.

3.1 Insatser på lärosätesövergripande nivå

Lärosätena vidtar många olika åtgärder på lärosätesövergripande nivå för att öka sina studenters anställningsbarhet.¹⁵ De vanligast förekommande åtgärderna som lärosätena tar upp i sina enkätsvar är olika former av samverkan med företag, organisationer och offentlig verksamhet. Det kan till exempel handla om samarbeten kring projekt- och examensarbeten, arbetslivsrepresentanter i styrelser, programråd och branschråd, och mentorskap. Andra vanligt förekommande insatser som nämns är studie- och karriärvägledning och arbetslivs- eller karriärcentrum.

Uppsala universitet sammanfattar vad många lärosäten tar upp, men nämner som enda lärosäte att frågor med anknytning till anställningsbarhet även regelbundet diskuteras i konsistoriet (universitetsstyrelsen):

Vidare har under senare år ett antal seminarier hållits, flera samorganiserade med studenterna, om utbildningens arbetslivsanknytning. Nämnas kan också att konsistoriets vice ordförande aktivt medverkat som talare vid flera sådana evenemang. Det viktigaste arbetet är dock inte lärosätesövergripande, i meningen att det styrs och regleras från central nivå. T ex sker ett omfattande decentraliserat arbete för ökad arbetslivsanknytning genom undervisningsformer som praktik, gästföreläsningar och realistiska fall. Avnämare och alumner bjuds regelmässigt in som gästföreläsare och på flera håll agerar alumner mentorer åt studenter. Kontakt student – avnämare sker dessutom vid återkommande arbetsmarknadsdagar, vilka ofta arrangeras av studentföreningar.

¹⁵ Fråga 15 i enkäten: Beskriv översiktligt vilka åtgärder som vidtas på lärosätesövergripande nivå för att öka studenternas anställningsbarhet. (40 av 40 lärosäten besvarade frågan).

Handelshögskolan i Stockholm nämner att de som ett komplement till de akademiska programmen erbjuder färdighetskurser i olika moment. Det handlar om träning i *praktiska färdigheter* (till exempel kommunikation och presentations- och förhandlingsteknik) och *intellektuella färdigheter* (till exempel problemlösning).

Enligt Göteborgs universitet är den viktigaste åtgärden för att öka anställningsbarheten beslutet att varje fakultet ska ha en handlingsplan för studenternas studie- och karriärvägledning.

Få av lärosätena nämner i sina enkätsvar att de har gjort förändringar i organisationen och/eller i centrala policydokument som åtgärder för att öka studenternas anställningsbarhet. Ett av dem som har gjort det är Högskolan på Gotland. På uppdrag av lärosätets rektor genomfördes 2006 och 2007 en omstrukturering av högskolans grundutbildning med syfte att införa verksamhetsidén med *Liberal Education*. Det innebär att utbildningsprogram, förutom kurserna inom det tänkta huvudområdet för examen, även innehåller färdighetskurser, ämnesövergripande kurser och bildningsmoment. Studenterna får även möta arbetslivsrepresentanter som föreläsare, projekthandledare och mentorer med syfte att utveckla dem till att bli flexibla och självständiga för ett arbetsliv och samhälle i snabb och ständig förändring.

Lunds universitet har sedan maj 2008 ett system för systematisk validering av alla nya program med examen på grundnivå och/eller avancerad nivå. Det är områdesstyrelserna som har ansvar för valideringen. När ett nytt program inrättas ska sex punkter behandlas. I punkten *Mål och innehåll* ingår att besvara huruvida programmets innehåll anknyter till arbetslivets aktuella utveckling.

I lärosätenas enkätsvar finns exempel på olika åtgärder. Karlstads universitet erbjuder studenterna att gå ett mentorsprogram under ett år där de tränas i att skapa kontakter inom arbetslivet, bygga personliga nätverk och få del av mentorernas kunskaper och erfarenheter. För små och medelstora företag erbjuds en ingång genom satsningen *One Stop Shop* för att de lättare ska hitta rätt kontakter på universitetet.

Mälardalens högskola har infört konceptet *KLOK* (kunna, lära och kommunicera) där studenterna under kandidatutbildningen kan välja kurser som syftar till att förbereda dem för arbetslivet och göra dem medvetna om vilka kunskaper och färdigheter de har tillägnat sig under utbildningen.

3.2 Exempel på lärosätensnivå

I detta avsnitt presenteras exempel från ett urval lärosäten som visar hur de på en mer lärosätesövergripande nivå arbetar för att arbetslivsanknyta utbildningar och främja studenternas anställningsbarhet. Uppgifterna bygger i första hand på resultaten från Riksrevisionens enkätundersökning till lärosätena men har även kompletterats med information från respektive lärosätes webbplats och i förekommande fall från lärosätenas forsknings- och utbildningsstrategier.

3.2.1 Högsolan på Gotland: Liberal Education

För samtliga av sina utbildningsprogram har Högsolan på Gotland, som första lärosäte i Sverige, infört en utbildningsform som heter *Liberal Education*, vars mål är att genom ett individorienterat lärande utveckla fria och självständiga individer. Modellen, som har tillämpats i över 100 år i USA, bygger på en fördjupad kommunikation mellan lärare och student i form av fler lärarledda undervisningstimmar samtidigt som studenternas aktiviteter utanför högsolan uppmuntras.

Huvudsyftet med denna modell är att göra studenterna mer förberedda för en framtida arbetsmarknad och öka deras anställningsbarhet. Det innebär konkret att utbildningarnas innehåll ses över, att mentorsprogram införs och att studenterna erbjuds handledning och regelbundna kontakter med arbetslivet i så kallade studentteam. Ett utbildningsprogram inom *Liberal Education* innehåller, förutom kurserna inom det tänkta huvudområdet för examen, även färdighets- och ämnesövergripande kurser och bildningsmoment.¹⁶ Studenterna ska i alla utbildningsprogram få möta representanter från arbetslivet som exempelvis föreläsare, projekthandledare och mentorer. Högsolan har ett samarbete med Uppsala universitet med bland annat lärarutbyte. Modellen är tänkt att börja gälla från och med ht 2009.¹⁷

¹⁶ Från och med ht 2009 gäller följande utbildningsstruktur för kandidatexamen vid Högsolan på Gotland: 90 hp huvudområde med successiv fördjupning (examenskrav), 15 hp examensarbete, 22,5 hp färdighets- och bildningskurser, 15 hp breddningskurser (inom annat vetenskapsområde), samt 52,5 hp fritt val av kurser.

¹⁷ Mer information finns på www.hgo.se/liberaleducation

3.2.2 Högsolan Väst: Cooperative Education (Co-op)

Högsolan Väst har sedan 2002 ett nationellt uppdrag att utveckla arbetslivsintegrerat lärande (AIL) inom ramen för ett högskolepedagogiskt utvecklingsarbete. En av modellerna inom AIL är Co-op, som innebär att praktiskt yrkesarbete integreras med högskolestudier genom att programstudenter varvar studier med betalda arbetsperioder. Studenterna tillbringar under utbildningen upp till ett år som anställda. Syftet med modellen är att studenterna, genom att under perioder lämna högskolan och ge sig ut i arbetslivet, ska uppnå bättre studieresultat. Varje student har en koordinator på högskolan och en handledare på företaget eller organisationen som fungerar som ett stöd under utbildningen. Sju utbildningsprogram bedrivs enligt Co-op-modellen.¹⁸

3.2.3 Högsolan i Borås: Vetenskap för profession

Högsolan i Borås har utvecklat en verksamhetsidé som innebär att lärosätet ska vara ett professionslärosäte i nära samarbete med arbetslivet. Med det avses att högskolan tillsammans med professionsföreträdare ska utveckla en så kallad professionsmärkning. Det betyder att det för alla programutbildningar ska utformas kriterier som visar att utbildningarna svarar mot arbetsmarknadens behov. Professionsföreträdare ska delta i planering, genomförande och utvärdering av utbildningarna och deras bedömning ska tillmätas lika stor betydelse som traditionella akademiska kriterier. I samtliga programutbildningar ska informationskompetens, kommunikationsträning och ett entreprenörsperspektiv integreras. Detta gäller även för forskarutbildningen. Högsolan skriver följande i sin forsknings- och utbildningsstrategi:

Högsolan i Borås kommer också att verka för att det etableras en professionsinriktad doktorsutbildning. Till skillnad från traditionell forskarutbildning, som till övervägande del har som mål att bidra till en karriär inom akademien, ska doktorsutbildningen ses som ett medel för att öka antalet disputerade som arbetar utanför akademien.¹⁹

¹⁸ Ekonomi 180 hp, Elkraft 180 hp, Systemutveckling – IT och samhälle 180 hp, Produktionsteknik med logistik 180 hp, Produktutveckling med design 180 hp, Produktionsteknik med automation 120 hp, samt Industriell ekonomi 180 hp.

¹⁹ Högsolan i Borås, *Forsknings- och utbildningsstrategi*. Dnr 310-07-69, 2007-12-21. Sid. 4.

3.3 Studie- och karriärvägledning på central nivå

Omfattningen av studie- och karriärvägledning på central nivå varierar stort mellan olika lärosäten.²⁰ Det handlar om allt från ingen till fler än tio årsarbetskrafter beroende på lärosätets storlek. Sammanlagt har lärosätena uppgivit att de har drygt 123 helårsarbetskrafter inom den centrala studie- och karriärvägledningen. En del lärosäten har en central studie- och karriärvägledning medan andra har en decentraliserad (se till exempel Chalmers tekniska högskola nedan).

Följande lärosäten har i sina enkätsvar till Riksrevisionen uppgivit att de har sju eller fler helårsarbetskrafter som arbetar med såväl studie- som karriär-/yrkesvägledning på central nivå:

Södertörns högskola (7)	Göteborgs universitet (8,5)
Lunds universitet (7,5)	Uppsala universitet (9)
Stockholms universitet (8)	Karolinska Institutet (11,5)

Många lärosäten har kombinerad studie- och karriärvägledning medan några har separerat de båda funktionerna från varandra. Chalmers är ett av de lärosäten som skiljer på vägledningsfunktionerna:

Chalmers skiljer på studie- och karriärvägledning såtillvida att det finns tre funktioner som samverkar och till viss del överlappar varandra inom området.

1. Centrala studievägledare (1 heltidstjänst fördelat på två personer): arbetar främst med presumtiva studenter och behandlar ur deras perspektiv karriärfrågor inför val av program/högskola.
2. Programstudievägledare (22 heltidstjänster): arbetar främst med studievägledning på programnivå och behandlar karriärfrågor med utgångspunkt i kursval.
3. Karriär- och näringslivsrådgivare (3,8 heltidstjänster): arbetar med karriärrådgivning av Chalmersstudenter och nyutexaminerade i ett utåtriktat perspektiv. För arbetsgivare är arbetet fokuserat på överbyggande frågor.

Karolinska Institutet resonerar på följande sätt om vägledning:

KI använder ännu så länge begreppet studie- och yrkesvägledare, men överväger att byta till den inom sektorn allt mer använda titeln, studie- och karriärvägledare. KI har inte för avsikt att dela upp studievägledning och karriärvägledning i olika enheter eller

²⁰ Fråga 16 i enkäten: Vilken omfattning har studie- och karriärvägledningen på central nivå vid lärosätet? (antal årsarbetskrafter) (39 av 40 lärosäten besvarade frågan).

professioner. Det är mycket viktigt att ha kunskap om hela kedjan från skola till karriär (inklusive fortsatt kompetensutveckling) för att erbjuda hög kvalitet på vägledningen. Vi tror att en separation av rollerna kan segmentera och påverka kvaliteten i vägledningen negativt.

Linköpings universitet resonerar i termer av vad begreppet karriärvägledning innebär och har under våren 2009 arbetat fram nya instruktioner för studievägledningen. Studievägledarna har även erbjudits en kurs i karriärcoachning.

Ingen av de konstnärliga högskolorna har studie- och karriärvägledning på central nivå. Det förekommer diskussioner mellan dessa lärosäten om att bygga upp en gemensam vägledning. Konstfack har i samband med Riksrevisionens intervjuer påtalat behovet av en ökad samordning.

Växjö universitet är det enda lärosäte som i sitt enkätsvar uttryckligen skriver att de helt saknar karriärvägledning. Det finns en heltidstjänst som studievägledare på central nivå och sju heltidstjänster på institutionsnivå. Studentkåren i Växjö har i ett remissvar till uppföljningen av den nationella granskning som Högskoleverket gjorde av samverkansuppgiften 2007 påtalat att en central karriärvägledning är något som kåren har efterfrågat länge och att det formella stödet för studenternas inträde på arbetsmarknaden i dag är litet.²¹

3.4 Arenor för arbetslivsrepresentanter

Arenor för arbetslivsrepresentanter utgörs vanligen av programråd eller utbildningsråd, branschråd, högskolestyrelsen och olika nämnder.²²

Där kan de lämna synpunkter på lärosätets utbildningsutbud avseende såväl dimensionering som innehåll. Att arbetslivsrepresentanternas medverkan i dessa sammanhang har påverkat lärosätenas arbete med arbetslivsanknytning betonas av bland andra Växjö universitet: "externa ledamöter i universitetsstyrelsen har engagerat sig i utbildningsutbudet som lett till att nya program och inriktningar startat". Ett annat exempel är Södertörns högskola:

²¹ Studentkåren i Växjö, Bilaga Uppföljning av den nationella kvalitetsgranskningen av samverkansuppgiften, 2007-06-01, s.1.

²² Fråga 17 i enkäten: Beskriv kortfattat vilka arenor och kanaler som finns för arbetslivsrepresentanter att lämna synpunkter på lärosätets utbildningsutbud (dimensionering och/eller innehåll). (40 av 40 lärosäten besvarade frågan).

Att såväl generisk/kommunikativ färdighetsträning som inslag av entreprenöriellt tänkande numera ingår i de naturvetenskapliga utbildningarna är en direkt följd av den externa referensgruppen och dess sammansättning.

Göteborgs universitet anser att det på universitetsgemensam nivå endast finns ett fåtal arenor för arbetslivsrepresentanter att lämna synpunkter på lärosätets utbildningsutbud och jämför med yrkesutbildningarna som sedan länge har etablerade arenor för samverkan. Enligt universitetet måste den samverkan och de aktiviteter som sker dokumenteras systematiskt samtidigt som de arenor som finns för samråd måste tydliggöras i organisationen.

Andra arenor som lärosätena nämner är bland annat organisatoriska enheter för externa relationer – ”en klart definierad ingång för det omgivande samhället när det gäller alla former av samverkan – samtidigt är man en tydlig ”utväg” för studenter som önskar ett närmande mot arbetsmarknaden”, som Högskolan i Skövde uttrycker det.

Det kan också handla om arbetsgivarträffar, VFU, arbetsmarknadsdagar, adjungerade lärare, examensarbeten, regionala utvecklingscentrum samt alumnnätverk och uppföljningar.

Uppsala universitet nämner att inhämtande av avnämarperspektiv (genom till exempel enkäter och intervjuer med avnämare) sker vid inrättande eller revidering av en utbildning och genom Högskoleverkets utvärderingar, då det i bedömargrupperna i många fall även ingår avnämarrrepresentanter.

Högskolan i Borås nämner att samtliga institutionsstyrelser har en extern ordförande och externa ledamöter och att det på ledningsnivå vid högskolan finns ett Advisory Board med representanter från det lokala och regionala näringslivet, något som även Handelshögskolan i Stockholm har.

Lunds universitet ger exempel på alumnundersökningar som ytterligare en arena för att få in synpunkter på utbildningsutbudet, något som även Södertörns högskola tar upp. Högskolans nämnder och institutioner har fått i uppdrag att förbättra sina rutiner för hur alumnernas erfarenheter och omvärldens synpunkter på ett systematiskt sätt kan tillvaratas för att utveckla och utvärdera verksamheten.

3.5 Lärosätesövergripande uppföljningar av tidigare studenter

Av de 39 lärosäten som har besvarat enkätfrågan genomför 29 stycken uppföljningar på central nivå av hur det har gått för deras examinerade studenter.²³ Flera lärosäten uppger att uppföljningar även genomförs på fakultets- och/eller institutionsnivå. Enkätsvaren visar att majoriteten av de lärosäten som genomför uppföljningar på central nivå har gjort dessa under den senaste tioårsperioden.

Högskolan i Halmstad gör sedan 1988 årligen en uppföljning (alumnenkät) på samtliga programstudenter två år efter att de har varit registrerade på sin sista termin. Frågorna som, enligt högskolan, har varit i stort sett samma över åren, handlar om bland annat arbete i linje med utbildningen, eget företagande, tjänstetitel, arbetsuppgifter och förslag till förbättrad utbildning. Högskolan i Borås är ett annat exempel. De har genomfört alumnundersökningar sedan 1994.

Det finns en stor variation i hur ofta alumnuppföljningarna görs. Några lärosäten (däribland Högskolan i Halmstad och Handelshögskolan i Stockholm) uppger i sina enkätsvar att de gör uppföljningar årligen medan bland andra KTH och Lunds universitet gör det vartannat år. Det vanligaste är, enligt enkätsvaren, att uppföljningar görs vart tredje år.

Uppföljningarna görs oftast med hjälp av post- eller webbenkäter. Några lärosäten följer även upp genom intervjuer (till exempel Dramatiska institutet, och Teaterhögskolan i Stockholm).

Lärosätena använder informationen från uppföljningarna på olika sätt. Flera lärosäten uppger att informationen sammanställs och presenteras för bland annat lärosätets ledning, fakulteter, institutioner, nämnder och styrelser och utgör ett underlag för beslut om bl.a. utveckling av kurser och utbildningsprogram. Uppföljningarna har i en del fall även resulterat i utveckling av kurser och utbildningsprogram (till exempel Högskolan Väst). Andra lärosäten använder informationen i den interna och externa kommunikationen, i marknadsföring och vid rekrytering av studenter (bland andra Handelshögskolan i Stockholm och Högskolan Kristianstad). Göteborgs universitet har skapat en webbplats där aktuella uppföljningar i relation till arbetsmarknadens behov och krav finns redovisade och kontinuerligt uppdaterade.

²³ Fråga 18 i enkäten: Genomför lärosätet på central (lärosätesövergripande) nivå uppföljningar av hur det har gått för de studenter som har examinerats från lärosätet inom olika utbildningsområden? (Ja/Nej; Om ja, ange sedan när, hur ofta samt beskriv kortfattat hur undersökningarna genomförs och informationen används.) (39 av 40 lärosäten besvarade frågan).

Uppsala universitet genomför, enligt sitt enkätsvar, uppföljningar av i stort sett alla ämnen och program som underlag inför Högskoleverkets kvalitetsbedömningar. Syftet är att bidra till kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling samt att ge aktuellt underlag för den självvärdering som utarbetas inför bedömningarna. Under perioden 2001-2006 togs drygt 100 ämnes-/programspecifika rapporter fram som avslutades med att företrädare för institutioner och program intervjuades om synen på värdet av fortsatta studier. För närvarande pågår en andra cykel med alumnstudier. Enligt universitetet har alumnstudierna bland annat resulterat i att den teologiska fakulteten har inrättat ett nytt kunskapsområde, yrkesrelaterad religionsvetenskap.

Flera lärosäten framhåller vikten av att göra uppföljningar av hur det har gått för deras studenter efter examinationen. Ett av dem är KTH:

Kunskap om KTH-examinerades yrkeskarriärer är av stor betydelse för både lärare, studerande och arbetsgivare. Lärarna får ett kvitto på om de kunskaper de förmedlat har varit till nytta. De får också reda på vilka arbeten som deras studenter har skaffat sig, i konkurrens på arbetsmarknaden. Framtida studenter får genom undersökningar av yrkeskarriärerna klart för sig vilka jobb som väntar. Samtidigt får de möjlighet att skaffa sig en profil som gör dem mera anställningsbara och bättre förberedda på arbetsuppgifterna under de första åren efter examen. Arbetsgivarna får en helhetsbild över kompetenserna som de studerande för med sig.

3.6 Anställningsbarhet och lärosätenas kvalitetsarbete

Drygt hälften av lärosätena uppger att studenternas anställningsbarhet, förutom i lärosätesövergripande uppföljningar, ingår i kvalitetsutvärderingar inom ramen för lärosätenas gemensamma kvalitetsarbete.²⁴

Anställningsbarhet ingår som en aspekt ibland annat i många lärosätens programutvärderingar och policydokument för inrättande av kurser och utbildningsprogram. Ett exempel på det senare är Högskolan i Borås som för att inrätta nya utbildningar, ställer krav på att frågor om "det finns etablerade kontakter med intressenter i det omgivande samhället" och om "de examinerade är anställningsbara inom en definierad arbetsmarknad och/eller kan bidra till arbetslivets kvalitetsutveckling" besvaras. Ett annat exempel är Lunds universitet som ställer liknande frågor vid den valideringsprocess som föregår inrättandet av nya utbildningar.

²⁴ Fråga 19 i enkäten: På vilket annat sätt ingår aspekten studenters anställningsbarhet i de kvalitetsutvärderingar som lärosätet initierar inom ramen för sitt gemensamma kvalitetsarbete? (38 av 40 lärosäten besvarade frågan).

Mälardalens högskola uppger att studenternas anställningsbarhet finns med i samtliga högskolans av riktlinjer och kvalitetssäkringsdokument och att:

Eftersom detta inte tidigare har varit en så väsentlig del av högskolans strategi så har utvärdering inte gjorts på grund av att underlaget ännu inte är omfattande nog att utvärderas. Självklart ingår begreppet anställningsbarhet i vårt generella kvalitetsarbete.

Andra exempel där anställningsbarhet ingår i lärosätenas kvalitetsarbete är i kursvärderingar (Konstfack) och studentenkäter (bland andra SLU och Södertörns högskola). På SLU gör varje student vid examen en utvärdering av hela sin utbildning där bland annat frågan om utbildningen utgör en bra grund för arbetslivet ska besvaras. Södertörns högskola ger institutionerna i uppdrag att genomföra och, i verksamhetsbeskrivningar, redovisa resultatet av nybörjar-, halvtids- och slutenkäter i vilka studenterna får besvara frågor om bland annat utbildningens koppling till arbetsmarknaden.

Stockholms universitet uppger att de skickar ut kvalitetsenkäter till institutionerna vart tredje år (första gången våren 2008) med frågor om och i vilken omfattning uppföljning sker av utexaminerade studenter, utöver vad som initieras på fakultetsnivå, och vilka slutsatser institutionerna har dragit av uppföljningarna och om (och i så fall vilka) åtgärder som har vidtagits.

Handelshögskolan i Stockholm hänvisar i sitt enkätsvar till att anställningsbarhet, som en av flera faktorer, ingår i ackrediteringsprocessen inom ramen för EQUIS-programmet²⁵. Högskolan har, som ett av 118 lärosäten i 34 länder i världen (och en av tre²⁶ i Sverige), blivit ackrediterat för sitt kvalitetsarbete av EQUIS. Örebro universitet uppger att arbetet med dess interna kvalitetssäkringssystem har påverkats av de riktlinjer som ENQA²⁷ har tagit fram och som bland annat innehåller frågor om anställningsbarhet och arbetslivsanknytning.

Endast ett fåtal lärosäten uppger i sina enkätsvar att anställningsbarhet inte är en del av deras kvalitetsarbete. Luleå tekniska universitet "har identifierat att detta är något som universitetet ska ha med i sina framtida kvalitetsutvärderingar", medan Högskolan i Gävle för diskussioner "om att ta in detta i de programutvärderingar som görs".

²⁵ EQUIS (European Quality Improvement System) är ett internationellt system för kvalitetssäkring av högre utbildningar inom ekonomi och ledarskap och drivs av EFMD (European Foundation for Management Development). www.efmd.org

²⁶ Förutom Handelshögskolan i Stockholm även Handelshögskolorna vid Göteborgs respektive Umeå universitet.

²⁷ ENQA (the European Association for Quality Assurance in Higher Education) har tagit fram riktlinjer för kvalitetssäkring av högre utbildning.

3.7 Goda exempel på institutioner och ämnen

När lärosätena själva får möjlighet att nämna en institution eller ett ämne inom lärosätet som de anser har kommit långt i arbetet med att främja studenternas anställningsbarhet och motivera varför, nämner 15 lärosäten av 38 tekniska eller naturvetenskapliga utbildningar.²⁸ Det handlar bland annat om civilingenjörsutbildningar där studenterna i nära samarbete med arbetslivet får arbeta med realistiska projekt (till exempel Blekinge tekniska högskola, Högskolan i Jönköping och KTH), arbetslivsintegrerat lärande (AIL) (till exempel Chalmers), eller enligt CDIO-modellen²⁹ (till exempel Högskolan i Jönköping och KTH).

Flera lärosäten lyfter fram professions- och yrkesutbildningar som goda exempel. Göteborgs universitet anser att ”det ligger i sakens natur att professionsprogrammen här ligger långt framme”, Uppsala universitet anser att ”de flesta yrkesutbildningarna har överlag kommit långt genom att de har en lång tradition av arbetslivsanknytning som ett naturligt inslag i utbildningen”, medan Högskolan i Gävle skriver att ”alla professionsutbildningar arbetar aktivt med att koppla utbildningarna till yrket”. Det handlar bland annat om lärar-, läkar- och socionomutbildningar. Linköpings universitet skriver följande i sitt enkätsvar:

Allmänt kan sägas att för programmen som leder till yrkesexamen skulle en brist på anställningsbarhet vara ohållbart varför viktiga nyckeltal inom området följs upp.

Åtta av 38 lärosäten lyfter fram ekonomutbildningar som exempel på utbildningar som har kommit långt i främjandet av studenternas anställningsbarhet. Något färre lärosäten lyfter fram utbildningar inom humaniora och samhällsvetenskap. En som gör det är Lunds universitet:

Universitetet vill särskilt nämna område Humaniora och Teologis arbete med att främja studenternas anställningsbarhet då området genom en undersökning om humanister och teologers etablering på arbetsmarknaden slår hål på myten att studenter med humanistisk/teologisk examen har svårt att få bra jobb och att humanistiska och teologiska färdigheter är efterfrågade på arbetsmarknaden. Rapporten visar också med tydlighet att begreppet anställningsbarhet inte bara inbegriper nyttoaspekten, dvs. att studenten besitter de professions- eller ämneskunskaper som arbetsmarknaden efterfrågar utan också det som kan benämnas som bildningsaspekten av en akademisk utbildning eller den akademiska

²⁸ Fråga 20 i enkäten: Näm en institution eller ett ämne inom lärosätet som ni anser har kommit långt i arbetet med att främja studenternas anställningsbarhet. Motivera! (38 av 40 lärosäten besvarade frågan).

²⁹ CDIO är en målstyrningsmodell som bl.a. används på civilingenjörsutbildningar. www.cdio.org

generalistkompetensen; förmåga till ett självständigt, analytiskt och kritiskt tänkande, förmåga att värdera och kommunicera kunskap, såväl till sakkunniga som på ett mer populärvetenskapligt sätt etc.

När lärosätena motiverar sina val av goda exempel nämns i första hand olika former av *samverkan med arbetslivet* (elva lärosäten), *verksamhetsförlagd utbildning* (sju lärosäten), *praktik* (Stockholms universitet, Södertörns högskola och Uppsala universitet), *arbetsmarknads-/branschdag* (Högskolan i Kalmar och Karlstads universitet), *co-op utbildning* (Högskolan i Gävle och Högskolan Väst), *arbetslivsintegrerat lärande* (Chalmers) och *trainee under utbildning* (Högskolan i Borås).

De tre lärosäten som lyfter fram praktikinslag i utbildningen motiverar dem på följande sätt. Uppsala universitet:

Praktiken inom utbildningen är den starkaste rekryteringsformen både i den äldre och nyare pol. mag. utbildningen (statsvetenskap, vår anm.). Studenterna upplever praktikperioden som mycket positiv, den leder ofta till jobb och bra kontakter och arbetsgivarna är mycket nöjda.

Stockholms universitet:

Statsvetenskapliga institutionen är ett exempel på en mer traditionell ämnesinstitution där frågan om anställningsbarhet har hög prioritet. Man har där producerat rapporter om studenternas anställningsbarhet, anordnat seminarier på temat och infört betydande praktikinslag i sina utbildningar.

Södertörns högskola:

Förvaltningsprogrammet har sedan länge praktikterminer inom programmet med väl etablerade kontakter med avnämare samt uppbyggandet av en pool av aktuella praktikplatser. De erbjuder även karriärvägledning som ett moment i utbildningen.

Fem av 38 lärosäten hänvisar i sina enkätsvar till egna alumnundersökningar och sex stycken till externa undersökningar när de motiverar sina val av goda exempel. Till de senare hör bland annat Svenskt Näringslivs högskolerankning om samverkan med näringslivet (Högskolan i Skövde med programmet Byggingenjör och Mittuniversitetets journalistutbildning) och Högskoleverket (Karolinska Institutet, KTH med civilingenjörsprogrammet Farkostteknik som 2007 fick verkets kvalitetsutmärkelse "Framstående utbildningsmiljö", samt Designhögskolan vid Umeå universitet som fick motsvarande utmärkelse 2008).

3.8 Sammanfattande iakttagelser

Många olika insatser för ökad anställningsbarhet

Lärosätena genomför en rad insatser för att främja sina studenters anställningsbarhet. Vanligt förekommande insatser på lärosätesövergripande nivå är olika former av samverkan med företag, organisationer och offentlig verksamhet. Vidare förekommer arbetslivsrepresentanter i styrelser, programråd och branschråd, mentorskap och samarbeten kring projekt- och examensarbeten. Andra vanligt förekommande insatser är stödfunktioner som studie- och karriärvägledning, arbetslivs- eller karriärcentrum och alumnnätverk.

Studie- och karriärvägledning varierar

Omfattningen av studie- och karriärvägledning på central nivå varierar från ingen till fler än tio årsarbetskrafter. En del lärosäten har en central studie- och karriärvägledning medan andra har decentraliserat den eller har både och. Många lärosäten har kombinerad studie- och karriärvägledning medan några har separerat de båda funktionerna från varandra. Ingen av de konstnärliga högskolorna har studie- och karriärvägledning på central nivå, och endast ett lärosäte saknar helt karriärvägledning.

Det finns arenor för avnämare

Vanligt förekommande arenor för arbetslivsrepresentanter utgörs av programråd och utbildningsråd, branschråd, högskolestyrelsen och olika nämnder. I dessa sammanhang kan avnämare lämna synpunkter på lärosätenas utbildningsutbud, såväl vad gäller dimensionering som innehåll. När en utbildning ska inrättas eller revideras inhämtas ofta synpunkter från avnämare för att kunna bedöma arbetsmarknadens behov. På högskoleövergripande nivå förekommer arbetsgivarträffar, regionala utvecklingscentrum och Advisory Boards med avnämarrrepresentanter.

Arbetslivsanknutna moment och aktiva studentkårer

På institutions- och programnivå förekommer många olika moment för att arbetslivsanknyta utbildningarna. Det kan handla om praktik, verksamhetsförlagd utbildning, arbetslivsintegrerat lärande, co-op-utbildning, trainee under utbildning, projekt- och examensarbeten, case, gästlärare och adjungerade lärare, gästföreläsningar, studiebesök m.m. Det är också vanligt att studentkårerna anordnar arbetsmarknads- och/eller branschdagar för studenter och arbetsliv och många studentföreningar är aktiva med samverkansaktiviteter.

Tre av fyra lärosäten följer upp sina tidigare studenter

En majoritet av lärosätena (29 av 39) genomför uppföljningar på central nivå av hur det har gått för deras examinerade studenter. Flera lärosäten uppger att uppföljningar även genomförs på fakultets- och/eller institutionsnivå. Det vanligaste är att uppföljningar görs vart tredje år. Flertalet av de lärosäten som genomför uppföljningar på central nivå har, med några få undantag, genomfört dessa under den senaste tioårsperioden. Informationen från uppföljningarna används på olika sätt. Det kan handla om underlag för beslut om utveckling och avveckling av kurser och utbildningsprogram, information i lärosätenas interna och externa kommunikation, i marknadsföring och rekrytering av studenter. Lärosäten genomför även uppföljningar som underlag och självvärdering inför Högskoleverkets kvalitetsbedömningar.

De flesta lärosäten ser en koppling mellan kvalitet och anställningsbarhet

Drygt hälften av lärosätena uppger att studenternas anställningsbarhet, förutom i lärosätesövergripande uppföljningar, även ingår i kvalitetsutvärderingar inom ramen för lärosätenas gemensamma kvalitetsarbete. Frågor om arbetslivsanknytning förekommer även i kursvärderingar och studentenkäter. Endast ett fåtal lärosäten uppger i sina enkätsvar att anställningsbarhet uttryckligen inte är en del av deras kvalitetsarbete.

Teknik och naturvetenskap lyfts fram som goda exempel

Tekniska och naturvetenskapliga ämnen och institutioner nämns oftast som goda exempel när lärosätena själva får möjlighet att nämna en institution eller ett ämne inom lärosätet som de anser har kommit långt i arbetet med att främja studenternas anställningsbarhet. Flera lärosäten lyfter även fram professions- och yrkesutbildningar som goda exempel. Endast ett fåtal lyfter fram utbildningar inom humaniora och samhällsvetenskap. När lärosätena motiverar sina val av goda exempel nämns i första hand olika former av samverkan med arbetslivet (elva lärosäten), verksamhetsförlagd utbildning (sju lärosäten) och praktik (tre lärosäten).

4 Lärosätenas styrning och uppföljning

I detta kapitel redovisas lärosätenas enkätsvar när det gäller deras styrning och uppföljning av arbetet med att främja studenternas anställningsbarhet. Redovisningen avser organisation och ansvarsfördelning, mål och strategier, lokal dimensionering samt uppföljning.

4.1 Organisation och arbetsfördelning

I Riksrevisionens enkät ombads lärosätena att kortfattat beskriva hur arbetet med studenternas anställningsbarhet är organiserat samt vem som har ansvar på olika nivåer.³⁰ 39 lärosäten svarade på frågan. I det följande redovisas viktigare aspekter som framkom av svaren.

4.1.1 Anställningsbarhet – en integrerad kvalitetsdimension?

14 lärosäten framhöll särskilt att anställningsbarhet ingår som en integrerad del i arbetet på samtliga nivåer och att det inte finns någon särskild organisation för detta. Högskolan i Jönköping uttryckte saken på följande sätt:

[Anställningsbarhet är] en *kvalitetsdimension* i högre utbildning. Detta är tydligt uttryckt i högskolans övergripande styrdokument liksom i mål för enskilda utbildningar. Kvalitetsansvaret följer verksamhetsansvaret på alla nivåer i organisationen. Vi har ingen separat organisation för just denna kvalitetsdimension; det skulle vara lika onaturligt som att behandla kvalitetsdimensionen att "utbildningen ska bygga på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet" i en särskild ordning.

De 14 lärosäten som lyfter fram att anställningsbarhet ingår som en integrerad del i arbetet utgör drygt en tredjedel av samtliga som svarade på frågan. I gruppen ingår såväl konstnärliga som regionala högskolor samt traditionella och nyare universitet. De utgör således en heterogen grupp

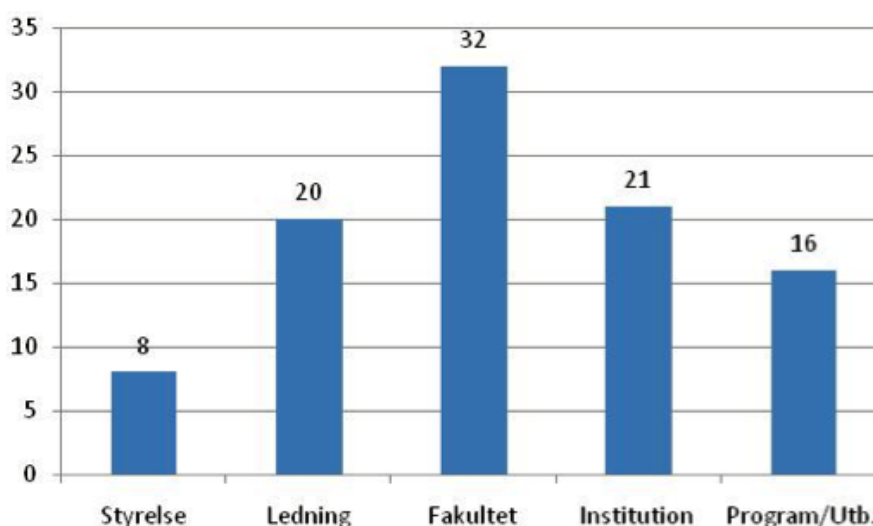
³⁰ Fråga 7 i enkäten: *Beskriv kortfattat hur arbetet med studenternas anställningsbarhet är organiserat inom lärosätet. Vem har ansvaret för vad på olika nivåer?*

och så vitt kan bedömas finns ingen bakomliggande strukturell faktor som skulle förklara varför just de – men inte övriga – explicit lyfter fram ”integrationsaspekten”.³¹

4.1.2 Vem har ansvar för studenternas anställningsbarhet?

I enkätsvaren har 38 av 39 lärosäten preciserat på vilken eller vilka nivåer man anser sig ha ansvar för studenternas anställningsbarhet. Svaren framgår av nedanstående diagram.

Diagram 6.1: Antal lärosäten som har uppgivit att respektive nivå/funktion har ansvar för studenternas anställningsbarhet.



De allra flesta lärosäten (32) anger att *fakultetsnämnden* eller motsvarande har ett ansvar för studenternas anställningsbarhet. Därefter kommer *institutionsnivån* (prefekter, studierektorer, med flera) och *lärosätets ledning* (här definierat som rektor, prorektor eller motsvarande) som nämns av 21 respektive 20 lärosäten vardera. Antalet lärosäten som anger att *program- och utbildningsnivån* med framför allt programansvarig har ett ansvar för studenternas anställningsbarhet uppgår till 16 stycken. Endast åtta lärosäten – ett av fem – framhåller att *styrelsen* har ett ansvar för studenternas anställningsbarhet.

³¹ Riksrevisionens enkätfrågor har inga fasta svarsalternativ. Det innebär att även om en företrädare för ett lärosäte i sitt svar inte nämner en viss aspekt så kan det inte uteslutas att han eller hon ändå anser att denna aspekt är viktig. Man kanske inte vill lämna alltför omfattande svar och därför selekterar bort vissa aspekter, trots att man anser att de är viktiga (men antagligen inte lika viktiga som de man nämner). Man kanske också anser att vissa saker är så självklara att de inte behöver nämnas. Det innebär att svar från enskilda lärosäten måste tolkas med viss försiktighet. På aggregerad nivå däremot är det intressant att studera vilka aspekter som alla eller vissa grupper av lärosäten väljer att lyfta fram respektive inte lyfta fram.

Av nedanstående tabell framgår mer detaljerat hur lärosätena beskriver ansvarsfördelningen avseende studenternas anställningsbarhet.

Tabell 6.1: Antal lärosäten som har angett olika kombinationer vad gäller ansvar för studenternas anställningsbarhet

Antal	Styrelse	Ledning	Fakultet	Institution	Program	Kategori
6			x	x		B
4			x			B
4	x	x	x	x	x	C
3		x	x	x	x	C
3		x	x	x		C
3			x		x	B
3		x	x			A
2	x		x	x	x	C
2		x			x	C
2		x				A
1			x	x	x	B
1		x	x		x	C
1	x	x	x			A
1	x		x			A
1		x		x		C
1				x		B
38	8	20	32	20	16	

Den vanligaste kombinationen är *fakultet–institution* som nämns av sex lärosäten. Därefter finns det två kombinationer som har lyfts fram av fyra lärosäten vardera: *enbart fakultet* respektive *samtliga fem nivåer*. Sedan kommer fyra kombinationer som har tre lärosäten vardera: *alla nivåer utom styrelse*, *ledning–fakultet–institution*, *fakultet–program* samt *ledning–fakultet*.

Av enkätsvaren om var ansvaret för studenternas anställningsbarhet ligger kan man urskilja tre kategorier av lärosäten: sådana som kombinerar fakultetsansvaret antingen uppåt (A) eller nedåt (B) i organisationen respektive sådana som anger nivåer både över och under fakultetsnivån som ansvariga för studenternas anställningsbarhet (C). Kategorierna C och B är vanligast med 16 respektive 15 lärosäten vardera. Kategori A är minst med sju lärosäten.

Det är således relativt ovanligt att lärosätena särskilt betonar ledningens ansvar för studenternas anställningsbarhet (kategori A). I de fall där ledningen nämns är det som regel som en del av en ansvarskedja som även inkluderar underliggande nivåer. Desto vanligare är att man betonar just hela ansvarskedjan (kategori C), eller att man betonar det kollegiala och mer decentraliserade ansvaret (kategori B). På frågan vem eller vilka som har ansvar för studenternas anställningsbarhet nämner 15 lärosäten (40 procent) inte lärosätets styrelse eller ledning i sina svar.

4.2 Övergripande mål och strategier

4.2.1 Har lärosätena mål- och strategier om anställningsbarhet?

I Riksrevisionens enkät ställdes frågan om lärosätena har beslutat om en vision eller ett mål eller motsvarande för hur arbetet med studenternas anställningsbarhet ska bedrivas.³² Enligt enkätsvaren har 28 lärosäten övergripande mål och strategier för studenternas anställningsbarhet. Det motsvarar ungefär tre fjärdedelar av de lärosäten som har svarat på frågan. Enligt svaren har lärosätena vanligen inte någon särskild strategi för studenternas anställningsbarhet utan aspekten är integrerad i ordinarie styrdokument.

Det är inte ovanligt att begreppen anställningsbarhet och arbetslivsanknytning används explicit, men det förekommer också att alternativa begrepp används och att visionen eller målen om anställningsbarhet är mer eller mindre underförstådda. Det kan exempelvis handla om samverkan med det omgivande samhället eller att stimulera studenternas kreativitet, innovationsförmåga och handlingskraft eller liknande för att främja studenternas anställningsbarhet.

Av de konstnärliga högskolorna som har besvarat enkätfrågan har endast en fjärdedel något övergripande mål- eller strategidokument som tar upp frågan om studenternas anställningsbarhet. Vad gäller de regionala högskolorna har ungefär fyra av fem redovisat att man har mål och strategi för studenternas anställningsbarhet.

4.2.2 Vad innehåller mål- och strategidokumentet?

I sina mål- och strategidokument lyfter lärosätena fram sin syn på utbildningen, studenterna och relationen till det omgivande samhället. Utbildningarna ska framför allt:

- Ha en tydlig arbetslivsanknytning.
- Ge goda förutsättningar för anställning, företagande och ett livslångt lärande.
- Utvecklas i nära dialog med avnämarna.
- Främja och ge utrymme för studenternas kreativitet innovationsförmåga och handlingskraft.
- Förena arbetslivsrelevans och bildning i utbildningen.

³² Fråga 8 i enkäten: *Har lärosätet beslutat om vision, mål eller motsvarande för hur arbetet med att främja studenternas anställningsbarhet ska bedrivas?* (39 av 40 lärosäten besvarade frågan).

Efter utbildningen ska studenterna:

- Ha relevant kompetens för näringslivet.
- Kunna etablera sig i sina respektive yrkesroller.
- Vara attraktiva på en internationell arbetsmarknad.
- Kunna starta och driva egna företag.

När det gäller relationen till det omgivande samhället så handlar det bland annat om ett partnerskap mellan akademi och yrkesliv, samt goda lärmiljöer där marknadens behov kan fångas upp, utvecklas och konkretiseras.

4.2.3 *Hur förankras mål och strategier?*

Det absolut vanligaste svaret är att förankring sker genom diskussioner och dialog. Detta kan enligt svaren ske mer eller mindre formellt. Det vanligaste tycks vara informella diskussioner i samband med seminarier eller workshops. Det kan också handla om mer enkelriktad kommunikation, där en överordnad nivå informerar och sedan lämnar utrymme för frågor.

Det finns också exempel på insatser som är mer präglade av ett så kallat "bottom-up perspektiv", där man exempelvis engagerar medarbetare i samband med att en vision eller strategi ska tas fram. Personer ur verksamheten får då diskutera och lämna synpunkter på tidiga, preliminära förslag. Efter ett antal diskussions- och förankringsrundor på olika nivåer fastställer slutligen lärosätets styrelse det aktuella dokumentet.

Vissa lärosäten framhåller att förankringen måste ske med uthållighet och kontinuitet, till exempel i samband med verksamhetsplanering, kvalitetsarbete eller inom ramen för särskilda projekt.

Några lärosäten framför uppfattningen att deras vision eller mål är så i linje med verksamhetens "natur" och den rådande organisationskulturen att det därför inte uppstår några problem med förankringen. Vissa lärosäten anser att det inte uppstår några förankringsproblem om besluten har fattats på ett formellt korrekt sett och det finns en tydlig ansvarsfördelning.

Ytterligare några strategier som framförs för att förankra mål och visioner är att ställa krav på underliggande nivåer (till exempel fakultetsnämnder) att ta fram egna motsvarande dokument utifrån de lärosätetsövergripande, eller att ha en särskild utbildning för nyckelpersonal såsom prefekter och studierektorer, där man på ett tydligt sätt inkluderar lärosätets vision eller mål för anställningsbarhet.

Andra uppfattningar som framförs är att förankring underlättas om man har kollegiala nämnder där diskussioner kan föras om anställningsbarhet, eller att nyckeltal och indikationer kan öka fokuseringen på, och därmed förankringen av, lärosätets strategier.

4.3 Lokal dimensionering

I Riksrevisionens enkät har lärosätena ombetts att kortfattat beskriva hur man går tillväga för att inrätta respektive lägga ned en utbildning. Lärosätena uppmanades även att ge exempel på utbildningar som har tillkommit respektive avvecklats under de senaste tre åren.³³ Bland annat framgår det att hälften av lärosätena anger att de har fastställda kriterier för att inrätta nya utbildningar. Det är då vanligt att studenternas anställningsbarhet ingår som ett kriterium. Däremot har endast ett mindre antal (7) angivit att man har fastställda kriterier för att lägga ned en utbildning.

4.3.1 Hur inrättas och avvecklas utbildningar?

30 lärosäten har i sina enkätsvar kortfattat beskrivit hur det går till att införa respektive avveckla en utbildning. Enligt svaren fattas det formella beslutet att inrätta en utbildning oftast av lärosätets styrelse eller dess rektor. På vissa lärosäten varierar det mellan rektorn och styrelsen beroende på vilken typ av utbildning beslutet gäller. Det är heller inte ovanligt att en kollegial nämnd (fakultetsnämnden eller motsvarande) formellt beslutar att inrätta respektive avveckla en utbildning. En sådan beslutsordning finns vid ett tiotal av de lärosäten som har svarat på frågan. Inget lärosäte har angett att beslut om inrättande av utbildningsprogram tas på institutionsnivå.

34 lärosäten uppgav antalsuppgifter för hur många utbildningar som hade tillkommit respektive avvecklats de senaste tre åren.³⁴ De flesta lärosäten som svarade på frågan redovisade 2–3 utbildningar som hade tillkommit och 1–2 som hade avvecklats. Samtidigt fanns det lärosäten som redovisade betydligt högre antalsuppgifter (10–12 eller fler). De exempel som gavs avsåg som regel utbildningsprogram på 120 högskolepoäng eller mer.

4.4 Uppföljning

I Riksrevisionens enkät ingick det också frågor om uppföljning. Frågorna avsåg hur ledningen följer upp dels lärosätets övergripande vision eller mål, dels utbildningarnas inriktning och genomförande samt omfattning i relation till arbetsmarknadens behov.

³³ Fråga 13 i enkäten: *Beskriv hur lärosätet fattar beslut om att införa en ny utbildning respektive att lägga ned en befintlig utbildning* och fråga 14: *Ge exempel på utbildningar som tillkommit respektive avvecklats under de senaste tre åren.*

³⁴ I knappt hälften av fallen (14) framgick det entydigt att det handlade om exempel på utbildningar som hade tillkommit eller lagts ned. I andra fall framgick det av svaret att det var samtliga tillkommande/avvecklade utbildningar som avsågs. I övriga fall var det oklart ifall det handlade om exemplifieringar eller totaluppgifter.

4.4.1 Uppföljning av övergripande vision och mål³⁵

39 lärosäten svarade på frågan hur ledningen följer upp lärosätets övergripande vision eller mål. Ungefär hälften av dessa angav att uppföljning sker genom ordinarie processer för verksamhetsplanering och/eller kvalitetsarbete. Några lärosäten angav att uppföljningen sker både genom ordinarie processer och särskilda uppföljningsinsatser, medan andra lärosäten enbart angav särskilda insatser. Som exempel på särskilda uppföljningsinsatser som tas upp i enkätsvaren kan nämnas utvärdering av program, ämne eller kurs, uppföljning av övergripande strategier samt olika enheters handlingsplaner. Det kan också handla om större projekt för att utvärdera ett lärosätes övergripande mål och strategier vid exempelvis halvtid.

Enligt enkätsvaren är det inte ovanligt att lärosätena vänder sig till användare för att följa upp sina mål och strategier. Sammantaget lyfter nio lärosäten fram att man vänder sig till studenter, alumner samt arbetsgivare och yrkesföreträdare när det gäller uppföljning av övergripande mål eller strategi.³⁶ Några lärosäten nämner också att man vänder sig till sina nuvarande studenter för att på så sätt få mer aktuella synpunkter på lärosätets utbildning och måluppfyllelse.

Vidare anger 13 lärosäten olika källor och metoder för att följa upp övergripande vision och mål. Det handlar bland annat om enkäter och indikatorer som lärosätet själv har tagit fram samt i viss mån även officiell statistik från Högskoleverket och SCB. Något lärosäte nämner också Högskoleverkets ämnesutvärderingar som man anser innehåller anställningsbarhet som en delaspekt.

Ytterligare en viktig källa till uppföljningsinformation som lyfts fram av flera lärosäten är den dialog som förs – formellt såväl som informellt – mellan befattningshavare på olika nivåer inom lärosätet. Ett lärosäte framhåller även den kollegiala strukturen som ett sätt för ledningen att få uppföljningsinformation kring övergripande mål eller strategier. I det aktuella fallet ingår representanter för underlydande nivåer i rektorns ledningsgrupp och de är därmed regelbundet tillgängliga för rektorns frågor och synpunkter kring exempelvis studenternas anställningsbarhet.

Några lärosäten lyfter också fram att vissa befattningshavare och grupper har fått ett särskilt ansvar för att bevaka frågor om studenternas anställningsbarhet. Det kan exempelvis handla om prorektor, kvalitetssamordnare, utbildningsledare och särskilda projekt- eller temagrupper.

³⁵ Fråga 10 i enkäten: *Hur följer lärosätetsledning upp arbetet med att uppnå visionen/målen?*

³⁶ Danshögskolan, Högskolan Dalarna, Högskolan i Jönköping, Kungl. Konsthögskolan, Kungl. tekniska högskolan, Linköpings universitet, Operahögskolan, Södertörns högskola och Uppsala universitet.

Enligt enkätsvaren tycks lärosätenas uppföljningsinformation endast i begränsad omfattning direkt avse lärosätets egna prestationer för att främja studenternas anställningsbarhet. Sådan information skulle kunna avse vilka åtgärder som har vidtagits för att öka utbildningarnas arbetslivsanknytning, till exempel genom praktikplatser, examensarbeten och gästföreläsare m.m. Det skulle också kunna handla om karriärvägledningens omfattning och kvalitet.

4.4.2 Uppföljning av utbildningens innehåll och genomförande³⁷

39 lärosäten svarade på frågan hur ledningen följer upp att innehåll och genomförande i olika utbildningar svarar mot arbetsmarknadens behov. Tio lärosäten svarade att det är fakultetsnämnden eller motsvarande som har ansvar för sådan uppföljning.

16 lärosäten svarade att man följde upp utbildningens innehåll och genomförande genom kontakter med och enkäter till alumner. Två lärosäten angav att uppföljning skedde genom enkäter till studenter, och lika många lärosäten angav att man skickade enkäter till arbetsgivarrepresentanter för att följa upp utbildningen.

14 lärosäten svarade att man följde upp utbildningens innehåll genom olika former av omvärldskontakter med arbetsgivare och yrkesrepresentanter. Det handlade framför allt om nätverk, branschråd och liknande fora. Dessa kontakter beskrevs som täta, nära och informella.

Tolv lärosäten, det vill säga närmare var tredje, hänvisade till styrelse- och programrådsrepresentation för uppföljning av utbildningarnas innehåll och genomförande. I de flesta fall syftade man då på arbetsgivar- och yrkesföreträdarrepresentation i utbildningarnas programråd. Sex lärosäten angav att utbildningens innehåll följdes upp och anpassades till arbetsmarknadens behov genom att man hade gästlärare, eller att de egna lärarna delvis var verksamma i något relevant yrke vid sidan av sin akademiska tjänst.

Slutligen lyfte ett mindre antal lärosäten fram verksamhetsförlagd utbildning, praktik och examensjobb och så vidare som ett sätt att följa upp att utbildningen korresponderar mot arbetsmarknadens behov.

På frågan hur lärosätets ledningen följer upp att innehållet och genomförandet i olika utbildningar svarar mot arbetsmarknadens behov angav inte något lärosäte att ledningen får information från program-, institutions- eller fakultetsnivå om vilka insatser och prestationer som genomförs för att arbetslivsanknyta utbildningen.

³⁷ Fråga 12 i enkäten: *På vilket sätt följer lärosätets ledningen upp att innehållet och genomförandet i olika utbildningar svarar mot arbetsmarknadens behov?*

4.4.3 Uppföljning av antalet utbildningsplatser gentemot arbetsmarknadens behov³⁸

39 lärosäten besvarade frågan på vilket sätt lärosätesledningen följer upp att antalet utbildningsplatser för olika utbildningar svarar mot arbetsmarknadens behov. I enkätsvaren nämns framför allt alumnundersökningar, avnämarmarkontakter, etableringsstatistik och arbetsmarknadsprognoser som instrument för att följa upp den lokala dimensioneringen.

14 lärosäten angav att ledningen förlitade sig på avnämarmarkontakter för att följa upp antalet utbildningsplatser gentemot arbetsmarknadens behov. Med avnämarmarkontakter avsågs då främst medverkan i branschråd (motsvarande) eller genom representation i lärosätets styrelse eller de lokala programråden. Flera lärosäten påtalade att typen av utbildning är avgörande för hur man samverkar och med vilken kvalitet.

13 lärosäten lyfte fram alumnundersökningar som ett sätt för ledningen att följa upp den lokala dimensioneringen. Sex lärosäten kombinerade alumnundersökningen med någon form av avnämarmarkontakt, till exempel genom medverkan i branschråd, eller motsvarande, eller representation av avnämare i utbildningarnas programråd. Fem lärosäten angav att de kombinerade detta med etableringsstatistik och/eller arbetsmarknadsprognoser.

Tolv lärosäten svarade att de använde etableringsstatistik för att följa upp sin lokala dimensionering, och lika många lärosäten svarade att man använde arbetsmarknadsprognoser. Sex av lärosätena kombinerade etableringsstatistik med prognosuppgifter. I övriga fall förlitade man sig enbart på etableringsstatistik respektive arbetsmarknadsprognoser, eller så kombinerade man med alumnundersökningar och/eller avnämarmarkontakter. Med etableringsstatistik och arbetsmarknadsprognoser för att följa upp den lokala dimensioneringen avsåg lärosätena vanligen officiell statistik från HSV och SCB. I vissa fall avsågs emellertid även lokala och regionala data. Flera lärosäten påtalade att de när det gäller etableringsstatistiken tog fram sådan genom specialkörningar tillsammans med SCB.

I sina svar problematiserar flera lärosäten också uppgiften att dimensionera utbildningsplatser i relation till arbetsmarknadens behov. Södertörns högskola uttrycker sig på följande sätt:

³⁸ Fråga 11 i enkäten: På vilket sätt följer lärosätesledningen upp att antalet utbildningsplatser för olika utbildningar svarar mot arbetsmarknadens behov?

Vi följer nationell statistik och för kontinuerligt dialoger med olika aktörer på arbetsmarknaden. [...] Ovanstående måste dock balanseras mot att studenterna ofta gör val efter intresse snarare än efter arbetsmarknadens behov. Det finns också anledning till viss försiktighet, då prognoser om arbetsmarknadens behov ofta tenderar att förändras och att olika prognoser dessutom ger olika bild av verkligheten beroende på förutsättningar, hypoteser och mätmetoder.

4.5 Sammanfattande iakttagelser

Organisation och ansvar

Enligt Riksrevisionens enkät ingår studenternas anställningsbarhet som en integrerad del i kvalitetsarbetet för minst en tredjedel av lärosätena. De allra flesta lärosäten anger att fakultetsnämnden eller motsvarande har ett ansvar för studenternas anställningsbarhet. Ett femtontal lärosäten framhåller att det finns en ansvarskedja där ansvaret för studenternas anställningsbarhet är fördelat på flera nivåer – över såväl som under fakultetsnivån eller motsvarande. Ungefär lika många lärosäten anger att ansvaret ligger på fakultetsnivå och därunder och nämner vare sig ledning eller styrelse i sina svar.

Mål och strategier för studenternas anställningsbarhet

Enligt Riksrevisionens enkät har 28 lärosäten övergripande mål och strategier för studenternas anställningsbarhet. Det motsvarar tre fjärdedelar av de 39 lärosäten som har svarat på frågan. Regionala högskolor har i högre utsträckning än andra lärosäten mål och strategier för studenternas anställningsbarhet. Det omvända gäller för högskolor med konstnärlig inriktning. Enligt enkätsvaren tycks lärosätetsledningarna som regel aktivt försöka förankra lärosätets mål och strategier.

Lokal dimensionering

Enligt enkäten har de flesta lärosäten fastställda kriterier för att inrätta utbildningar medan det är mindre vanligt med kriterier för nedläggning av en utbildning. Något av kriterierna för att inrätta en utbildning brukar som regel avse studenternas anställningsbarhet. Besluten om att inrätta eller avveckla en utbildning fattas vanligen av lärosätets rektor eller dess styrelse. Det förekommer också att fakultetsnämnder eller motsvarande fattar sådana beslut.

Uppföljning

Enligt Riksrevisionens enkät följer de flesta lärosäten upp sina mål och strategier inom ramen för den ordinarie verksamhetsplaneringen eller kvalitetsarbetet. Uppföljningar av mål och strategier sker inte sällan genom att lärosätena vänder sig till avnämare (studenter, alumner och arbetsgivare) eller genom uppföljningsstatistik (officiell eller egen). Flera lärosäten lyfter också fram dialogen mellan befattningshavare på olika nivåer inom lärosätet som en viktig källa för att följa upp mål och strategier. På en del lärosäten har också vissa befattningshavare eller grupper fått i uppdrag att särskilt bevaka frågan om studenternas anställningsbarhet. Enligt enkätsvaren tycks dock uppföljningsinformationen generellt sett endast i begränsad omfattning avse lärosätets egna prestationer för att främja studenternas anställningsbarhet.

När det gäller hur lärosätesledningen följer upp att innehållet och genomförandet i olika utbildningar svarar mot arbetsmarknadens behov svarar de flesta lärosäten att detta sker genom alumn- och/eller arbetsgivarkontakter, styrelsrepresentation, gästlärare m.m. Inte något lärosäte uppgav att ledningen får information från underliggande nivåer om vilka insatser och prestationer som genomförs för att arbetslivsanknyta utbildningen.

Bilaga 1 Lärosäten som ingår i Riksrevisionens enkätundersökning

Blekinge tekniska högskola	Sveriges lantbruksuniversitet
Beckmans designhögskola	Södertörns högskola
Chalmers tekniska högskola	Teaterhögskolan i Stockholm
Danshögskolan	Umeå universitet
Dramatiska institutet	Uppsala universitet
Gymnastik- och idrottshögskolan	Växjö universitet
Göteborgs universitet	Örebro universitet
Handelshögskolan i Stockholm	
Högskolan Borås	
Högskolan Dalarna	
Högskolan Gävle	
Högskolan i Halmstad	
Högskolan i Jönköping	
Högskolan i Kalmar	
Högskolan i Skövde	
Högskolan Kristianstad	
Högskolan på Gotland	
Högskolan Väst	
Karlstads universitet	
Karolinska institutet	
Konstfack	
Kungl. Konsthögskolan	
Kungl. Musikhögskolan	
Kungl. Tekniska högskolan	
Linköpings universitet	
Luleå tekniska universitet	
Lunds universitet	
Malmö högskola	
Mittuniversitetet	
Mälardalens högskola	
Operahögskolan i Stockholm	
Stockholms musikpedagogiska institut	
Stockholms universitet	

Bilaga 2 Riksrevisionens enkät till universitet och högskolor

Enkät till universitet och högskolor om studenternas anställningsbarhet

Anvisningar

Denna enkät är ställd till rektor och det är lärosätesledningens perspektiv som primärt efterfrågas. Tanken är inte att det ska krävas något omfattande remitteringsarbete inom lärosätet för att besvara frågorna.

Som framgår är de flesta frågor öppna. Svara gärna så utförligt som möjligt. Vi ser gärna att ni besvarar frågorna i ett separat dokument i lämpligt format (t.ex. Word).

Uppdraget

1. Begreppet anställningsbarhet:
 - a) Kortfattat, vad betyder begreppet för er? Har ni någon definition?
 - b) Vad tycker ni om begreppet och dess användning i högskolesammanhang?
 - c) Använder ni andra begrepp för att beskriva kopplingen till arbetsmarknadens behov?
2. Enligt Bolognadeklarationens definition innebär anställningsbarhet (employability) *"the ability to gain initial, meaningful employment, or to become self-employed, to maintain employment, and to be able to move around within the labour market."*

Utifrån denna definition, kommentera lärosätets ansvar för att främja studenternas anställningsbarhet.

3. Vad har Bolognaprocessen inneburit för lärosätets insatser att främja studenternas anställningsbarhet? Vad har varit bra respektive mindre bra? Skulle ni ha agerat på samma sätt oavsett Bolognaprocessens betoning på anställningsbarhet?

4. Vilket ansvar anser ni att lärosätet har för att anpassa *antalet utbildningsplatser* inom olika utbildningar till arbetsmarknadens behov?
5. Vilket ansvar anser ni att lärosätet har för att anpassa *utbildningarnas innehåll och genomförande* till arbetsmarknadens behov?
6. Skulle det vara bra om riksdag och regering förtydligade lärosätenas ansvar för studenternas anställningsbarhet? (flera alternativ kan anges).
 - a) Ja, ansvaret borde tydligare framgå av högskolelag och/eller högskoleförordning.
 - b) Ja, ansvaret borde tydligare framgå av regleringsbrev till lärosätena, t.ex. i form av återrapporteringskrav.
 - c) Ja, ansvaret borde förtydligas genom (ange hur):
_____.
 - d) Nej, ansvaret behöver inte förtydligas.
 - e) Vet ej.

Styrning

7. Beskriv kortfattat hur arbetet med studenternas anställningsbarhet är organiserat inom lärosätet. Vem har ansvaret för vad på olika nivåer?
8. Har lärosätet beslutat om vision, mål eller motsvarande för hur arbetet med att främja studenternas anställningsbarhet ska bedrivas? (Ja/Nej; Om ja, ange vad som har beslutats och när; Bifoga gärna aktuella dokument).
9. Hur har lärosätesledningen förankrat visionen/målen inom lärosätet?
10. Hur följer lärosätesledningen upp arbetet med att uppnå visionen/målen?
11. På vilket sätt följer lärosätesledningen upp att antalet utbildningsplatser för olika utbildningar svarar mot arbetsmarknadens behov?
12. På vilket sätt följer lärosätesledningen upp att innehållet och genomförandet i olika utbildningar svarar mot arbetsmarknadens behov?
13. Beskriv hur lärosätet fattar beslut om att införa en ny utbildning respektive att lägga ned en befintlig utbildning.
14. Ge exempel på utbildningar som tillkommit respektive avvecklats under de senaste tre åren.

Insatser

15. Beskriv översiktligt vilka åtgärder som vidtas på lärosätesövergripande nivå för att öka studenternas anställningsbarhet.
16. Vilken omfattning har studie- och karriärvägledningen på central nivå vid lärosätet? (antal årsarbetskrafter).

17. Beskriv kortfattat vilka arenor och kanaler som finns för arbetslivsrepresentanter att lämna synpunkter på lärosätets utbildningsutbud (dimensionering och/eller innehåll).
18. Genomför lärosätet på central (lärosätesövergripande) nivå uppföljningar av hur det har gått för de studenter som har examinerats från lärosätet inom olika utbildningsområden? (Ja/Nej; Om ja, ange sedan när, hur ofta samt beskriv kortfattat hur undersökningarna genomförs och informationen används.).
19. På vilket annat sätt ingår aspekten studenters anställningsbarhet i de kvalitetsutvärderingar som lärosätet initierar inom ramen för sitt gemensamma kvalitetsarbete?
20. Nämn en institution eller ett ämne inom lärosätet som ni anser har kommit långt i arbetet med att främja studenternas anställningsbarhet. Motivera!

Högskoleverkets roll och uppgifter

21. Högskoleverket har som årligen återkommande uppdrag att i samverkan med universitet och högskolor utveckla uppföljningen av studenternas etablering på arbetsmarknaden efter examen (se t.ex. regleringsbrevet för år 2008, s. 7).
 - a) Vad anser ni om detta uppdrag?
 - b) Hur tycker ni att samverkan mellan lärosätet och Högskoleverket fungerar i detta avseende?
22. Ger Högskoleverkets etableringsstatistik en rättvisande bild av era studenters anställningsbarhet? (Se t.ex. HSV 2008:35 R; Etableringen på arbetsmarknaden – examinerade 2004/05).
23. Skulle arbetet med att främja studenternas anställningsbarhet underlättas om Högskoleverket utfärdade föreskrifter och/eller allmänna råd om detta? (Ja/Nej/Vet ej; Möjlighet att kommentera).
24. Enligt sin instruktion ska Högskoleverket granska kvaliteten i högskoleutbildningen, utvärdera lärosätenas kvalitetsarbete, samt följa upp resultaten av denna granskning och utvärdering. I vilken utsträckning bör studenternas anställningsbarhet fokuseras i detta avseende?
25. Övriga synpunkter på Högskoleverkets roll och uppgifter?

Övrigt

26. Övriga synpunkter och kommentarer?