



RIKSREVISIONEN

Uppsala universitets insatser för att
främja sina studenters
anställningsbarhet

Innehåll	
1 Inledning	3
1.1 Bakgrund och syfte	3
1.2 Frågeställningar	3
1.3 Genomförande	5
1.4 Disposition	5
2 Kort om Uppsala universitet	7
2.1 Profil	7
2.2 Högskoleverkets etableringsstatistik	7
2.3 Organisation	8
3 Synen på anställningsbarhet inom lärosätet	11
3.1 Universitetsövergripande intervjuer	11
3.2 Intervjuer på fakultets- och institutionsnivå	15
3.3 Sammanfattande iakttagelser	19
4 Insatser för att främja studenternas anställningsbarhet	21
4.1 Studie- och karriärvägledning	21
4.2 Studenter & Arbetsmarknad	22
4.3 Arbetsmarknadsdagar	23
4.4 Kompetensutveckling	24
4.5 Drivhuset och UU Innovation	24
4.6 Uppföljning av tidigare studenter	24
4.7 Alumn nätverk	28
4.8 Utbildningens förutsättningar, innehåll och genomförande	28
4.9 Uppsala studentkår	35
4.10 Sammanfattande iakttagelser	38
5 Styrning och uppföljning av lärosätets insatser	40
5.1 Centrala policydokument	40
5.2 Verksamhetsplanering	47
5.3 Centrala nivåns styrning och uppföljning	50
5.4 Implementering och uppföljning på fakultets- och institutionsnivå	52
5.5 Förutsättningar för arbetslivsanknytning: exemplet språkvetarprogrammet	57
5.6 Uppsala universitets årsredovisning	60
5.7 Sammanfattande iakttagelser	62
6 Riksrevisionens sammanfattande bedömning	64
6.1 Insatser för studenternas anställningsbarhet	64
6.2 Styrning och uppföljning	65
Bilaga 1: Intervjuade personer vid Uppsala universitet	71

1 Inledning

1.1 Bakgrund och syfte

Riksrevisionen inledde den 2 oktober 2008 en granskning av regeringens och berörda myndigheters insatser för att främja studenternas anställningsbarhet. Syftet är att kartlägga och identifiera problem samt lämna förslag till åtgärder. Granskningen omfattar regeringen, Regeringskansliet, universitet och högskolor samt Högskoleverket.

Som ett led i Riksrevisionens arbete har fyra lärosäten granskats i särskild ordning. Dessa är Konstfack, Högskolan Kristianstad, Uppsala universitet samt Luleå tekniska universitet. Syftet med urvalet är att det ska spegla lärosäten med olika inriktning och förutsättningar.

I denna promemoria redovisas Riksrevisionens iakttagelser av det arbete som bedrivs vid Uppsala universitet för att öka studenternas anställningsbarhet. Granskningen avser framför allt lärosätets ledning. Den omfattar inte renodlade professionsutbildningar eller forskarutbildning.

Resultaten från de fyra lärosätetsgranskningarna, tillsammans med en granskning av samtliga lärosätets insatser, ingår som underlag i Riksrevisionens huvudrapport.

1.2 Frågeställningar

I granskningen av de fyra utvalda lärosätena har Riksrevisionen utgått från nedanstående frågeställningar.

1. Arbets- och ansvarsfördelning
 - Finns det en tydlig arbets- och ansvarsfördelning för arbetet med studenternas anställningsbarhet?
2. Mål och strategier för att öka studenternas anställningsbarhet
 - Finns det övergripande mål för studenternas anställningsbarhet?
 - Finns det övergripande strategier, handlingsplaner eller motsvarande för hur målen ska uppnås?
 - Har åtgärder vidtagits för att förankra målen och strategierna?
 - Hur implementeras de övergripande målen och strategierna på olika nivåer inom organisationen?
 - På vilket sätt följs målen och strategierna upp inom lärosätet?
 - Hur används resultatet av eventuella uppföljningar?
3. Verksamhetsplanering
 - Ingår lärosätets mål och strategier för studenternas anställningsbarhet på ett tydligt sätt i verksamhetsplaneringen?
4. Verksamhetsuppföljning
 - Följer lärosätet systematiskt och regelbundet upp sina insatser för studenternas anställningsbarhet?
 - Återförs eventuell uppföljningsinformation om studenternas anställningsbarhet till ansvariga nivåer?

5. Samverkan och kvalitetsarbete
 - På vilket sätt ingår studenternas anställningsbarhet i lärosätets samverkan med det omgivande samhället? Finns det någon officiell policy?
 - På vilket sätt ingår studenternas anställningsbarhet i lärosätets kvalitetsarbete? Finns det någon officiell policy?
6. Gemensamma funktioner
 - Har samtliga studenter tillgång till såväl studie- som karriärvägledning?
 - Finns det mötesplatser för studenter och arbetsgivare, t.ex. i form av arbetslivs- eller karriärcenter eller motsvarande?
 - Finns det en databas över eller ett nätverk för alumner?
 - Genomför lärosätet systematiska uppföljningar av sina tidigare studenter?
7. Utbildningens förutsättningar, innehåll och genomförande
 - Har alla utbildningar tydliga lärandemål som uttrycker vad studenten förväntas kunna efter utbildningen?
 - Uppmuntras lärare att främja studenternas anställningsbarhet?
 - Bedöms studenternas anställningsbarhet när utbildningar inrättas, revideras och avvecklas?
 - Säkerställer lärosätet att studenter och avnämare på ett systematiskt sätt har möjlighet att lämna synpunkter på utbildningens innehåll, arbetslivsanknytning och arbetsmarknadsrelevans?
 - Säkerställer lärosätet att samtliga utbildningsprogram har arbetslivsanknytning?
 - Säkerställer lärosätet att samtliga studenter ges möjlighet att utveckla sina generiska färdigheter?
8. Synen på anställningsbarhet
 - Hur uppfattas begreppet anställningsbarhet på olika nivåer inom lärosätet (bra/dåligt, relevant/missvisande)?
 - Är begreppet kontroversiellt inom lärosätet? Finns det många olika uppfattningar?
 - Finns det alternativa begrepp som används i stället för anställningsbarhet? I så fall, varför?
 - Finns det någon officiell uppfattning eller definition av begreppet inom lärosätet?
 - Anser man inom lärosätet att det finns en motsättning mellan (insatser för) anställningsbarhet och akademisk kvalitet eller bildningsidealet?
 - Vad tycker man om Bolognas definition¹ av anställningsbarhet på olika nivåer inom lärosätet?
 - Hur ser man på olika nivåer inom lärosätet på möjligheterna att mäta eller bedöma en students anställningsbarhet?

¹ "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." The Bologna working group on employability (Employability WG). Bologna Process Stocktaking Report 2009, s. 43.

9. Synen på lärosätets ansvar för studenternas anställningsbarhet
 - Vilket ansvar anser man på olika nivåer att lärosätet respektive andra aktörer har för studenternas anställningsbarhet?
 - Vilket uppdrag anser man på olika nivåer att lärosätet har fått från regering och riksdag när det gäller studenternas anställningsbarhet?
 - Vilka krav anser man på olika nivåer att Bologna-processen ställer när det gäller studenternas anställningsbarhet?

1.3 Genomförande

Granskningen av Uppsala universitet bygger på dokumentstudier och intervjuer. Universitetet har faktagranskat ett utkast till denna promemoria samt lämnat synpunkter och kompletterande uppgifter.

Utvärderingschef Åsa Kettis-Lindblad har varit Riksrevisionens kontaktperson vid Uppsala universitet.

1.3.1 Dokumentstudier

De dokument som Riksrevisionen använt vid granskningen av Uppsala universitet framgår av referenslistan.

1.3.2 Intervjuer

Sammanlagt har 14 intervjuer omfattande totalt 37 personer genomförts vid Uppsala universitet (se bilaga 1). Intervjuer har bland annat genomförts med konsistoriets ordförande och vice ordförande, universitetets rektor, prorektor och förvaltningschef samt representanter för olika centrala funktioner inom lärosätet. Vidare har intervjuer genomförts med studentkårens ordförande och vice ordförande samt flera studiebevakare. Intervjuer har också genomförts med personal och studenter vid olika fakulteter och institutioner inom de humanistisk-samhällsvetenskapliga och teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdena.

Varje intervju har tagit en till två timmar att genomföra, som strukturerade samtal kring vissa specificerade frågeområden som varierat beroende på vem som har intervjuats. Vissa frågor har emellertid varit gemensamma. Exempelvis har samtliga respondenter fått svara på frågor om sin syn på begreppet anställningsbarhet samt vilket ansvar de anser att lärosätet har för att främja studenternas anställningsbarhet.

1.4 Disposition

I *kapitel 2* ges som en bakgrund till övriga kapitel en kortfattad beskrivning av Uppsala universitet och dess organisation.

I *kapitel 3* redovisas vad som framkommit vid Riksrevisionens intervjuer när det gäller synen på anställningsbarhet inom lärosätet.

I *kapitel 4* redogörs för vilka insatser för att främja studenternas anställningsbarhet som genomförs på olika nivåer inom Uppsala universitet.

I *kapitel 5* redovisas hur Uppsala universitet styr och följer upp sina insatser för att främja studenternas anställningsbarhet. Fokus ligger på central nivå inom lärosätet.

I *kapitel 6* presenteras Riksrevisionens sammanfattande bedömning.

2 Kort om Uppsala universitet

Uppsala universitet grundades 1477 och är ett av Sveriges största lärosäten. Sedan 2003 är Hans Dalborg ordförande för universitetets styrelse. I juli 2006 tillträdde Anders Hallberg som rektor för universitetet. Staten är huvudman för Uppsala universitet.

2.1 Profil

Varje år läser drygt 40 000 studenter vid universitetet, vilket motsvarar cirka 20 000 helårsstudenter. Av dessa studerar drygt hälften inom områdena humaniora och samhällsvetenskap. Varje år tar drygt 4 000 studenter ut examen. Hälften utgörs av yrkesexamina såsom jurister, psykologer, apotekare, läkare, sjuksköterskor, ingenjörer och lärare.

Uppsala universitet har totalt 6 000 anställda (inklusive administratörer) varav 4 000 är lärare/forskare. Därutöver finns cirka 2 000 doktorander. Av kategorin lärare/forskare är cirka 500 professorer.

På grundnivå och avancerad nivå finns ungefär 50 program för nybörjare, därtill finns 45 program på magister/masternivå samt 2 000 fristående kurser. Ungefär 20 masterprogram och 300 fristående kurser ges på engelska.

Till de mest eftersökta programmen hör dietistprogrammet, psykologprogrammet, programmet för personal- och arbetslivsfrågor, juristprogrammet samt läkarprogrammet. Universitetet har avtal om studentutbyte med ungefär 500 universitet i 50 länder. Uppsala universitet samverkar med ett stort antal lärosäten såväl nationellt som internationellt. Avtalsreglerad samverkan sker bland annat med Högskolan Gotland, Högskolan i Gävle, Statens lantbruksuniversitet och Stockholms universitet.

2.2 Högskoleverkets etableringsstatistik

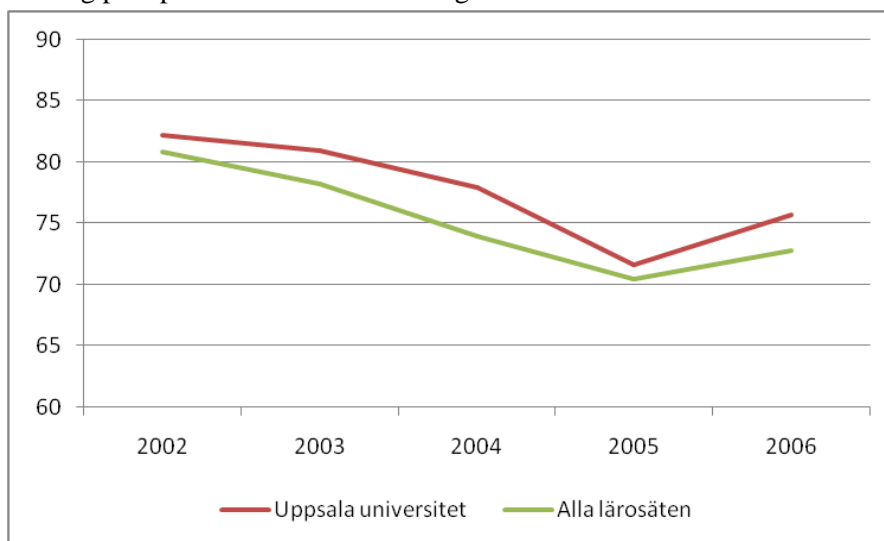
Enligt Högskoleverkets senaste uppgifter² hade 75,7 procent av de examinerade studenterna från Uppsala universitet etablerat³ sig på arbetsmarknaden 1–1,5 år efter examen. Det placerar Uppsala universitet på plats 10 av 34 granskade universitet och högskolor i Sverige. Högst etableringsgrad har studenter som examinerats från Sophiahemmet (89 procent) och lägst från Högskolan i Kalmar (62,3 procent). Bland större lärosäten med ett varierat utbud av utbildningar har Uppsala universitet den högsta etableringsgraden (75,7 procent). Under samma mätperiod var etableringsgraden på nationell nivå 72,8 procent (71,8 procent för kvinnor och 74,8 procent för män).

Av nedanstående tabell framgår resultaten för Uppsala universitet när det gäller *andelen etablerade 2002–2006 av examinerade 2000/01–2004/05*. Mellan 2002 och 2006 har etableringsgraden minskat med 6,5

²Högskoleverket Rapport 2008:35 R. Etableringen på arbetsmarknaden – examinerade 2004/05.

³För att anses som etablerad på arbetsmarknaden ska man ha en arbetsinkomst som överstiger 175 400 kronor per år, vara sysselsatt enligt sysselsättningsregistrets definition i november månad aktuellt år, inte uppvisa några händelser som indikerar arbetslöshet (hel-/deltid eller arbetssökande tillfälligt timanställd), inte uppvisa några händelser som indikerar arbetsmarknadspolitiska åtgärder som inte är att betrakta som sysselsättning, och inte vara definierad som studerande.

procentenheter för Uppsala universitet. Detta kan jämföras med en minskning på 8 procentenheter för samtliga lärosäten.



	År	2002	2003	2004	2005	2006
Etableringsgrad (%)	Uppsala universitet	82,2	80,9	77,9	71,6	75,7
	Samtliga lärosäten	80,8	78,2	73,9	70,4	72,8

2.3 Organisation⁴

Uppsala universitets styrelse (konsistoriet) ansvarar för verksamhetens inriktning och organisation. Universitetsledningen består av rektor, prorektor, universitetsdirektören, de tre vicerektorerna och dekanen för den utbildningsvetenskapliga fakulteten. Den operativa ledningen utövas av universitetets rektor.⁵

Vid universitetet finns också *den akademiska senaten* som har till uppgift att föra en diskussion om och framföra synpunkter på bland annat mål- och strategiarbetet för universitetets verksamhet samt samverkan med det omgivande samhället. Ledamöter i den akademiska senaten är 48 lärare och 20 studenter. Rektor, prorektor och universitetsdirektör har rätt att delta i överläggningarna men inte i besluten.

TRE VETENSKAPSOMRÅDEN OCH NIO FAKULTETER

Inom Uppsala universitet finns tre *vetenskapsområden*: humanistiskt och samhällsvetenskapligt (HumSam), medicinskt och farmaceutiskt (MedFarm) samt tekniskt och naturvetenskapligt (TekNat). Vetenskapsområdena leds av *områdesnämnder* med var sin *vicerektor* som ordförande. Områdesnämnden har det övergripande ansvaret för verksamheten inom vetenskapsområdet inom ramen för konsistoriets och rektors anvisningar.⁶

⁴ Detta avsnitt bygger på information från universitetets hemsida (2008-12-16) om inget annat anges.

⁵ Styrelsen består av 15 ledamöter inklusive ordförande, vice ordförande samt rektor. Åtta av ledamöterna är utsedda av regeringen medan sex är lärar- och studentrepresentanter. Rektor ska ingå i styrelsen enligt högskolelagens bestämmelser. Utöver dessa 15 ledamöter finns tre personalrepresentanter med närvaro- och yttranderätt.

⁶ Områdesnämnden består av 13 ledamöter: ordförande, vice ordförande, sju lärare och fyra studenter.

Vid Uppsala universitet finns nio *fakulteter* för utbildning, forskning och forskarutbildning. Fakulteterna leds av en *fakultetsnämnd* med en *dekan* som ordförande. Åtta av fakulteterna ingår i något av de tre vetenskapsområdena medan den utbildningsvetenskapliga fakulteten inte gör det.⁷

Fakultetens beslutande organ är fakultetsnämnden. Nämnden ansvarar för vetenskapliga prioriteringar och innehållslig kvalitet i utbildning och forskning inom respektive fakultet. Fakultetsnämnderna ger riktlinjer och verksamhetsuppdrag till institutionerna, fördelar statsanslag och ansvarar för resultatuppföljningen.⁸

Inom vetenskapsområdena medicin och farmaci respektive teknik och naturvetenskap är områdesnämnden tillika fakultetsnämnd. Medicinska och farmaceutiska fakulteternas grundutbildningskommittéer är dock fakultetsvisa, men underställda den gemensamma fakultetsnämnden. Inom vetenskapsområdet humaniora och samhällsvetenskap har de fakulteter som ingår egna fakultetsnämnder och en gemensam områdesnämnd.

ETT 70-TAL INSTITUTIONER

Vid Uppsala universitet finns ett 70-tal institutioner. Där bedrivs forskning och/eller utbildning inom ett eller flera besläktade ämnesområden.⁹ Institutionerna disponerar självständigt de medel som ställs till förfogande från interna och externa uppdragsgivare för angivna ändamål.

Institutionen leds normalt av en prefekt och en institutionsstyrelse. Prefektuppdraget ges direkt från vicerektor eller dekan. Styrelsen är sammansatt av företrädare för de anställda och studenterna vid institutionen. Ordförande är normalt institutionens prefekt. När det gäller forskning och utbildning rapporterar institutionsledningen till fakultetsnämnderna.

Det finns dessutom ett flertal centrumbildningar/institut, som har en fristående ställning direkt under en fakultetsnämnd, och som har utbildningsuppdrag och/eller bedriver forskning.

Sambandet mellan vetenskapsområden, fakulteter och institutioner vid Uppsala universitet framgår av nedanstående tabell:

⁷ Enligt Högskolelagen (1992:1434) ska universitet och högskolor där lärarexamen får avläggas alltid ha ett särskilt organ med ansvar för lärarutbildning och för forskning som knyter an till sådan utbildning (2 kap. 5 a §).

⁸ Fakultetsnämnden består av 13 ledamöter: ordförande, vice ordförande, 7 lärare och 4 studenter.

⁹ Institutionen är den primära arbetsplatsen för studenter, lärare och forskare samt andra yrkeskategorier såsom sekreterare, lokalvårdare, instrumentmakare, ingenjörer med flera.

VO	Fakulteter	Inst.	
HumSam (områdesnämnd, vicerektor)	Teologisk (<i>fakultetsnämnd, dekan</i>)	1	
	Juridisk (<i>fakultetsnämnd, dekan</i>)	1	
	Historisk-filosofisk (<i>fakultetsnämnd, dekan</i>)	9	
	Språkvetenskaplig (<i>fakultetsnämnd, dekan</i>)	4	
	Samhällsvetenskaplig (<i>fakultetsnämnd, dekan</i>)	13	
MedFarm (områdesnämnd tillika fakultetsnämnd, vicerektor)	Medicinsk (dekan)	11	
	Farmaceutisk (dekan)	3	
TekNat (områdesnämnd tillika fakultetsnämnd, vicerektor tillika dekan)	Teknisk-naturvetenskaplig	<i>Sektion</i>	
		Ma/Data	3
		Fysisk	3
		Teknisk	1
		Kemisk	5
		Biologisk	5
Geovet.	1		
Utbildningsvetenskaplig fakultet (<i>fakultetsnämnd, dekan</i>)		6	
<i>Summa</i>		66	

Inom universitetet finns således nio fakulteter varav sju med egna fakultetsnämnder (för TekNat är fakultetsnämnden tillika områdesnämnd). Medicinska och farmaceutiska fakulteterna har en gemensam fakultetsnämnd, tillika områdesnämnd. I fakultetsnämnden, tillika områdesnämnden, för TekNat har sex av ledamöterna särskilda uppdrag att bereda sektionsspecifika uppdrag.

3 Synen på anställningsbarhet inom lärosätet

I detta kapitel redovisas vad som framkommit vid Riksrevisionens intervjuer när det gäller synen på anställningsbarhet inom lärosätet. Intervjuer har genomförts med företrädare för dels universitetets ledning, centrala förvaltning och studentkåren, dels ett urval fakulteter, institutioner och program. Samma frågeområden har behandlats vid alla intervjuer. Frågorna har varit öppna och gett stort utrymme för respondenterna att utveckla sina svar.

3.1 Universitetsövergripande intervjuer

Detta avsnitt bygger på Riksrevisionens intervjuer med företrädare för universitetsledningen, Studerandebyrån och Uppsala studentkår (se bilaga 1).

3.1.1 *Bolognaprocessen*

Utgångspunkt för universitetets tolkning av begreppet anställningsbarhet är den definition som används inom Bolognaprocessen.¹⁰ Universitetets ledning lade ned ett betydande arbete för att etablera den tolkningen på lärosätet. Bologna introducerades som en strukturreform men kom också att handla om kvalitet. Enligt företrädare för universitetsledningen vill man se förändringen som en ren kvalitetsreform som involverade alla lärare samtidigt med en revidering av utbildnings- och kursplaner.

De intervjuade på Studerandebyrån instämmer i att Bolognas definition är utgångspunkten. Man tycker det är bra att Bolognadefinitionen medger en vidare tolkning av anställningsbarhet i termer av ”skills” och ”beyond skills”.¹¹ Det finns dock en risk för begreppsförvirring – vad är det som egentligen ligger i ”beyond skills”? Definitionen är också mycket bred. Det finns en risk att ansvariga på olika nivåer plockar ut de delar som de tycker passar.

Något som kan vara kontroversiellt är ”nyckelfärdigheten”. Där kan åsikterna gå isär om vilken roll och uppgift som universitetet har och bör ha. Som exempel nämns bland annat sjuksköterske- och ingenjörutbildningarna. Företrädare för Studerandebyrån påpekar också att Bologna ställer nya och större krav på hur man ska vägleda studenter som kommer från andra länder.

De intervjuade företrädarna för studentkåren menar att Bologna medfört en ökad flexibilitet för studenterna. Möjligheterna att för studenterna kunna dela upp sin utbildning och gå tillbaka till universitetet i ett senare skede i livet har stärkts. Samtidigt har det gått för kort tid för att man ska kunna

¹⁰ ”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.”

¹¹ Anställningsbarhet kan ses som färdigheter och bortom färdigheter. I e-post till Riksrevisionen 2009-07-10 förtydligar universitetet: ”Till färdigheter (”skills”) hör t ex kritiskt tänkande, muntlig och skriftlig förmåga samt samarbetsförmåga. Utöver dessa enskilda färdigheter ska utbildningen bidra till utveckling ”beyond skills”. Detta vidare synsätt innebär att studenterna ska ha en djupare förståelse för, och helhetssyn på, sina ämneskunskaper och färdigheter. I begreppet ingår att ta ansvar för sin egen kunskapsutveckling och ha tilltro till den egna förmågan (”self-efficacy”). Utbildningen bidrar på så sätt till studenternas personlighetsutveckling och rustar dem för kvalificerat arbete och för en föränderlig arbetsmarknad. Dessutom leder det till studenter som aktivt kan bidra till samhällsutvecklingen.”

uttala sig om hur det har gått. Många studenter och lärare är fortfarande ”förvirrade”.

Några intervjuade på central nivå menar att anställningsbarhet i ett Bologna-perspektiv handlar om ett livslångt lärande, i form av kompetensutveckling såväl på universitetet som på företag och myndigheter.

Flera av de intervjuade på central nivå betonar de stora förändringar som Bologna-processen förde med sig. Lärandemålen handlar inte längre så mycket om att ”redogöra för” eller ”beskriva” utan om vad en student faktiskt ska kunna i relation till exempelvis en tänkt arbetsuppgift, en process som i princip berörde varenda lärare och genomfördes på en förhållandevis kort tid och, enligt en intervjuad, är bland det mest samlade och genomgripande som har skett inom högskolevärlden på senare tid.

3.1.2 *En bred innebörd av begreppet anställningsbarhet*

Intervjuerna på central nivå visar att det finns många olika åsikter om innebörden av begreppet anställningsbarhet. Flera av de intervjuade anser att anställningsbarhet är ett komplicerat och snävt begrepp som är svårt att samla i en definition. En intervjuad menar att anställningsbarhet är den utbildning som en student har fått och huruvida den är relevant i relation till det framtida arbetslivet. En annan menar att begreppet handlar om huruvida studenten efter sin utbildning kan försörja sig själv inklusive att starta eget företag, och ger det en koppling till användbarhet. En tredje dimension som framförs är hur studenten och utbildningen kan bidra till samhällets utveckling och människors välfärd. En högskoleutbildning ska ge kunskaper och färdigheter så att man kan forma sitt eget liv och vara till nytta i samhället.

Flera påpekade att det är viktigt att skilja på *begreppet* och *företeelsen* anställningsbarhet, där det första i vissa fall kan vara problematiskt medan det senare inte anses vara det.

Under intervjuerna framkom också åsikten att begreppet anställningsbarhet sänder passiva signaler – ska universitetet tänka på studenterna som några som ska göras anställningsbara? Ett sådant synsätt har man dock inte valt att använda på Uppsala universitet. Flera av de intervjuade framför att begreppet utesluter entreprenörskap och egenföretagande, och att den engelska termen *employability* är mer träffsäker.

Flera intervjuade påpekar att studenterna gör aktiva val genom att välja utbildning. Därför kan det vara bättre att tala om användbarhet i stället för anställningsbarhet – att studenterna har användning för sin utbildning i arbetslivet. Det finns annars en risk för att förhållningssättet kan bli allt för instrumentellt: att det är ett specifikt yrke man utbildar sig för, och att ett kortsiktigt perspektiv får råda. Flera intervjuade menar att universitetets uppgift är att fokusera på kunskaper som inte har ett ”bästföredatum”. Det är också viktigt att studenterna förutom att ha ämnes- och yrkeskunskaper även lär sig bland annat kritiskt tänkande. En av de intervjuade kallar det för att vara omställningsbar.

Anställningsbarhet associeras även till generiska kunskaper och färdigheter. Studenterna får som regel en hel del generiska kunskaper i

utbildningen, till exempel muntlig och skriftlig framställning, att lära sig att lära etc. Flera intervjuade betonar att undervisningsformer som ansluter till arbetslivet går utmärkt att förena med de generiska kunskaperna. En intervjuad anser att de generiska kompetenserna är bland det viktigaste man kan skicka med studenterna.

Samtidigt framkommer det i intervjuerna att universitetet och arbetsgivarna inte alltid har samma förväntningar på de studenter som examineras från lärosätet. Flera betonar att universitetet vill ge en god grund för att studenterna ska kunna gå vidare i arbetslivet under lång tid, medan arbetsgivarna ofta vill ha personer som de kan anställa nu.

En intervjuad menar att det finns två sorters anställningsbarhet. För det första finns det ett yrkesträningsspektiv för till exempel läkare och många civilingenjörers utbildning. För det andra finns det en anställningsbarhet som har att göra med att hela människan blir utbildad i en bredare mening, att till exempel bli duktigare på att lösa problem och kommunicera. Dessa två aspekter står inte i motsatsställning.

Företrädare för universitetsledningen menar att man måste acceptera att begreppet anställningsbarhet inte är entydigt definierat, men att det kan vara användbart ändå. Universitetet har arbetat hårt för att ge begreppet anställningsbarhet en ”vettig” innebörd. Detta har man gjort genom att bland annat genomföra konferenser på temat anställningsbarhet och arbetslivsanknytning och begreppet har även diskuterats i universitetets kvalitetskommitté. Universitetsledningen betonar att anställningsbarhet inte bara handlar om ”skills” utan även om ”beyond skills”, samt att det är viktigt att integrera arbetslivsaspekten i undervisningen.

Flera begrepp används parallellt med eller i stället för anställningsbarhet. Universitetsledningen talar gärna om anställbarhet, framför allt i universitetets centrala policydokument. Ett annat begrepp som används parallellt med anställningsbarhet är arbetslivsanknytning. Enligt en av de intervjuade ger dessa båda begrepp sammantaget en mer nyanserad bild av vad det handlar om. En annan intervjuad menar att arbetslivsanknytning är ett bredare och bättre begrepp än anställningsbarhet. Till arbetslivsanknytning hör praktik, cv-granskning och gästföreläsningar. Andra begrepp/termer som förekommer är användbarhet, omställningsbarhet och att vara kapabel.

Begreppet anställningsbarhet var inte helt okontroversiellt på Uppsala universitet när det lanserades. Det uppfattades som om all undervisning skulle bli specifikt yrkesorienterad. Universitetet anser att de har ett bredare uppdrag än så och att det tvärtom kan motverka anställningsbarheten att utbilda alltför specifikt, eftersom arbetsmarknaden inte ser ut på det sättet. Däremot anser ledningen att begreppet inte längre är kontroversiellt. Det finns dock enskilda lärare som är kritiska till begreppet, vilket bland annat framkom i en kritisk debattartikel i vilken även professorer verksamma på Uppsala universitet ingick.¹²

Företrädare för den centrala studie- och karriärvägledningen påpekar att mycket av deras arbete handlar om att tänja, vrida och vända på anställningsbarhetsbegreppet. Det gäller att försöka tydliggöra för

¹² “Universitetet ska inte förmedla jobb” i Svenska Dagbladet den 21 april 2008.

studenterna vad det är som gör de anställningsbara och då att se bortom ämneskunskaperna och in i de generella färdigheterna. Det är ofta lättare att peka på vilka specifika kunskaper som behövs för ett yrke än att få studenterna att själva se vilka generiska kunskaper som behövs för att de ska bli mer anställningsbara. Man betonar också att uppgiften är att nyansera bilden – det är inte enbart praktik som leder till anställningsbarhet, som många studenter tycks tro. Det handlar även om andra aspekter.

Företrädare för studentkåren menar att de inte har sett begreppet användas på ett enhetligt sätt någonstans på universitetet. Det finns egentligen ingen samsyn kring begreppet men begreppet är heller inte särskilt kontroversiellt. Studentföreträdarna menar också att anställningsbarhet och anställbarhet inte är begrepp som studenter använder särskilt ofta. Används begreppen, tolkas de ofta fel. För studenterna betyder anställningsbarhet ofta vad de ska ha läst för att kunna påbörja ett visst yrke. Studenterna tror att det handlar om specifika spetskunskaper. Det talas inte så ofta om anställningsbarhet utan mer om arbetslivsanknytning eller samverkan.

3.1.3 Motsättning mellan anställningsbarhet och bildning?

Universitetsledningen anser att det med deras tolkning av begreppet inte finns någon motsättning mellan anställningsbarhet och akademisk kvalitet eller bildning. Inte heller företrädare för studerandebyrån anser att det finns någon motsättning. Det är snarare tvärtom, de två begreppen går hand i hand och de generiska färdigheterna är centrala verktyg i detta sammanhang. Anställningsbarhet kan dock komma i konflikt med bildningsidealet om anställningsbarhet skulle tolkas som att det ska svara mot omedelbara krav från omvärlden.

Samtidigt betonar företrädare för Studerandebyrån att akademien måste vara klar över att för flertalet studenter är det inte akademien som är den framtida arbetsplatsen. Bildning är dock kärnverksamheten och det är viktigt att tala om för studenterna att allt de lär sig på universitetet kommer de att få användning för framöver. Detta är väsentligt inte minst för att studenterna ska känna sig motiverade.

De intervjuade studentföreträdarna menar att det går att uppfatta en spänning mellan bildning och anställningsbarhet och att bildningsperspektivet dominerar. Begreppen borde gå att förena, även om det ibland kan uppstå motsättningar. Bildning kan till exempel handla om att läsa bredare och tvärvetenskapligt men också om generiska färdigheter. Anställningsbarhet får inte sättas i motsats till bildning. Samtidigt som det är viktigt att en student kan få ett arbete efter utbildningen, får det inte bli för mycket stuprör av utbildningen. Studenterna menar också att det generellt är svårare för enstaka kurser än för program att uppfylla mål i termer av anställningsbarhet.

3.1.4 Arbetslivsanknytning under utbildningen

En viktig aspekt på anställningsbarhet är om och på vilket sätt det ingår moment av arbetslivsanknytning i utbildningen. I intervjuerna på central nivå framkom en mycket stark koppling mellan anställningsbarhet och praktik. Samtidigt framgick att praktik inte är ett helt okontroversiellt inslag

i utbildningarna – man kan utläsa en klar ambivalens i inställningen till detta. De praktikinslag som många studenter efterfrågar kräver enligt universitetsledningen stora resurser för att de ska bli bra. Ledningen betonar att det i princip ska ställas samma akademiska krav på praktik som på annan verksamhet. Samtidigt finns det alternativ såsom olika former av mentorsprogram, realistiska fall och andra gruppuppgifter, som är väl så bra som praktik och mindre resurskrävande.

Enligt studentrepresentanter är det här en klassisk diskussion – studenterna vill ha mer arbetslivsanknytning i utbildningen samtidigt som många fakulteter, även om de säger sig tycka detsamma, i stället prioriterar andra insatser. Studenterna ser dock en tendens att fler utbildningar, inte minst nya utbildningar, lägger in praktikinslag för att öka arbetslivsanknytningen.

3.1.5 Kan man bedöma en students anställningsbarhet?

Många av de intervjuade på central nivå menar att det i första hand är arbetsgivaren som avgör om en student är anställningsbar. En metod som också används vid universitetet är alumnuppföljningar för att fråga utexaminerade studenter vad de tycker om utbildningens koppling till arbetsmarknaden, vad för slags arbeten de har, om de trivs med mera. Företrädare för Studerandebyrån lyfter fram de arbetsmarknadsdagar som studentkåren anordnar, som ett sätt att se vilka kategorier av studenter som företagen söker efter. Universitetet kan också få en bild av vilka slags studenter som företagen söker genom de företag som ingår i det nyhetsbrev som Uppsala universitets arbetslivscenter Studenter & Arbetsmarknad ger ut och som studenter kan prenumerera på (drygt 3 000 prenumeranter).

Företrädare för studentkåren menar att det är svårt att isolera vilka faktorer som har varit avgörande för en anställning eftersom det inte är en objektiv process att anställa någon. Vidare betonas att kontakter är viktiga för att bli anställd. Dessutom kan alumners och arbetsgivares åsikter gå isär om vad som gör en student anställningsbar.

3.2 Intervjuer på fakultets- och institutionsnivå

I denna del redogörs för de intervjuer som Riksrevisionen genomfört med företrädare för ett urval av fakulteter, institutioner och program (se bilaga 1).

3.2.1 Bolognaprocessen

Begreppet anställningsbarhet blev centralt i samband med den översyn av utbildningarna som gjordes med anledning av Bolognaprocessen. Dessförinnan hade man inte tänkt särskilt mycket på begreppet, än mindre gjort någon särskild analys av det. Många fakultets- och institutionsföreträdare menar att Bolognadeklarationens breda definition av anställningsbarhet är bra, eftersom den inkluderar livslångt lärande, entreprenörskap och eget företagande och den högre utbildningens betydelse för individen som medborgare. En annan förtjänst med Bolognadeinitionen är att den betonar att institutionen är en serviceorganisation för studenterna och sätter dem i centrum.

En institutionsföreträdare konstaterar att man genom begreppet och Bologna har börjat tänka i andra banor gällande anknytningen till arbetslivet. Begreppet är bra eftersom det tydliggör avnämning- och nyttoperspektivet. Det fanns andra som anser att det inte finns någon entusiasm inför begreppet anställningsbarhet på universitetet – ”det finns med som ett av orden i Bologna”. Att studenterna är aktiva i Bolognaprocessen lyfts fram som viktigt för anställningsbarheten. Samtidigt anser flera intervjuade att det var bra att de generiska kunskaperna formaliserades för att tydliggöra vad studenten egentligen kan.

Ett intryck av intervjuerna är att såväl intresset för som hur länge man har arbetat med frågor om anställningsbarhet och arbetslivsanknytning varierar stort mellan fakulteter och än mer mellan institutioner. En intervjuad påpekar att de på institutionen hann arbeta 25 år med frågor om arbetslivsanknytning i utbildningen innan det blev aktuellt för nästa högre nivå i organisationen (fakulteten) att intressera sig för frågan i samband med Bolognaprocessen.

Flera fakultetsföreträdare menar att begreppet anställningsbarhet inte längre är kontroversiellt på Uppsala universitet. Det är i högsta grad rimligt att studenterna ska bli anställningsbara efter utbildningen med tanke på att de investerar såväl egna pengar och skattebetalarnas. Självklart eftersträvas att studenterna ska få ett arbete efter utbildningen. Det kan dock vara ett problem om man bara betonar nyttan av en utbildning. Man måste ha ett mer långsiktigt perspektiv och värdera breda grundkompetenser.

En annan företrädare på samma institution menar att det har skett en väldig omsvängning sedan Bologna. En företrädare som har varit verksam på universitetet under många år menar att det tidigare inte var akademiskt korrekt att vara lierad med omvärlden och yrkeslivet, men att detta har förändrats och att det i dag kommer uppmuntran och signaler från universitetsledningen att se och göra den här kopplingen, samtidigt som det också betonas i kontakter mellan olika nivåer och i policydokument.

3.2.2 Engagerade studenter

En vanlig uppfattning bland de intervjuade på fakultets- och institutionsnivåerna är att anställningsbarhet handlar om möjligheten att få anställning över huvud taget och att det inrymmer både aspekter som universitetet kan hjälpa till med och aspekter som universitetet inte kan göra någonting åt. Det betonas också att studenten själv väljer sin anställningsbarhet. Väljer studenten en inriktning som forskare så är det som forskare man blir anställningsbar.

Flera institutions- och fakultetsföreträdare anser att det i första hand är studenterna som är drivande i fråga om anställningsbarhet. Det finns en bild av att studenterna under senare tid har blivit mer aktiva och i större utsträckning efterfrågar praktik och att utbildning och arbete ska passa som hand i handske, förväntningar som företrädarna menar inte alltid är realistiska. En intervjuad anser att för studenterna betyder anställningsbarhet att man lär sig det man behöver för ett visst yrke.

Några intervjuade menar att det finns en risk för att begreppet kan missuppfattas och väljer att i stället använda den engelska benämningen employability. På en institution används begreppet anställningsbarhet inte

alls i kommunikationen med studenterna eftersom det anses vara för teoretiskt och byråkratiskt. Man ser en risk att studenterna misstolkar det som att det skulle handla om någon garanti att få arbete. Det är man på institutionen noga med att påpeka att man inte kan lämna.

3.2.3 *En bred innebörd av begreppet anställningsbarhet*

En institutionsföreträdare menade att anställningsbarhet är summan av de kunskaper och färdigheter som studenterna får i utbildningen och som gör dem väl förberedda för såväl yrkesliv som forskarutbildning. Till detta räknas kommunikations- och färdighetsträning, förmågan att samarbeta och presentera, att arbeta i grupp, samt ämneskunskap. I diskussionen inför övergången till Bolognaprocessen hörde att anställningsbarhet bland annat handlar om färdigheter som kritiskt tänkande. På en institution betonades att anställningsbarhet handlar om så mycket mer än studiebesök och seminarier. I stället för anställningsbarhet talade man där om yrkeslivsanknytning.

Av en annan intervju framgick att det på institutionen finns en stark samsyn att lägga in moment i kurserna som gör studenterna förberedda för såväl ett kommande yrkesliv som för forskarutbildning. Man lyfter också fram andra, mer tvärvetenskapliga kurser, som studenterna kan välja för att bredda sig.

3.2.4 *Motsättning mellan anställningsbarhet och akademisk bildning?*

Flertalet av de intervjuade anser att det inte finns någon motsättning mellan anställningsbarhet och akademisk kvalitet och bildning. God bildning bidrar till anställningsbarhet. Fakultetsföreträdare menar att universitetets uppdrag både är anställningsbarhet och bildning. Man ska inte alltid ta för givet att arbetsgivare alltid vill ha snävt definierade yrkeskunskaper hos studenterna, utan att arbetsgivarna även uppskattar mer traditionellt vetenskapliga kunskaper som förmåga till kritiskt tänkande och reflektion och förmåga att kunna formulera en problemställning, undersöka den och resonera kring resultaten.

Det är dock viktigt hur man väljer att definiera begreppet anställningsbarhet. Definierar man det snävt, att det handlar om en anställning i en tillverkningsindustri eller i ett företag, då kanske det kan uppstå en konflikt. Men använder man en vidare definition – alla färdigheter och kunskaper som gör att man kan arbeta inom fältet – då är det, enligt en intervjuad, inga problem.

Samtidigt finns det nyanser i den bild som gavs av intervjuerna. En stark fokusering på forskning inom institutionen riskerar ibland att gå ut över arbetslivsanknytningen i utbildningen. På en institution är det många studenter som tycker att forskningen i en del kurser betonas för starkt. Brister i utbildningarnas arbetslivsanknytning tydliggörs när studenter återvänder från praktikinslaget och då efterfrågar mer av generiska kunskaper som till exempel presentationsteknik.

En intervjuad påpekar att begreppet anställningsbart är svårt att tillämpa för generella program som inte är tydligt yrkesinriktade. De direktiv uppifrån som ibland finns för yrkesinriktade program saknas för mer generella program.

Synen på hur mycket av en utbildning som ska ägnas åt teoretiska respektive praktiska inslag varierar. Medan utbildningarnas forskningsanknytning är okontroversiell är dess arbetslivsanknytning betydligt mer ifrågasatt. Detta kommer till uttryck på många olika sätt varav en viktig del handlar om den enskilde lärarens inställning och egna erfarenheter av och kontakter med ett arbetsliv utanför akademien. En företrädare för en annan institution upplever inte att det finns några motsättningar generellt på institutionen, men att enskilda lärare kan ha andra åsikter.

3.2.5 *Arbetslivsanknytning under utbildningen*

Av intervjuerna med institutions- och fakultetsföreträdare framkommer att arbetslivsanknytning inte ses som en integrerad del av utbildningen överallt. En intervjuad formulerade problemet på följande sätt: Det är ingen som aktivt uttalar att arbetslivsanknytning inte är universitetets ansvar. Men det sägs inte heller att det är viktigt.

Det finns en diskussion på institutionsnivå om arbetslivsanknytning är något som man egentligen bör ägna sig åt eller inte. Inom vissa utbildningar finns det utöver praktikinslag inte så mycket i utbildningen som knyter an till arbetslivet.

Institutionernas egna undersökningar visar att studenterna efterfrågar mer av generiska kunskaper i utbildningen, men detta tillmötesgås inte alltid. Enligt institutionsföreträdare är fakultetsnämnderna i de flesta fall väl medvetna om detta, men det är inte så lätt att ändra på de strukturer som finns. Förändringar av utbildningar beror mycket på enskilda prefekters stöd och intresse för frågan. Det finns också en uppfattning att arbetslivsanknytning är något som universitetets centrala karriärvägledning ska hjälpa studenterna med. Samtidigt anser flera institutionsföreträdare att institutionen skulle kunna göra mer för att träna studenterna i t.ex. muntliga presentationer.

Enligt intervjuade institutions- och fakultetsföreträdare har universitetsledningens medvetenhet om betydelsen av insatser för ökad anställningsbarhet och arbetslivsanknytning i utbildningen ökat under senare år, till stor del beroende på Bolognaprocessens externa krav. Det finns också i dag många goda exempel på institutionsnivå. Samtidigt får den enskilde läraren på institutionen inte alltid stöd och uppmuntran att arbetslivsanknyta utbildningsmoment.

En institutionsföreträdare menar att initiativ till och uppmuntran av arbetslivsanknytning kommer underifrån, från institutionen, snarare än ovanifrån, från universitetsledningen. Synpunkter kommer också från studenterna om att arbetslivsanknytningen borde vara större och även från lärare som har märkt att många studenter är mer aktiva när det gäller frågor om arbetslivsanknytning idag jämfört med tidigare.

Av intervjuerna framkommer vidare att praktikinslagen ibland blivit ifrågasatta, inte minst inom de treåriga kandidatutbildningarna. I en del fall har praktikinslagen avvecklats. Enligt en intervjuad har Bolognaprocessen lett till att man i stället för anställningsbarhet har kommit att prioritera examenslängd. Det hänger samman med att en del intervjuade

institutionsföreträdare anser att det är svårt att bli anställningsbar efter tre år. Det krävs att studenten kommer upp på masternivå.

3.2.6 *Kan man bedöma en students anställningsbarhet?*

Flera intervjuade anser att det är arbetsgivarna som avgör om en student är anställningsbar eller inte. En del menar att faktorer som att studenterna engagerar sig i sociala verksamheter och förenings- och nationsliv också kan underlätta deras anställningsbarhet. Andra menar att personliga egenskaper, språkkunskaper med mera är viktiga.

Samtidigt påpekas att det är svårt att se om en student som befinner sig i ”systemet” är anställningsbar. Det är studenterna som själva måste uppfatta om de är anställningsbara. Detta vill man stödja genom att stärka studenternas självförtroende och betona att det handlar om att de ska kunna presentera sig själva och sina kunskaper för en arbetsgivare, som i slutändan är den som avgör en students anställningsbarhet. En institution har bjudit in fackförbund och andra organisationer att föreläsa om hur man skriver ett cv, presenterar sig själv osv.

Enligt fakultetsföreträdare görs egna alumnundersökningar som visar att de flesta studenter får ett för utbildningen relevant arbete och att universitetet ligger bra till när det gäller etablering på arbetsmarknaden. Även institutionerna gör egna undersökningar. Det är, enligt fakultetsföreträdare, viktigt att kunna visa studenterna vart tidigare studenter har tagit vägen, och att ta reda på hur många av studenterna som blir anställda respektive stannar inom akademin. Samtidigt är det viktigt att studenterna talar om vilka kompetenser som har varit viktiga i arbetslivet.

3.2.7 *Fler läser inom program – stärker det anställningsbarheten?*

En tendens idag är att utbildning inom ramen för program ökar på bekostnad av de fristående kurserna. Med anledning av den ökade tillströmningen till program och utifrån behov på arbetsmarknaden har flera nya program inrättats vid Uppsala universitet, bland annat språkvetarprogrammet, samhällsplaneringsprogrammet och det beteendevetenskapliga programmet.

En företrädare för ett av de nya programmen menar att studenter generellt är mer intresserade av att läsa program eftersom det ger dem en ram för sin utbildning. Detta bekräftades av en egen undersökning som visade att studenterna väljer program därför att det ger dem en känsla av sammanhållning. Samtidigt föredrar arbetsgivare programstudenter därför att det visar att de kan anpassa sig till en struktur, att de har disciplin och att de inte kan välja bort till exempel svåra kurser.

Det finns dock farhågor om att de treåriga kandidatutbildningarna är för korta för att förbereda studenterna på ett kommande arbetsliv, bland annat då de i många fall inte bedöms kunna inrymma praktikinslag.

3.3 **Sammanfattande iakttagelser**

Många av de intervjuade anser att begreppet anställningsbarhet är svårt att definiera och att det finns många olika tolkningar inom lärosätet. En vanligt förekommande uppfattning är att själva ordet anställningsbarhet leder till en

alltför snäv och avgränsad tolkning i förhållande till Bolognaprocessens syften. Från centralt håll framhåller man att det således kan finnas semantiska problem med begreppet, men att själva företeelsen – att arbetslivsanknyta utbildningen – inte är särskilt kontroversiell inom lärosätet.

Förutom anställningsbarhet används flera andra begrepp med liknande innebörd. I universitetets centrala policydokument och från universitetsledningens sida talas om anställbarhet, gärna i par med arbetslivsanknytning. På underliggande nivåer är arbetslivsanknytning det vanligast förekommande begreppet, även om också den engelska motsvarigheten employability används. Andra begrepp som förekommer är användbarhet och omställbarhet.

För många av de intervjuade handlar anställningsbarhet om att studenten ska få ett arbete och där också användning för sin utbildning. Anställningsbarhet associeras också till praktik och generiska kunskaper. Däremot används begreppet inte så ofta i dialogen med studenterna. Arbetet med anställningsbarhet anses till stor del vara en studentdriven process.

Från såväl centralt som lokalt håll ser man i praktiken ingen motsättning mellan anställningsbarhet och akademisk kvalitet eller bildning. Det kan dock komma i konflikt med bildningsidealet om anställningsbarhet tolkas som om det ska svara mot omedelbara krav från omvärlden. Begreppet anses heller inte längre vara särskilt kontroversiellt, även om det finns enskilda lärare som har en annan uppfattning. Däremot menar flera av de intervjuade på institutions- och programnivå samt bland studenterna att det finns skillnader i synen på forsknings- och arbetslivsanknytning, där den senare inte alltid är en integrerad del av utbildningen.

Företrädare för studentkåren anser att det saknas samsyn kring begreppet och att det inte används på ett enhetligt sätt på universitetet. Däremot anses det inte vara särskilt kontroversiellt, även om det i studentsammanhang oftare talas om arbetslivsanknytning eller samverkan i stället för anställningsbarhet.

Intervjuade på samtliga nivåer är positiva till Bolognadeklarationens breda definition av begreppet, och ser det som viktigt att också inkludera eget företagande och entreprenörskap. De ser det som utgångspunkten för universitetets arbete med frågan om studenternas anställningsbarhet. De anser dock att risken med en bred definition är att ansvariga på olika nivåer använder de delar av begreppet som passar dem själva bäst.

Många intervjuade framhåller svårigheterna med att mäta eller bedöma en students anställningsbarhet, och att anställningsbarheten ytterst avgörs av arbetsgivaren. Alumnuppföljningar och arbetsmarknadsdagrar är två exempel som universitetet använder för att följa upp studenternas anställningsbarhet.

4 Insatser för att främja studenternas anställningsbarhet

I detta kapitel redogörs för de insatser för att främja studenternas anställningsbarhet som genomförs på olika nivåer inom Uppsala universitet. Redovisningen bygger dels på dokumentstudier, dels på intervjuer med företrädare för universitetets ledning, centrala förvaltning, studentkåren samt ett urval fakulteter, institutioner och program.

På central nivå hör Studerandebyrån och Planeringsavdelningen till de administrativa stödfunktioner som har ett särskilt ansvar för frågor om anställningsbarhet och arbetslivsanknytning. Ansvaret för utbildningens kvalitet, t.ex. dess arbetslivsanknytning, ligger på fakultets- och institutionsnivå samt inom programmen. Inom Uppsala universitet har även studentkåren en viktig roll när det gäller studenternas anställningsbarhet.

4.1 Studie- och karriärvägledning

Den centrala studie- och karriärvägledningen på Uppsala universitet hör organisatoriskt till *Enheten för studie- och karriärvägledning*, som är en del av *Studerandebyrån*. Flera fakulteter och många institutioner har dessutom egna studievägledare.

På central nivå arbetar sammanlagt nio personer med studie- och karriärvägledning. Två av dessa har särskilt ansvar för universitetets arbetslivscenter *Studenter & Arbetsmarknad* (se nedan) och den tillhörande programverksamheten.

Det övergripande målet för studievägledningen vid Uppsala universitet är att ge studenter insikt om sina egna resurser och tillgång till tillräcklig information för att fatta välgrundade beslut om studie- och yrkesval.¹³ Enligt universitetets riktlinjer ska det vid universitetsförvaltningen finnas en central enhet för studievägledning samt tillgång till studievägledning på program-, institutions- och/eller fakultetsnivå. Nära samverkan mellan dessa nivåer anses viktig för att målen ska nås.

Yrkes- och arbetsmarknadsorientering är ett ansvar för den centrala studievägledningen. Studievägledning på institutionsnivå ska främst ge relevant information om studiemedel och arbetsmarknad.¹⁴ I riktlinjerna anges också att organisation och ansvar för studievägledningsfunktionen ska tydliggöras så att studenten, oavsett om han eller hon läser inom program eller fristående kurs, redan vid terminsstart blir medveten om var och hur studievägledning finns tillgänglig.

Enligt riktlinjerna ska varje institution/program utforma instruktion och avsätta resurser för studievägledarfunktionen. Vidare framgår bland annat att vägledaren ska hålla sig informerad om framtida arbetsmarknad och yrkesroller, särskilt den som har betydelse för studenterna på aktuell utbildning. Studievägledaren bör också ha kunskap inom arbetsmarknadsinformation för att underlätta övergången mellan studier och

¹³ Mål- och riktlinjer för studie- och yrkesvägledningen vid Uppsala universitet.

¹⁴ Mål- och riktlinjer för studie- och yrkesvägledningen vid Uppsala universitet, s. 3f.

yrkesliv, orientera sig om arbetsmarknaden och möjliga yrkesområden, samt samverka med Studenter & Arbetsmarknad och övriga som kan ha betydelse för studenternas arbetsliv.^{15 16}

Vid enheten kan studenter förutom information om studier och arbetsliv även få hjälp att utforma bland annat cv och ansökningsbrev. Enheten har även fortbildning för institutionernas studievägledare inom områdena *information, vägledningsmetodik* och *omvärldskunskaper*.

Enligt intervjuade företrädare för Studerandebyrån efterfrågar studenterna idag i högre utsträckning än tidigare information om vilket arbete de kan få efter en viss utbildning. De är också mer intresserade av den framtida arbetsmarknaden för ett visst yrke. De flesta förfrågningarna till den centrala studie- och karriärvägledningen kommer via e-post. Ökningen av e-postförfrågningar har inneburit att man har tappat många spontanbesökare som tidigare kom till den centrala studerandeexpeditionen.

Företrädare för Studerandebyrån anser att studie- och karriärvägledningen i dagsläget inte är tillräckligt väl utbyggd. Man anser att verksamheten framför allt borde förstärkas på institutionerna eftersom det är där som studenterna finns till vardags. Dock framförs att detta skulle kunna vara problematiskt eftersom vissa institutioner inte anser sig ha råd med egen studie- och karriärvägledning när resurserna knappt räcker till undervisning.

Det finns också institutioner som saknar egen studie- och karriärvägledning. I sådana fall sköts uppgiften vanligen av studierektor. I samband med Högskoleverkets rapport om studievägledning (2007:29 R) gjorde Uppsala universitet en egen undersökning. Där redovisades en snabbenkät till institutionerna som visade att resurserna för vägledning varierade från en person på heltid till två procent av en heltid.

Uppsala universitet anser att studie- och karriärvägledning är en viktig kvalitetsfråga och strävar efter att kunna erbjuda studenterna en mer personlig uppföljning med vägledning som kombineras med bland annat coachning och mentorskap.¹⁷ Universitetet deltar i olika vägledarnätverk på såväl nordisk som europeisk nivå.

På program- och institutionsnivå har flera av de intervjuade, såväl lärare som studenter, framfört att de upplever att den centrala studie- och karriärvägledningen fungerar bra och att Studenter & Arbetsmarknad är synliga med information och programblad på institutionerna.

4.2 Studenter & Arbetsmarknad

Studenter & Arbetsmarknad är Uppsala universitets arbetslivscenter och hör organisatoriskt till Enheten för studie- och karriärvägledning. Syftet med verksamheten, som bemannas med två heltidstjänster, är att stötta och hjälpa universitetets studenter och doktorander att komma ut på arbetsmarknaden. Samtidigt vill man förenkla för företag och organisationer att komma i kontakt med universitetets studenter. Studenter & Arbetsmarknad bedriver också programverksamhet i form av bland annat föreläsningar och

¹⁵ Mål- och riktlinjer för studie- och yrkesvägledningen vid Uppsala universitet, s. 4f.

¹⁶ Mål- och riktlinjer för studie- och yrkesvägledningen vid Uppsala universitet, s. 5.

¹⁷ Uppsala universitets budgetunderlag 2009-2011, s. 6.

seminarier om cv-utformning, jobsökning, träning inför anställningsintervjuer m.m. De ger även ut ett nyhetsbrev till drygt 3 000 prenumeranter med tips om praktikplatser, examensjobb osv.

En del av Studenter & Arbetsmarknads webbplats riktar sig till arbetsgivare. Där beskrivs vad universitetet kan hjälpa till med och hur arbetsgivare kan komma i kontakt med ansvariga för verksamheten.¹⁸

Varje termin annonserar Studenter & Arbetsmarknad i bl.a. Uppsala studentkårs tidskrift Ergo, sätter upp affischer samt skickar ut påminnelser via nyhetsbrevet om sin verksamhet. Till alla nya studenter skickas också handböcker med information. Enligt Studerandebyrån känner trots detta inte alla studenter till att det finns ett arbetslivscenter där de kan få stöd och hjälp. Många studenter känner inte till att det finns programaktiviteter som de kan gå på redan under första eller andra terminen. Det är vanligt att studenterna intresserar sig mer för detta först när de börjar söka arbete.

I ökande utsträckning anordnar även studentföreningarna och fackförbunden egna aktiviteter. Exempelvis har Uppsalaekonomerna ett eget karriärcenter och bl.a. Jusek anordnar olika aktiviteter. Enligt företrädare för Studerandebyrån är det inte ett självändamål att alla studenter ska söka sig till den centrala studie- och karriärvägledningen.

4.3 Arbetsmarknadsdagar

Vid Uppsala universitet anordnas olika arbetsmarknadsdagar. Till de större hör *Kontaktdagarna* för samhällsvetare, *Personalvetarnas dag*, *Pharmada* farmaceutiska studentkårens arbetsmarknadsdag för utbildningar med farmaceutisk anknytning, *SUJK* för juridikstudenter och *Utmarm* för studenter på den teknisk- naturvetenskapliga fakulteten, systemvetare och språkteknologer samt *Ekonomdagarna*.

Arbetsmarknadsdagar arrangeras av studentkårer och studentföreningar. På arbetsmarknadsdagarna får studenterna möjlighet att träffa potentiella arbetsgivare och samtidigt får universitetet en bild av vilka studentkategorier företagen efterfrågar.

Gemensamma arbetsmarknadsdagar för hela lärosätet anordnas inte längre vid Uppsala universitet. Sådana har, enligt uppgift, tidigare anordnats vid 2-3 tillfällen, senast för 10 år sedan. Under senare år har emellertid Uppsala studentkår och Farmaceutiska studentkåren på eget initiativ tagit över verksamheten. Arrangemangen är då inte längre lärosätetsövergripande utan anordnas av olika studentföreningar. Från universitetets sida tycker man att det är bra att studenterna själva tar ansvar för olika aktiviteter och anser att olika studentinitiativ såsom studentmässor och kontaktdagar kompletterar universitetets insatser.

Studenter & Arbetsmarknad utvecklades efter det att studentföreningarna tog över ansvaret för arbetsmarknadsdagarna. Enligt Studerandebyrån vill universitetet att varje utbildning själv arbetar med kopplingen till arbetsmarknaden.

¹⁸ www.uadm.uu.se/jobb/arbetsgivare (090312)

För de studenter vars institutioner eller studentföreningar inte anordnar några arbetsmarknadsdagar genomförs seminarier, ”verktygskurser” och kurser anordnade av bland annat fackförbund (till exempel DIK¹⁹). Även programföreningarna anordnar olika aktiviteter. Enligt företrädare för Studerandebyrån finns de största svårigheterna i humanistiska ämnen, bland annat eftersom man där ofta är beroende av eldsjälar som inte alltid har möjlighet att avsätta tillräckligt med tid för uppgiften.

4.4 Kompetensutveckling

Universitetet har också från centralt håll anordnat aktiviteter med syfte att diskutera frågor om anställningsbarhet och arbetslivsanknytning. Ett exempel på det är den inspirationseftermiddag för anställda och studenter med rubriken *Är du anställningsbar lille vän...?* som anordnades i början av mars 2008. Diskussionen handlade om vad arbetsgivarna vill ha och hur långt universitetet ska anpassa sig till kraven på anställningsbarhet. Arrangörer var Uppsala studentkår och UPI, pedagogisk utveckling vid universitetet.²⁰

4.5 Drivhuset och UU Innovation

Uppsala universitet och Uppsala studentkår är stiftare av *Drivhuset*. Där ges kostnadsfri service till studenter som vill starta och driva företag eller på annat sätt förverkliga sina idéer. Drivhuset erbjuder individuell vägledning och anordnar olika inspirationsaktiviteter för att öka intresset för företagande.

Inom *UU Innovation* finns Centrum för Entreprenörskap och Företagsutveckling (CEF) som är ett samverkansprojekt mellan de båda universiteten i Uppsala och näringslivet i regionen. UU Innovation är universitetets verktyg för att utveckla samverkan med näringslivet inom forskning och kommersialisering av resultat och idéer. Centralt i verksamheten är Entreprenörsskolan och Projektledarprogrammet som främst vänder sig till studenter på yrkesprogram samt utbildning i innovationsteknik och entreprenörskap för doktorander.

4.6 Uppföljning av tidigare studenter

Regelbundna alumnstudier har genomförts bl.a. i syfte att få en bättre bild av arbetsmarknadens krav på utexaminerade studenter. Analyserna görs för respektive huvudområde alternativt utbildningsprogram. För perioden 2007-2012 genomförs ytterligare en omgång sådana alumnstudier.²¹

Enheten för kvalitet och utvärdering, som organisatoriskt hör till Planeringsavdelningen, har ansvar för att på central nivå följa upp hur det har gått för universitetets tidigare studenter. Informationen används bland annat som underlag för vidareutveckling av utbildningarna. I september

¹⁹ Fackförbundet DIK (*Dokumentation, Information och Kultur*) är anslutet till SACO och organiserar akademiker med utbildning eller examen i verksamhetsanknutna ämnen. Förbundet har cirka 20 000 medlemmar. Sju delföreningar ingår i centralorganisationen.

²⁰ <http://www.universen.uu.se/artiklar.php?id=323&typ=artikel&fy=2008&offset=240>

²¹ Forsknings- och utbildningsstrategier för Uppsala universitet 2009–2012, (Dnr UFV 2007/607), s.9.

2006 publicerades en undersökning av drygt 4 000 utexaminerade studenters åsikter om sina studier vid Uppsala universitet och värdet av studierna på arbetsmarknaden.²² I enkäten ställs frågor om nuvarande sysselsättning, hur snabbt man fick sitt första arbete, utbildningens värde, vad som var mindre bra eller saknades i utbildningen avseende innehåll, färdighetsträning, osv. Dessutom ställs en fråga om utbildningens innehåll har varit relevant i relation till arbetsuppgifterna. Sedan 2007 får alumnerna även frågor om gästföreläsningar och praktik.

Undersökningen visar att 45 procent av alla respondenter fick arbete redan innan avslutad utbildning och ytterligare en femtedel inom en månad efter examen. För 10 procent tog det mer än sex månader. Två tredjedelar av de som fick arbete har hela tiden arbetat inom sitt utbildningsområde medan 10 procent inte alls har arbetat inom det område de har utbildats för. Tre fjärdedelar av respondenterna är nöjda med sitt nuvarande arbete.

Vidare instämmer 60 procent av respondenterna helt eller nästan helt i att utbildningens innehåll har varit relevant i förhållande till de arbetsuppgifter man har idag. Drygt 20 procent instämmer inte i det påståendet. Högst andel som inte tycker att utbildningen har varit relevant i förhållande till arbetsuppgifterna finns inom språkvetenskaplig och historisk-filosofisk fakultet. Lägst andel har juridisk fakultet och de som har gått en civilingenjörsutbildning. Drygt 60 procent anser att arbetsuppgifterna motsvarar deras utbildningsnivå.

Respondenternas syn på färdighetsträningen i utbildningen visar att över 80 procent är mycket eller ganska nöjda med träningen i skriftliga presentationer och att självständigt lösa problem. Motsvarande andel för muntliga presentationer är 60 procent och att förklara för ickespecialister 35 procent.

Drygt 10 procent av respondenterna inom historisk-filosofisk, språkvetenskaplig och samhällsvetenskaplig fakultet svarade att muntliga presentationer överhuvudtaget inte förekom i utbildningen. Motsvarande andel inom teologisk fakultet var 19 procent, trots att hela 84 procent av teologerna har svarat att de har haft arbetsuppgifter som i hög grad har ställt krav på att göra muntliga presentationer. Mest missnöjda med träningen av muntliga presentationer var respondenter på civilingenjörsutbildningen (13 procent) och på teknisk-naturvetenskaplig fakultet (12 procent).

I de öppna svaren om vad som var bra respektive mindre bra och vad som saknades i utbildningen var det många som kommenterade avsaknaden av arbetslivsanknytning. Många efterfrågade praktik och såg det som ett positivt inslag i utbildningen. Drygt hälften av respondenterna hade gärna sett mer av såväl studiebesök som muntliga presentationer.

Det finns också skillnader mellan forskare och ickeforskare i svarsgruppen. Medan 52 procent av forskarna instämmer helt i påståendet att utbildningens innehåll har varit relevant i relation till arbetsuppgifterna är samma andel för ickeforskarna endast 25 procent.

²² Uppsala universitet, 2006. *Med en examen från Uppsala universitet*. En postenkät skickades ut till drygt 6 000 tidigare studenter under åren 2000–2005 som antingen tagit en grundexamen med minst 60 poäng i ett huvudämne eller en yrkesexamen. Svarsfrekvensen för de flesta ämnen och program är 65-70 procent. 16 procent av respondenterna är forskare.

Enheten för kvalitet och utvärdering har också tagit fram ett underlag med synpunkter från institutioner och program om nyttan av alumnstudier.²³ Under 2001-2006 levererade enheten 80 ämnes-/programspecifika rapporter till respektive institution som ett underlag i samband med Högskoleverkets utvärderingar av berörda utbildningar. Syftet med denna rapport har varit att undersöka nyttan av alumnstudier och sprida goda exempel. Metodologiskt genomfördes gruppintervjuer med företrädare för tolv ämnen/program (prefekt eller ordförande i programråd/kommitté). Resultaten visar att flera framhöll att frågorna om tidigare studenters sysselsättning och arbetsmarknad efter examen var särskilt intressanta. Exempel på särskilt intressant information var bland annat i vilken utsträckning studenterna fått arbete och utbildningens relevans i förhållande till arbetsuppgifterna. Alumnrapporterna användes bland annat i samband med institutionernas självvärderingsarbete och som diskussionsunderlag.

Vid hälften av intervjuerna nämndes att rapporterna fått ny aktualitet i och med arbetet med Bolognaprocessen, och att de fungerat som underlag för det interna förändringsarbetet, bland annat som komplement till de egna kursvärderingarna. Vid fyra av tolv intervjuer nämndes att konkreta åtgärder hade vidtagits med anledning av rapporterna. Till exempel hade ett program infört fler muntliga presentationer mot bakgrund av att 70 procent av de tidigare studenterna önskade mer av detta moment. En del program och institutioner har använt rapporterna i studievägledningssyfte för att ge sina studenter information om hur det har gått för tidigare studenter på arbetsmarknaden. Rapporterna har också distribuerats till den centrala studievägledningen vid universitetet.

Som hinder för användande av rapporterna och/eller för åtgärder nämner institutionerna bl.a. ekonomiska eller personella resurser och i något fall att negativa omdömen om lärare har påverkat känslan för hela rapporten negativt.

I rapportens avslutande reflektioner påpekas att det är rimligt att, mot bakgrund av bland annat Bolognaprocessens fokus på anställningsbarhet, fortsätta arbetet med alumnundersökningar och att ”före detta studenters syn på värdet av sin utbildning efter en tids arbetslivserfarenhet blir då en än viktigare aspekt i ett fortlöpande kvalitetsarbete”. Samtidigt betonas att omfattningen av och med vilken prioritet fortsatta alumnundersökningar ska göras bör uttryckas i centrala styrdokument för kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet.²⁴

I tillägg till de alumnstudier som genomförs systematiskt inför Högskoleverkets granskningar beställer ibland enskilda institutioner alumnstudier av enheten för kvalitet och utvärdering. Skälet kan vara att utbildningsansvariga önskar uppföljning med tätare intervall, eller vid viss tidpunkt, till exempel inför revidering av ett utbildningsprogram, eller att de önskar genomföra en studie med ett specifikt tema. Exempel på två nyligen genomförda alumnstudier, som genomförts på initiativ av enskilda institutioner, är en alumnstudie vid institutionen för biologisk grundutbildning (IBG) och en studie vid nationalekonomiska institutionen.

²³ Uppsala universitet, 2006. Nyttan av alumnstudier. Synpunkter från institutioner och program.

²⁴ Ibid. s. 10.

Undersökningen av alumnerna vid IBG omfattade 248 examinerade under perioden 1 januari 2004 till mitten av 2007.²⁵ Bakgrunden till detta var att det i media hade påståtts att arbetslösheten för biologer var hög (10-15 procent) vilket avskräckte många studenter från att söka till utbildningen. Detta var uppgifter som institutionen inte kände igen utifrån sina egna samtal med tidigare studenter. Man upplevde det som problematiskt att det i media och i Högskoleverkets rapporter om studenternas etablering på arbetsmarknaden talas generellt om naturvetare samtidigt som det saknas information om hur det har gått för biologer från Uppsala universitet.

Av de 186 tidigare studenter (varav 38 procent var doktorander) som svarade på enkäten var en stor andel mycket nöjda med utbildningen. Arbetslösheten var låg, endast 4 procent, och bland de insatser som särskilt lyftes fram som positiva var det så kallade DiaNa-projektet (se avsnitt 4.8.8). Undersökningen visar att 69 procent av respondenterna i hög eller mycket hög grad anser att de genom studierna vid IBG utvecklade sina kommunikationsfärdigheter. Motsvarande andel för dem som anser att de genom detta har förbättrat sina möjligheter på arbetsmarknaden är 30 procent, medan 17 procent svarar ”inte alls”.²⁶ 62 procent anser att ämnesinnehållet i utbildningen är relevant i relation till deras nuvarande arbete.

I en alumnundersökning av vad tidigare studenter i nationalekonomi²⁷ tycker om sina studier framgår att 39 procent av respondenterna instämmer till stor del eller helt och hållet i att de kände sig väl förberedda för arbetslivet efter avslutade studier. Samtidigt svarade 62 procent att de var mycket nöjda eller ganska nöjda med den övning i att göra muntliga presentationer som de fick under utbildningen. Motsvarande andel för skriftliga presentationer var 91 procent. De fyra undervisnings- och arbetsformer som flest respondenter skulle ha velat ha mer av under utbildningen är gästföreläsare (88 procent), praktik (77 procent), studiebesök, exkursioner och dylikt (72 procent), samt problembaserat lärande (PBL) (71 procent). Endast 13 procent efterfrågar fler skriftliga presentationer, och 15 procent, fler grupparbeten. Många respondenter lyfter också, i de öppna svarsalternativen, fram mer arbetslivsanknytning och praktiska tillämpningar i det som de tycker saknades eller kan förbättras i utbildningen.

Inom lärosätet finns även institutioner som genomför alumnstudier helt i egen regi. Ett exempel är statsvetenskapliga institutionen som i februari 2009 genomförde en uppföljning av de studenter som genomförde praktik genom institutionen 2006-2007.²⁸ Av 175 studenter svarade 105 på 13 enkätfrågor om bl.a. arbetslivserfarenhet. Resultatet visar att 90 procent har ett arbete, varav 67 procent i offentlig sektor, drygt hälften har en fast/tillsvidareanställning, och 65 procent anser att deras arbetsuppgifter

²⁵ Uppsala universitet, 2008. Med ett examensarbete från IBG: Alumnstudie biologi. En enkätundersökning riktad till före detta studenter med ett godkänt examensarbete från institutionen för biologisk grundutbildning under åren 2004 – vt 2007.

²⁶ Av respondenterna svarar 54 procent att de har läst kurser som innehållit DiaNa-övningar i flera eller många kurser, medan 19 procent svarar att de inte har haft någon DiaNa-övning.

²⁷ Uppsala universitet, 2008. Med en examen från Uppsala universitet: Nationalekonomi. En enkätundersökning riktad till före detta studenter med en examen från 2005–2006 med nationalekonomi som huvudämne. 79 av 128 respondenter svarade på enkäten.

²⁸ Uppsala universitet, Statsvetenskapliga institutionen, 2009. Vart tog de vägen?

motsvarar utbildningens innehåll. På frågan om de anser att de har användning av sin utbildning i sitt nuvarande arbete är det bara 12 procent som svarar nej eller enbart till begränsad del. Samtidigt svarar 89 procent av respondenterna att praktikterminen har varit mycket viktig för utbildningen, 38 personer av 105 svarande fick anställning genom praktiken, medan 39 fick kontakter som hjälpte dem att få ett arbete senare.

4.7 Alumnätverk

Uppsala universitet har en alumndatabas i vilken ca 70 000 tidigare studenter ingår. Den finansieras inom ramen för gemensamma funktioner. Det är kostnadsfritt för studenter att använda alumndatabasen och att vara medlemmar i nätverket. Det finns även ett femtiotal alumnföreningar vid universitetet. Dessa anordnar bl.a. alumndagar, återträffar, fester, mentorsprogram, fortbildning och studiebesök. Även nationerna har alumnverksamhet.

Enligt verksamhetsplanen för 2009 är det angeläget att arbeta för att alla program ska ha arbetslivsanknytning.²⁹ Med anledning av det framförs att alumndatabasen med fördel kan användas för att knyta externa kontakter.

4.8 Utbildningens förutsättningar, innehåll och genomförande

Denna del berör i första hand insatser på fakultets- och institutionsnivå för att främja studenternas anställningsbarhet och arbetslivsanknytningen i utbildningen. Riksrevisionen har intervjuat företrädare för den samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden, kandidatprogrammet i biologi/mikrobiologi vid Institutionen för biologisk grundutbildning (IBG), beteendevetenskapligt kandidatprogram vid Institutionerna för psykologi, sociologi och pedagogik, språkvetarprogrammet vid Institutionen för moderna språk, och pol. kand. programmet vid Statsvetenskapliga institutionen. Inledningsvis beskrivs hur nya utbildningar inrättas respektive befintliga utbildningar avvecklas vid lärosätet.

4.8.1 Inrättande och avveckling av utbildningar

Beslut att inrätta nya treåriga program tas av konsistoriet medan tvååriga program, till exempel masterutbildningar, beslutas av rektor. När nya utbildningsprogram ska inrättas ska man bl.a. beakta utbildningens koppling till en framtida arbetsmarknad.³⁰

Rektors beslut om att inrätta en ny utbildning tas i samråd med ledningsgruppen. Om beslutet skulle avse en strategisk satsning på något helt nytt (till exempel en officersutbildning eller liknande) så skulle det dock bli en fråga för konsistoriet, oavsett utbildningens längd.

Förslagen till nya utbildningsprogram utarbetas på fakultetsnivå. Inte sällan kommer också initiativen till nya utbildningar från fakultetsnivån.

²⁹ VP för 2009, s. 22.

³⁰ Inrättande av utbildningsprogram. Förslag till beslutsunderlag 2006-02-15 (UFV 2005/2048). [Finns inte dokument med rektors beslut?]

Fakulteten undersöker vilka behov som finns på arbetsmarknaden och om det finns motsvarande utbildningar någon annanstans. Enligt universitetsledningen finns det goda rutiner för hur nya utbildningar ska introduceras och man anser att fakulteterna gör ett gott jobb när det gäller att bedöma nya utbildningars arbetsmarknadsrelevans.

Vid avveckling av en utbildning brukar processen starta på institutionsnivå. Där identifieras problemet – till exempel vikande söktryck, bristande omvärldsbehov eller brist på kompetenta lärare – och man vänder sig sedan via fakulteten till rektor för att få beslut om nedläggning. Andra skäl för avveckling kan vara förändrade examenskrav, att Högskoleverket ifrågasätter examensrätten eller interna krav på vetenskaplig och pedagogisk förnyelse. Lärosätet har inte fastställt några formella kriterier för när en utbildning ska avvecklas.

Avveckling är en långsiktig process eftersom kvarvarande studenter måste erbjudas fortsatt utbildning under flera år³¹. Som exempel på en nedlagd utbildning kan nämnas den farmacie kandidatutbildning som bedrevs i samverkan med Södertörns högskola. Anledningen till att den lades ned var att för få studenter sökte till utbildningen eftersom den inte gav behörighet för farmaceutyrket. I vissa andra fall har lärosätet lagt utbildningsprogram "på is" på grund av lågt söktryck.

Om en utbildning får kritiska synpunkter vid kursutvärderingar eller från arbetsgivare så försöker man, enligt representanter för planeringsavdelningen, åtgärda problemen snarare än att lägga ned utbildningen. Man menar att en utbildning som inte anpassar sig till användares och/eller studenters synpunkter i längden knappast kan överleva.

4.8.2 *Praktik*

På Uppsala universitet finns ett stort antal utbildningar med varierande förutsättningar att främja studenternas anställningsbarhet. De mer traditionella yrkesutbildningarna som till exempel läkar-, sjuksköterske- och lärarutbildningarna har inslag av bland annat verksamhetsförlagd utbildning och arbetsintegrerat lärande medan andra typer av utbildningar genomför andra typer av insatser.

Enligt universitetsledningen efterfrågar många studenter praktikinslag i utbildningen. Inställningen till detta från ledningens sida är övervägande positiv även om det också finns en viss tveksamhet. Det ska i princip ställas samma akademiska krav på praktik som på annan verksamhet, samtidigt som ledningens bedömning är att det krävs stora resurser för att genomförandet ska bli bra. Ledningen är mycket noga med att betona att universitetets praktikinslag inte får utvecklas till att bli någon form av "PRAO-verksamhet." Man påpekar också att det finns andra alternativ, däribland olika former av mentorsprogram, autentiska fall och gruppuppgifter, som kan vara väl så bra som praktik. Som exempel på institutioner som, enligt ledningen, arbetar på ett föredömligt sätt med praktik, nämns pol. kand. programmet inom samhällsvetenskap, den internationella juristutbildningen samt litteraturvetarutbildningen.

³¹ UU:s självvärdering, s. 6.

Statsvetenskapliga institutionen är värdinstitution för pol. kand. programmet (tidigare pol. mag. programmet) i vilken praktik har ingått sedan starten 1993 (med 1 200 deltagande studenter genom åren). Studenterna kan läsa fem olika ämnen inom pol. kand. programmet – statsvetenskap, nationalekonomi, freds- och konfliktkunskap och utvecklingsstudier. Praktik ingår i alla ämnen utom freds- och konfliktkunskap samt utvecklingsstudier där studietiden inte anses räcka till. Inom institutionen diskuteras hur man ska lösa denna fråga.

Institutionen ser praktikinslaget som en viktig del för att göra studenterna anställningsbara och de flesta studenter väljer också att göra praktik även om det är en frivillig del av utbildningen. Det är varje students ansvar att själv ordna sin praktikplats, även om de får viss hjälp av institutionen. Den nya examensstrukturen har inneburit att praktikinslaget kommer in i utbildningen redan efter 2,5 år i stället för 3,5 år som det var tidigare. Praktikmomentet har införts i de nya utbildningsplanerna för såväl kandidat- som mastersprogrammen och avser en termin (20 veckor).

Institutionen har genom egna undersökningar följt upp vad studenterna tycker om praktikmomentet. Uppföljningarna visar att praktiken som regel är värdefull för utträdet på arbetsmarknaden och för de kontakter som studenterna får, men även att praktiken har varit det enskilt starkaste argumentet för studenterna att söka till utbildningen. Studenterna ska också skriva en slutrapport efter praktiken bestående av en kort summering av de arbetsuppgifter som man har haft. Dessa läggs sedan ut på institutionens hemsida för övriga studenter att ta del av. Institutionen har sökt och beviljats pengar från fakultetsnämnden för att bland annat ta fram en checklista för hur även andra institutioner kan arbeta med praktik i utbildningen.

Enligt intervjuad institutionsföreträdare fanns det en viss tvekan om praktikinslagets lämplighet på institutionen i samband med att det infördes, men att denna syn har kommit att förändras under de senaste 15 åren, mycket tack vare den höga kvaliteten på de studenter som har sökt sig till utbildningen. 1996–97 höll praktikinslaget på att tas bort efter att frågan drivits till fakultetsnämnden av en företrädare för en annan institution som menade att det inte var akademins uppgift att erbjuda praktik. Enligt företrädare för institutionen var det endast tack vare aktiva studentrepresentanters medverkan som man till slut lyckades behålla det. Intervjuad institutionsföreträdare menar också att det är viktigt att ha prefektens och studierektorns stöd i arbetet.

Även det nyinrättade språkvetarprogrammet har valfri poänggivande praktik inom ramen för utbildningen. Att den inte är obligatorisk förklarar programansvarig med att en del studenter av familjeskäl har svårt att göra praktik och pendla längre sträckor. Däremot ser man inte att det treåriga kandidatprogrammet skulle innebära att det inte finns tid för praktik i utbildningen. Man uppmuntrar också studenterna att göra praktik eftersom ”alla studenter vet att det är på praktiken som man knyter de viktiga kontakterna” för det framtida arbetslivet.

På kandidatprogrammet i biologi/molekylärbiologi ingår inga obligatoriska praktikinslag i utbildningen. Praktik ingår som delmoment i några kurser och det finns också en kurs som heter praktik i biologi där alla som går kursen är ute och gör praktik. Förutom yrkespraktik som görs ute i

arbetslivet har man också något som kallas för forskningspraktik som görs inom universitetet. Utöver detta finns examensarbetet och en valbar kurs som heter projektarbete, och som kan göras antingen inom akademien eller i arbetslivet, med syfte att öva studenterna på projektmetodik.

Enligt intervjuade företrädare för TekNat-området är praktik, om det handlar om bra platser och kvalitet, en bra insats för anställningsbarheten. De som praktiserat har blivit sedda som individer och får ofta jobb där de har gjort sin praktik.

Intervjuade fakultetsföreträdare menar att det idag är svårare att få in en praktiktermin och att det ofta är studenterna som trycker på för att det ska införas. Samtidigt menar man att det även finns andra sätt att förbättra anställningsbarheten, t.ex. genom generiska kunskaper och arbetsgivaranknutna kontakter i utbildningen. Generellt sett vill man ha fler laborativa inslag i samhällsvetenskapen.

4.8.3 Programråd

På många utbildningar finns programråd med arbetslivsföreträdare. Inom till exempel Teknik och Naturvetenskap (TekNat) finns yrkeslivsrepresentanter med i såväl naturvetenskapliga som tekniska utbildningsnämnden samt i nio programråd (vanligtvis två eller tre representanter i varje).³² Intervjuade företrädare för TekNat har erfarenheter av att det i vissa fall kan vara svårt att få med representanter från arbetslivet.

Inom TekNat finns programråd för alla program. I vissa fall kan programråden vara gemensamma på kandidatnivå, till exempel för kemi, biologi och geovetenskap eftersom studenterna samläser en hel del. I programråden sitter de programansvariga, studentrepresentanter, studievägledare och yrkeslivsrepresentanter.

4.8.4 Lärandemål och examination

Med anledning av implementeringen av Bolognadeklarationen ska mål för utbildningen formuleras som lärandemål, eller förväntade studieresultat som är den benämning som bland annat Uppsala universitet genomgående använder. Det innebär att målen i samtliga kurs- och utbildningsplaner har reviderats för att kunna uttrycka vilka kunskaper, färdigheter och vilken kompetens studenten förväntas ha efter utbildningen. Med kompetens avses att studenten har en potentiell förmåga att handla i relation till en viss uppgift, en viss situation eller ett visst arbete. Förmåga kan till exempel vara muntlig presentationsteknik.

Skillnaden mot de formuleringar som tidigare förekom i kurs- och utbildningsplanerna är att det idag tydligare betonas vilka resultat som studenten förväntas uppnå, något som också ska göra det lättare för arbetsgivare att förstå vad studenten kan efter examen. Förutom att vara begripliga ska målen också formuleras så att de kan vara utgångspunkt för examination, samt för uppföljning och kvalitetssäkring.

³² <http://www.teknat.uu.se/cms/node345>

I den universitetsgemensamma vägledningen för mål uttryckta som förväntade studieresultat som Uppsala universitet har tagit fram³³ betonas att utbildningen ska främja studenternas anställningsbarhet utifrån två aspekter. Den ena är att planera och genomföra utbildning så att studentens kunskaper, färdigheter och kompetens efter utbildningen är relevanta för arbetsmarknaden (inklusive anställning som doktorand), det vill säga att studenten kan fungera i arbetslivet, till exempel agera självständigt inom ett visst yrkesområde. Den andra är att de förväntade studieresultaten uttrycks på ett sådant sätt att det står klart för en arbetsgivare vilka kunskaper, färdigheter och vilken kompetens studenten har. Enligt vägledningen främjas anställningsbarheten genom att mål formuleras så att de tydligt beskriver studentens kunskaper, färdigheter och kompetens.

I samband med Bolognaprocessen har alla kurs- och utbildningsplaner reviderats. En institutionsföreträdare menar att ”begrepp byttes ut mot andra” och att implementeringsarbetet hade behövt mer tid. Samma företrädare menar också att man bör göra skillnad på ”pappersstadiet och utbildningsstadiet”, och att det i det senare är mycket upp till den enskilde läraren att bestämma hur lärandemålen ska följas. Det framkommer också att det i många fall är studenterna som har lyft fram behovet av att bättre beskriva lärandemålen. De har också börjat ifrågasätta mer varför vissa mål finns och vilken nytta man har av vissa av de kunskaper som lärs ut i utbildningen.

En intervjuad företrädare för en annan institution menar att det framför allt är generiska kunskaper som skrivs in i målen och som därmed examineras. Det kan handla om hur man arbetar i projekt, skriver PM osv.

4.8.5 Kursvärderingar

Enligt 14 § högskoleförordningen (1993:100) ska högskolan ge studenter som deltar i eller har avslutat en kurs en möjlighet att framföra sina erfarenheter av och synpunkter på kursen genom en kursvärdering. Dessa ska sammanställas av högskolan som också ska informera om resultaten. Universitetet har därtill egna riktlinjer för kursvärderingar sedan 1997, vilka är föremål för revidering tillsammans med åtföljande rekommendationer. Revideringen sker inför introduktionen av ett nytt, universitetsövergripande elektroniskt kursvärderingssystem.

Institutionsföreträdare som Riksrevisionen har intervjuat anser att dessa är viktiga men att det ibland kan vara svårt att tillmötesgå studenternas önskemål, till exempel om fler undervisningstimmar, och om någonting är så dåligt att det ”sticker ut” så åtgärdas det. Det är oklart i vilken utsträckning frågor om anställningsbarhet och utbildningarnas arbetslivsanknytning ingår i kursvärderingarna.³⁴

³³ Uppsala universitet, 2006. Mål uttryckta som förväntade studieresultat – en vägledning. Dnr UFV 2005/2130, s 4–5.

³⁴ I e-post till Riksrevisionen 2009-07-10 påpekar universitetet följande: ”Det är svårt att dra slutsatsen att frågor om arbetslivsanknytning inte ingår i kursvärderingarna utan en genomgång av den flora av kursvärderingsformulär som finns vid UU. Kursvärderingar ska, för att vara användbara i utvecklingsarbetet, ha inslag av kursspecifika frågor och med tanke på det rika kursutbudet kan det därför inte uteslutas att sådana frågor förekommer. Det är vidare vanligt med frågor om i vilken mån kursen har svarat upp mot de mål som avser generiska färdigheter, vilka ses som centrala för studenternas anställbarhet.”

I *Studenternas arbetsvillkor*³⁵ står det, enligt punkt 4, att kursvärderingar ska genomföras, sammanställas och användas i utvecklingsarbetet, och att en sammanställning av resultaten ska finnas tillgänglig för studenterna. Vidare anges under samma punkt att ”för att kurser och program skall vara av god kvalitet och hålla jämna steg med aktuell forskning och en bedömd framtida arbetsmarknad skall undervisnings- och examinationsformer kontinuerligt följas upp och värderas”.

4.8.6 *Adjungerade lärare och gästlärare*

Ett annat sätt att öka arbetslivsanknytningen i utbildningen på institutionsnivå är genom adjungerade professorer och gästlärare. Det sistnämnda är vanligt på bland annat juristutbildningen medan det framför allt inom humaniora är svårare att hitta professorskompetenta personer att adjungera. Inom TekNat har man sedan länge haft adjungerade lärare medan övriga institutioner endast har ett fåtal. Enligt intervjuad företrädare för Uppsala universitet finns det ingen begränsning i hur många adjungerade lärare en institution får ha.

Det vanliga är att universitetet gör upp med huvudarbetsgivaren att denne helt betalar lönen medan personen i fråga oftast tjänstgör till 20 procent. Detta innebär således ingen lönekostnad för universitetet. De flesta adjungerade lärarna är professorer, några enstaka är lektorer. Kompetensmässigt ska det inte vara någon skillnad mellan adjungerade och vanliga professorer. Samtliga ska vara professorskompetenta och sakkunniggranskas innan de utnämns. De flesta adjungerade används som handledare och lärare på forskarutbildningen och endast i mindre utsträckning på grundnivå. En gästlärare däremot behöver inte vara disputerad. Ett viktigt syfte med gästlärare är att främja rörligheten mellan olika lärosäten.

Enligt intervjuade representanter för studentkåren har enskilda lärare i dagsläget dock mycket begränsade incitament att satsa på gästföreläsare och liknande insatser som ökar studenternas anställningsbarhet.

Även intervjuade fakultetsrepresentanter bekräftar att det är ovanligt med adjungerade lärare inom till exempel samhällsvetenskapen. Att yrkeserfarenhet är viktigt har man dock skrivit in i sitt handlingsprogram.

Institutionen för biologisk grundutbildning (IBG) försöker att använda sig av gästlärare på varje kurs. Andelen lärare med arbetslivserfarenheter från utanför akademien är dock låg. Enligt institutionen beror det bland annat på den konkurrens som råder inom forskningen, ”man kan inte göra annat för då är du ute ur leken”. Man anser att kontakter med arbetslivet är väldigt personberoende samtidigt som det är svårt att hitta systematiska former för det. Så är det också på de flesta andra lärosäten i landet anser man.

4.8.7 *Lärares förutsättningar och incitament*

Den bild som framträder under intervjuerna är att förhållandevis få lärare har erfarenhet av arbetslivet utanför akademien och att sådan erfarenhet inte anses vara särskilt meriterande. En programföreträdare menar att det idag saknas

³⁵ Uppsala universitet, 2005. *Studenternas arbetsvillkor*. Riktlinjer vid Uppsala universitet. Antagna vid Uppsala universitets konsistorium. Gäller från och med 2005.

karriärmässiga incitament för lärare som aktivt arbetslivsanknyter utbildningsmoment, och att det ofta hänger på den enskilde lärarens personliga intresse för frågan. Däremot menar samma företrädare att goda erfarenheter från hur man arbetar med arbetslivsanknytning i programmet på olika sätt sprider sig vidare inom fakulteten och till andra institutioner, samt även uppmärksammas i media.

4.8.8 *Andra inslag av arbetslivsanknytning*

Vissa institutioner har mentorsprogram för studenterna. På den statsvetenskapliga institutionen har idag drygt 100 studenter en mentor från arbetslivet. Studenterna driver detta själva med viss administrativ hjälp från institutionen.

Institutionen för biologisk grundutbildning (IBG) har på olika sätt försökt att öka medvetenheten om arbetslivsanknytning hos studenterna. Detta har man gjort bland annat genom att dela upp kursutbudet i två 10-veckors perioder per termin och inom dessa skapa särskilda teman. Exempelvis tas generella arbetsmarknadsfrågor upp under period 1, företag/företagande under period 2, projektarbete under period 3, och myndigheter och myndighetsutövning i period 4. Tanken är att alla kurser på något sätt ska ha inslag av respektive tema. Detta har man enligt institutionen dock inte fullt ut lyckats med.

Förutom detta erbjuds frivilliga seminarier om yrkeslivsanknytning. Studenterna ser positivt på detta, men då kurserna inte är obligatoriska är närvaron förhållandevis låg. Vanligtvis kommer cirka 15-20 studenter av potentiellt flera hundra till seminarierna som genomförs schemafria onsdagar. Inom till exempel kemi är seminarierna obligatoriska, något som institutionsföreträdarna ställer sig mer tveksamma till, men som fakulteten stödjer. Det som, enligt institutionsföreträdarna, har främjat yrkeslivsanknytningen är dels Bologna, dels de egna alumnstudierna. Institutionen använder sig också av tidigare studenter som bl.a. gästföreläsare, och av de tjänster som erbjuds av TekNat Samverkan i form av en kurs i karriärcoachning med bland annat skarpa anställningsintervjuer och cv-hjälp.

Enligt den egna alumnundersökningen efterfrågar en del studenter bättre information från institutionen. Som ett resultat av detta har därför studierektorn frivilliga individuella samtal med samtliga studenter på kandidat- och mastersnivå i årskurs 2 inför de individuella val som de ska göra.

Bolognaprocessen har inneburit ökat fokus på generiska färdigheter, till exempel muntlig och skriftlig presentationsteknik, samt att kunna förklara utbildningens innehåll för utomstående.

På Institutionen för biologisk grundutbildning (IBG) deltar alla studenter i det så kallade DiaNa-projektet (Dialog för Naturvetare). Det är ett kommunikationsprojekt som infördes 2001 och som ingår i flertalet kurser på kandidatprogrammet i biologi/molekylärbiologi. Det innehåller tre typer av träning: muntlig, skriftlig och gruppinteraktion. Programmet utmärks särskilt av dess systematik, att allt som studenterna gör dokumenteras. Studenterna gör först en självvärdering och får sedan feedback i positiv anda av sina

kurskamrater och av lärarna. Allt arkiveras i ett digitalt portföljssystem och studenterna kan därigenom följa sin egen utveckling sedan den första presentationen tre år tidigare. Vid examen får de en CD-skiva och ett intyg som visar att de har genomgått kommunikationsträning. Återkoppling är ett av de centrala momenten i DiaNa och handledarträning ges för de lärare som handleder sådana moment, samtidigt som nya studenter tränas i att ge konstruktiv kritik.

Konsistoriet anslår 350 000 kronor per år för att sprida idén om DiaNa. Den används inom ämnena kemi, biologi och till viss del även inom geovetenskap. Farmaceuter, civilingenjörer och fysiker har startat liknande projekt och fler är intresserade, och allt material om metoden finns fritt tillgängligt för var och en att ladda ned från institutionens webbplats.

Även om det, enligt prefekten, fanns ett visst motstånd från såväl lärare som studenter i början har ingen blivit missnöjd med resultatet. Flera av de utexaminerade studenterna menar att DiaNa har varit avgörande för deras möjligheter att få arbete. Enligt prefekten har även den samhällsvetenskapliga fakulteten visat intresse för projektet, men att det där gäller att få med sig hela lärarkåren.

Prefekten påpekar att det viktigaste argumentet för att driva projektet vidare, som är det största pedagogiska utvecklingsprojektet som har genomförts inom biologin, är att de har studenterna med sig på detta. Avnämarna uppskattar också projektet. Även om det, enligt uppgift, är ett resurskrävande projekt, bland annat finns en samordnare på halvtid för studentkontakter och en lektor på 35 procent för att stödja lärarna, är alla eniga om att det är väl använda resurser. Den teknisk- naturvetenskapliga fakulteten har tagit fram ett karriärkompendium med karriärcoachning för ingenjörsstudenter³⁶ med syfte att förbereda dem bättre på övergången mellan studier och arbetsliv. I kompendiet, som även kompletteras med seminarier som leds av TekNat:s studievägledare och inbjudna gästföreläsare, får studenterna praktisk information om hur de marknadsför sig själva och sin kompetens, hur de skriver cv och ansökningsbrev m.m.

4.9 Uppsala studentkår

Uppsala studentkår är Sveriges största med 33 000 medlemmar. Enligt kåren bör alla studenter ges möjlighet till poänggivande praktik inom utbildningen. Kåren kräver också att träning av muntlig och skriftlig språkfärdighet integreras i alla utbildningar och att arbetslivsanknytning måste vara en naturlig del av utbildningen på alla program och fristående kurser på Uppsala universitet.³⁷

Kåren anser också att studenterna behöver tränas i hur det är att vara ute i arbetslivet och att universitetet har en nyckelroll för att alla studenter ska få samma möjligheter till detta. Som exempel nämns att det på Göteborgs universitet finns en sökbar praktikkurs för studenter inom den samhällsvetenskapliga fakulteten som möjliggör en termins praktik inom ramen för studentens utbildning. Uppsala studentkår anser att en liknande

³⁶ Uppsala universitet, 2008. Karriär. Finns det ett liv efter examen? TekNat.

³⁷ www.uppsalastudentkar.se.

kurs bör införas på Uppsala universitet ”så att studenter, oavsett utbildningsinriktning eller bakgrund, ska ha möjlighet att skaffa sig ännu bättre verktyg för att vara och känna sig anställningsbara inför framtiden”.³⁸

Enligt intervjuade företrädare för kåren hör begreppen arbetslivsanknytning, anställningsbarhet och arbetsintegrerat lärande ihop och kan stå för bland annat arbetsliknande situationer i utbildningen, gästföreläsare, studiebesök, verksamhetsförlagda examensarbeten och uppsatser. En kartläggning av praktikmöjligheterna på Uppsala universitet som Uppsala studentkår har genomfört visar att utbildningar med tydlig yrkesinriktning ofta innehåller obligatorisk praktik eller verksamhetsförlagd utbildning, medan praktik på övriga program ofta är frivillig.

Kåren driver frågan om studenternas anställningsbarhet i olika sammanhang.

Ett exempel är att temat för kårveckan den 3-7 december 2007 var arbetslivsanknytning i utbildningen. I samband med detta skickades ett pressmeddelande ut och en debattartikel skrevs i UNT för att uppmärksamma vad Uppsala universitet kan göra för att bättre förbereda studenterna för det kommande arbetslivet.

I slutet av februari 2007 anordnade Uppsala studentkår tillsammans med universitetet en halvdagskonferens om arbetslivsanknytning i grundutbildningen. Under konferensen gavs exempel på hur olika institutioner arbetar med yrkeslivsanknytning.

4.9.1 Studiebevakare

Uppsala universitet har ett system med så kallade studiebevakare. Deras uppgift är att fungera som en länk mellan studenterna, kåren och universitetet. Det handlar om att vara ute på fakulteten, att sitta med i fakultetsnämnd/områdesnämnd, rekryteringsgrupper och andra mindre nämnder, att lyssna på och försöka hjälpa studenter med frågor, synpunkter och problem. Det handlar också om att ta hand om andra studentrepresentanter.

Vanligtvis finns det en eller två studiebevakare per fakultet. Sammanlagt finns det idag 14 studiebevakare på Uppsala universitet.³⁹ Om studenterna är missnöjda med utbildningen så kommer de i första hand till studiebevakarna. Om det sedan behövs kan frågan föras vidare centralt inom kåren.

Studiebevakarna bildar tillsammans ett studieutskott på kåren, där de träffas varannan eller var tredje vecka. Genom studiebevakarna får kåren en god överblick över utbildningarna och var de fungerar bättre respektive sämre inom universitetet. De är också remissinstans för kårstyrelsen och kårfullmäktige.

Studiebevakarnas uppgift är att bevaka studenternas rättigheter. Med anledning av detta genomfördes en undersökning om hur många timmar lärarledd undervisning som studenterna på A-kurserna inom den

³⁸ Pressmeddelande från Uppsala studentkår 2007-12-03.

³⁹ Två inom juridisk fakultet, två inom historisk-filosofisk, två inom medicinsk, tre inom samhällsvetenskaplig, en inom språkvetenskaplig, två inom teknisk-naturvetenskaplig, en inom teologisk och en inom utbildningsvetenskaplig. De är förtroendevalda som arvoderas av och rapporterar till studentkåren och benämndes tidigare fakultetssamordnare. Funktionen har funnits på Uppsala universitet i 10-15 år och har tillkommit på studentkårens initiativ.

samhällsvetenskapliga fakulteten får per vecka. Kårens mål är 10 lärarledda timmar per vecka, och undersökningen visade att det inom fakulteten finns studenter som bara får 2,9 timmar (60 minuters) lärarledd tid per vecka.

Riksrevisionen har förutom ordförande och vice ordförande för Uppsala studentkår även intervjuat fyra av de 14 studiebevakarna.⁴⁰ De intervjuade studiebevakarna är generellt positiva till begreppet anställningsbarhet och en ökad arbetslivsanknytning i utbildningen. De menar att utbildningen ska förbereda studenterna för en yrkeskarriär, men att det idag inom många program och institutioner finns en allt för stark fokusering på att förbereda studenterna för en kommande forskarkarriär. Samtidigt menar de att det kan finnas en intressekonflikt mellan skrivande respektive talande, där det förra värderas högre inom akademien och det senare mer i arbetslivet. Studenterna får inte heller alltid respons på sina muntliga framträdanden. En av studiebevakarna lyfter fram praktikterminen som avgörande för möjligheten att få ett arbete efter examen. Även studiebevakarna har noterat att intresset för programutbildningar har ökat under senare tid, något som de tror kan ha med debatten om anställningsbarhet att göra. En av bevakarna menar att om det finns ett program så tror många studenter att det också finns en efterfrågan från arbetslivet på sådana studenter. Åsikterna går dock isär om huruvida det faktiskt förhåller sig på det sättet.

Bevakarna menar att det i första hand är studenterna själva som genom sina föreningar skapar kontakter med arbetslivet, och inte universitetet. De anser att det är bra att studenterna tar egna initiativ men att även universitetet borde hjälpa till. Det finns också skillnader när det gäller företagens intresse för att komma på t.ex. arbetsmarknadsdagar och liknande, där det är lättare för ekonomistudenterna att locka företag medan det är svårare för till exempel statsvetarna.

På frågan om varför de valde Uppsala universitet och den utbildning som de nu går på nämns bland annat intresset för ämnet, studentlivet och att universitetet har ett gott rykte. Samtliga bevakare pekar dock på att den information som idag finns om olika utbildningar borde tydliggöras och förbättras, och nämner särskilt kursbeskrivningarna som de tycker följer ett tydligt universitetsspråk, som man som student först förstår innehållet av när man har gått på universitetet ett tag. Studenter & Arbetsmarknad gör, enligt bevakarna, en hel del intressanta saker, även om de borde synas mer på universitetet. De menar också att om de skulle behöva studievägledning så skulle de i första hand vända sig till sin egen institution.

En annan orsak till att många studenter väljer att läsa i program i stället för på fristående kurser är att många programföreningar är aktiva när det gäller frågor om anställningsbarhet och arbetslivsanknytning. Exempelvis har den statsvetenskapliga programföreningen ett mentorsprojekt som två av bevakarna upplever som viktigt. Det finns dock en farhåga om att kårobligatoriets avskaffande kommer att innebära att de pengar som kåren idag ger till programföreningarna kan komma att minska eller helt försvinna. Inom andra utbildningar finns planer på att starta egna program, bland annat därför att man upplever att universitetet inte gör tillräckligt när det gäller till exempel arbetslivsanknytning. Samtliga intervjuade instämmer i att

⁴⁰ En inom historisk-filosofisk fakultet och tre inom samhällsvetenskaplig.

föreningarna behövs. En av bevakarna nämner som exempel att Samhällsvetarprogrammet tidigare vare sig hade praktik eller en programförening och att studenterna på programmet därför valde att starta en förening i syfte att få till stånd praktik, något som de också, enligt bevakarna, lyckades med.

På frågan om universitetet borde göra mer för att främja studenternas anställningsbarhet och öka arbetslivsanknytningen i utbildningen menar en av bevakarna att det är bra att studenterna tar egna initiativ, men att det också är synd att det ska behöva vara baserat på det. En annan bevakare menar att universitetets oförmåga att arbetslivsanknyta utbildningarna skapar utrymme för studenterna att starta föreningar och projekt, men att universitetet också borde stödja studenterna mer. Som exempel nämns att studenterna borde få mer träning i och respons på muntlig framställning och att fler lärare borde ha arbetslivserfarenheter utanför akademien. Även kursvärderingarna skulle kunna användas. Idag handlar dessa, enligt en av bevakarna, om lärarna och litteraturen men sällan om kopplingen till anställningsbarhet eller frågor om arbetslivsanknytning.

4.10 Sammanfattande iakttagelser

Inom Uppsala universitet finns studie- och karriärvägledning på central nivå och ofta även på institutionsnivå. Universitetet har också ett arbetslivscenter (Studenter & Arbetsmarknad) som hjälper studenterna i övergången mellan studier och arbetsliv. Studenternas kännedom om denna verksamhet varierar dock. Generellt sett anser intervjuade lärare och studenter att dessa båda funktioner överlag fungerar bra. Företrädare för studie- och karriärvägledningen anser emellertid att vägledningen bör förstärkas, framförallt på institutionsnivå. Universitetet har gjort en egen undersökning som visar att resurserna för vägledning på institutionsnivå varierar från en person på heltid till två procent av en heltid.

Även studentkårer, student- och programföreningar och inbjudna fackförbund anordnar egna aktiviteter med fokus på arbetslivsanknytning och anställningsbarhet. Studentkårerna anordnar bland annat årliga arbetsmarknadsdagar där studenter kan träffa företag, myndigheter och organisationer.

På universitetsövergripande nivå görs regelbundna uppföljningar av hur det har gått för universitetets tidigare studenter. Ett 80-tal ämnes- och programspecifika alumnstudier har tagits fram för olika institutioner. En sammanställning av dessa rapporter från 2006, vilken omfattar drygt 4 000 examinerade studenter visar att 65 procent fick arbete innan eller inom en månad efter examen. Många respondenter anser att det saknas arbetslivsanknytning i utbildningen och efterfrågar mer praktik, studiebesök och muntliga presentationer. Det förekommer också att institutioner gör egna alumnundersökningar. Universitetet har även en alumndatabas i vilken cirka 70 000 tidigare studenter ingår. Alumnverksamhet bedrivs även av nationer och ett femtiotal alumnföreningar.

När det gäller utbildningens innehåll och genomförande är det vanligt att studenterna efterfrågar praktik, något som också finns inom många program. Intervjuade centrala företrädare ger bilden av att det finns en stark koppling

mellan praktik och anställningsbarhet, även om det går att utläsa en ambivalens i inställningen till detta. Verksamhetsförlagd utbildning och arbetslivsintegrerat lärande är andra förekommande inslag i många utbildningar. Många program har även programråd med yrkeslivsrepresentanter, framför allt inom teknik och naturvetenskap. Studenternas anställningsbarhet främjas också genom att lärandemålen i enlighet med examensordningen formuleras så att de tydligt beskriver studentens kunskaper, färdigheter och kompetens. Uppsala universitet har utformat särskilda riktlinjer för hur lärandemålen ska utformas. Vid inrättande och avveckling av utbildningar tas hänsyn till bl.a. arbetsmarknadens behov.

Det är oklart i vilken utsträckning frågor om anställningsbarhet och utbildningarnas arbetslivsanknytning ingår i de kursvärderingar som studenterna lämnar efter varje avslutad kurs.

Gästlärare och adjungerade lärare är vanligare inom teknik och naturvetenskap än inom samhällsvetenskap och humaniora. Generellt sett har förhållandevis få lärare erfarenheter av arbetslivet utanför akademien. Flera av de intervjuade framhåller att sådan erfarenhet inte heller anses vara särskilt meriterande.

Andra inslag av arbetslivsanknytning som förekommer inom lärosätet är till exempel mentorsprojekt och träning i generiska färdigheter.

Även Uppsala studentkår är aktiv när det gäller studenternas anställningsbarhet. Kåren anser att alla studenter bör ges möjlighet till poänggivande praktik inom utbildningen och att träning av muntlig och skriftlig språkfärdighet integreras i alla utbildningar. De anser att arbetslivsanknytning måste vara en naturlig del av utbildningen på alla program och fristående kurser och att universitetet har en nyckelroll för att alla studenter ska få samma möjligheter till detta. Till kåren hör även studiebevakare med syfte att bevaka studenternas intressen.

5 Styrning och uppföljning av lärosätets insatser

Syftet med detta kapitel är att redovisa hur Uppsala universitet styr och följer upp sina insatser för att främja studenternas anställningsbarhet. Fokus ligger på den centrala nivån inom lärosätet. Inledningsvis beskrivs hur anställningsbarhet och arbetslivsanknytning tas upp i centrala policydokument och i verksamhetsplaneringen. Därefter ges en bild av hur målen och strategierna implementeras och följs upp inom organisationen. Avslutningsvis redovisas hur Uppsala universitet tar upp frågan om anställningsbarhet i sina årsredovisningar för 2007 och 2008.

5.1 Centrala policydokument

I detta avsnitt redogörs för hur frågan om anställningsbarhet och arbetslivsanknytning behandlas i centrala policydokument.⁴¹ Bland annat framgår att studenterna ska förberedas väl för det kommande arbetslivet och att utbildningen ska ge kunskaper och färdigheter som gör dem eftertraktade på arbetsmarknaden.

De dokument som ligger till grund för avsnittet är:

- Mål och strategier för Uppsala universitet (fastställda av konsistoriet 2008-04-22)
- Forsknings- och utbildningsstrategier för Uppsala universitet 2009 – 2012 (fastställda av konsistoriet 2007-12-17)
- Program för kvalitetsarbete vid Uppsala universitet (fastställt av konsistoriet 2008-08-22)
- Åtgärdsprogram för kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet 2008 – 2010 (fastställt av rektor 2008-04-29)
- Pedagogiskt program för Uppsala universitet (fastställt av rektor 2008-05-06)
- Handlingsprogram för Uppsala universitets samverkan med det omgivande samhället (fastställt av konsistoriet 1999-05-10, revideras våren 2009)

5.1.1 Mål och strategier för Uppsala universitet

I april 2008 fastställde konsistoriet (dvs. Uppsala universitets styrelse) *Mål och strategier för Uppsala universitet*.⁴² Där presenteras grundläggande värderingar, mål och strategier. Dokumentet anger en gemensam riktning och det är rektors förhoppning att det ska inspirera till och utgöra en grund för mål- och strategiarbetet inom universitetets alla delar och att det ska användas i planeringen på alla nivåer inom verksamheten. Enligt rektor är universitetets utveckling en angelägenhet för alla som är verksamma där. Det är samtidigt en uppgift för ansvariga på olika nivåer att göra målen och strategierna kända för medarbetarna.

⁴¹ Uppsala universitet genomför för närvarande en samlad översyn av de olika styrdokument och uppföljningsrutinerna i syfte att bättre samordna dessa samt begränsa den totala mängden åtgärder och rapporteringskrav. Reviderad projektbeskrivning 2009-04-14.

⁴² Fastställdes genom konsistoriebeslut den 22 april 2008, UFV 2007/1478.

I dokumentet presenteras dels tio övergripande mål för Uppsala universitet, dels mål och strategier för områdena *forskning, utbildning, universitetet i samhället*, samt *universitetsmiljö i utveckling*.

Universitetet vill särskilt framhålla att man som ett av de tio övergripande målen ska ”erbjuda miljöer där studenterna utvecklas till kunniga, kritiskt tänkande, kreativa och ansvarskännande individer och uppmuntra studenternas aktiva arbete och engagemang inom föreningar, kårer och studentnationer.” Detta mål bedömer man som centralt för anställningsbarheten eftersom det lyfter fram vikten av generiska färdigheter liksom betydelsen av den vidare studiemiljön.⁴³

För utbildningen på grundnivå och avancerad nivå formuleras sju mål. Två av dessa är direkt relaterade till studenternas anställningsbarhet: utbildningen ska ge kunskaper och färdigheter som gör studenterna (1) väl förberedda för arbetslivet och fortsatta studier i Sverige och utomlands, samt (2) eftertraktade på arbetsmarknaden. Därutöver finns ett mål som tar fasta på generiska kompetenser samt ett mål som tar fasta på att studenterna ska vara nöjda med sin utbildning.⁴⁴

För att nå målen för utbildningen på grundnivå och avancerad nivå anges elva strategier. Fyra av dessa är kopplade till studenternas anställningsbarhet:

- Utveckla utbildningarna till innehåll, uppläggning och examination så att de baseras på aktuell forskning samt svarar mot dels långsiktiga och föränderliga behov i arbetslivet, dels långsiktig och föränderlig efterfrågan på utbildning.
- Erbjud studenterna möjlighet att utveckla kontakter med näringsliv och offentlig verksamhet genom exempelvis gästföreläsningar, praktik, studiebesök, externa projektarbeten, uppsatser och examensarbeten.
- Ge alla studenter goda kunskaper och färdigheter i informationssökning och biblioteksanvändning, IT-användning, muntlig och skriftlig kommunikation samt annan färdighetsträning.
- Följa upp studieresultat aktivt samt erbjuda studenterna personlig studievägledning och aktuell information om arbetslivet.

Tre andra strategipunkter tar fasta på studenternas engagemang samt lärarnas pedagogiska kompetens.⁴⁵

För området samhällskontakter (”ett universitet i samhället”) formuleras fyra mål, bland annat att universitetet ska

- bidra till att utveckla näringslivet och samhället lokalt, regionalt, nationellt och globalt.
- dra nytta av kunskaper, erfarenheter och kompetens i det omgivande samhället i sin utbildning och forskning.

⁴³ E-post till Riksrevisionen från Uppsala universitet 2009-07-10.

⁴⁴ ”Utbildningen ska främja självständigt och kritiskt tänkande, personlig utveckling samt ett starkt studentengagemang” resp. ”Uppsala universitets studenter ska känna sig stolta och nöjda med sin utbildning”.

⁴⁵ Stimulera studenternas engagemang, medinflytande och medansvar i utbildningen; bedriva kvalitetsarbete med aktiv studentmedverkan bland annat i form av utvärderingar av kurser och program samt tillämpa goda återkopplingsrutiner; utveckla pedagogik och examinationsformer samt säkerställa att alla lärare har pedagogisk utbildning.

Sju punkter anges som strategier för att uppnå dessa mål, varav tre direkt knyter an till studenternas anställningsbarhet:

- utveckla samarbetet i utbildning och forskning med näringsliv, myndigheter, organisationer och enskilda personer genom praktik, projekt, examensarbeten, uppdragsutbildning och uppdragsforskning.
- förmedla kunskap om entreprenörskap och kommersialisering av forskningsresultat till studenter, doktorander och forskare.
- vidareutveckla kontakter och samarbeten med universitetets alumner inom olika delar av universitetets verksamhet.

5.1.2 *Forsknings- och utbildningsstrategier för Uppsala universitet 2009 – 2012*

I dokumentet konstateras att ett omfattande arbete har genomförts under de senaste åren för att anpassa utbildningsplaner och kursplaner till den nya utbildningsstrukturen. Vidare anges att dessa utvecklingsprocesser är centrala för det pågående kvalitetsarbetet och har lett till utvecklade rutiner för att ta fram nya lärandemål som tydliggör frågor om progression, forskningsanknytning och lärarkompetens. Enligt dokumentet arbetar fakulteterna systematiskt för att utveckla formerna för en kontinuerlig utvärdering av samtliga kurser och program.

Under rubriken *Samverkan med det omgivande samhället och insatser för kommersialisering* nämns adjungerade professorer från näringsliv och myndigheter samt näringslivsrepresentanter i interna beslutsorgan som exempel på samverkan. Vidare framhålls alumnverksamheten som en viktig resurs för att ge arbetslivsanknytning i utbildningen.

Under rubriken *Utbildning och arbetsmarknad* konstateras att studenternas efterfrågan inte alltid motsvarar arbetsmarknadens behov, vilket exemplifieras med vikande efterfrågan på utbildningar inom områdena naturvetenskap, teknik och språk. Flera åtgärder behövs sannolikt för att vända den negativa rekryteringstrenden inom dessa områden. Universitetet arbetar enligt uppgift aktivt med utbildningen av lärare till förskolan och till de tidigare skolåren för att bland annat stimulera barns intresse för teknik och naturvetenskap.⁴⁶ Dock framhålls att utbildningsbehovet inte bara är en kvantitativ fråga utan också handlar om att möta förändringar i omvärlden, till exempel en eventuell omreglering av läkemedelshanteringen.

Inom det medicinsk-farmaceutiska vetenskapsområdet strävar man efter att utveckla utbildningarna för att möta den snabba utvecklingen av den biomedicinska kunskapen och behovet av kontinuerligt lärande för yrkesverksamma inom vårdområdet. När det gäller legitimationsutbildningarna framhålls tillgången på verksamhetsförlagd utbildning såväl kvantitativt som kvalitativt som den största utmaningen. Inom det teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet är bland annat lärarnas kontakt med forskningsfronten det som enligt universitetet ger möjlighet att lägga grunden till en utbildning för framtidens globala arbetsmarknad.⁴⁷

⁴⁶ E-post till Riksrevisionen från Uppsala universitet 2009-07-10.

⁴⁷ Ibid.

Inom det humanistisk-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet planeras satsningar för att möta studenternas efterfrågan, till exempel genom det nystartade språkvetarprogrammet. Vidare sägs att de planerade kandidatprogrammen inom historisk-filosofisk fakultet innebär att arbetslivsanknytningen kan stärkas.

I dokumentet konstateras att de nya examensbeskrivningarna innebär att universitetets uppdrag bland annat är att främja anställningsbarhet och arbetslivsanknytning. En tydlig beskrivning av utbildningarna, tydliga examensmål och transparenta utbildningsmeriter är en del av främjandeprocessen. Vidare framhålls att universitetets samverkan med det omgivande samhället skapar goda förutsättningar för ett arbetsintegrerat lärande. En viktig aspekt av arbetslivsanknytningen utgörs av långsiktighet och stabilitet vilket innebär att Uppsala universitet ska fortsätta med breda teoretiskt grundade långsiktigt hållbara utbildningar i stället för ett mera snävt tidsbundet utbud.

Dagens studenter kommer att ställas inför utmaningar på arbetsmarknaden som innebär att de behöver kunna skapa sitt eget arbete. Mot den bakgrunden införs entreprenörskunskaper i allt fler utbildningar inom hela universitetet.

I framtiden kan oväntade kombinationer efterfrågas på arbetsmarknaden. Redan idag är det konkurrenskraftigt att ha kunskap i hur man organiserar, leder och strukturerar. Uppsala universitet kan tack vare sin bredd och mångfald bygga in strimmor som ger bredare perspektiv för en framtida arbetsmarknad när nya utbildningar utvecklas. Detta gäller exempelvis språkutbildningar där universitetet har Skandinaviens bredaste utbud vilket ger goda kombinationsmöjligheter med andra ämnen. Språkens betydelse för individens möjligheter på arbetsmarknaden ökar i en globaliserad värld.

I dokumentet om Uppsala universitets forsknings- och utbildningsstrategier konstateras ett ökande behov av studie- och yrkesvägledning. Detta eftersom arbetslivet blir alltmer komplext och det finns krav på anställningsbarhet och arbetslivsanknytning. Kraven på information och vägledning är särskilt höga när det gäller generella examina och framför allt för studenter som läser fristående kurser. Vidare konstateras att insatser för information och vägledning kommer att vara centrala faktorer för att minska risken för felval och för matchning av studenternas intressen och arbetsmarknadens behov. Mångfalden i utbudet innebär också att det finns ett ökande behov av att satsa på studievägledning såväl kvantitativt som kvalitativt.

I dokumentets slutord konstateras att samverkan med det omgivande samhället är en naturlig och integrerad del av universitetets verksamhet och insatserna där och för kommersialisering av forskningsresultat kommer att fortsätta att utvecklas under den kommande femårsperioden.

5.1.3 Program för kvalitetsarbete

I april 2008 fastställde konsistoriet ett program för kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet.⁴⁸ Programmet ska bidra till att universitetet når sina mål.

⁴⁸ "Program för kvalitetsarbete vid Uppsala universitet" fastställdes av konsistoriet 2008-04-22 (UFV 2008/556).

Av programmet framgår mål, strategier och ansvarsfördelning för kvalitetsarbetet.

Programmet har utarbetats av universitetets kvalitetskommitté med stöd av enheten för kvalitet och utvärdering vid universitetsförvaltningen. I kvalitetskommittén ingår lärare, studenter och doktorander från de tre vetenskapsområdena och den utbildningsvetenskapliga fakulteten. I syfte att förankra programmet har det remitterats till bland annat de tre områdesnämnderna och den utbildningsvetenskapliga fakultetsnämnden samt studentkårerna. Programmet ersätter ett tidigare kvalitetsutvecklingsprogram från 2002.

Som utgångspunkt för kvalitetsarbetet anges bl.a. att universitetet ska ha ett aktivt kunskaps- och erfarenhetsutbyte med det omgivande samhället, och att detta ska präglas av en balans mellan öppenhet och integritet. Vidare anges att kvalitetsarbetet ska tillgodose de yttre redovisningskrav som anges av statsmakterna och andra intressenter. Detta exemplifieras med kraven i högskolelag och -förordning, Högskoleverkets system för nationell kvalitetssäkring samt ENQA:s riktlinjer.⁴⁹

Kvalitetsarbetet ska tillgodose inre och yttre kvalitetskrav och bidra till att de mål som finns i universitetets mål- och strategidokument uppfylls. I syfte att uppnå detta formuleras tre *inriktningsmål för programmet*.⁵⁰

- Ansvariga på olika nivåer ska vidareutveckla och främja strukturer och processer för att kontrollera, säkra och utveckla en hög kvalitet i verksamheten.
- Personalens delaktighet och professionella förhållningssätt, som bland annat inbegriper en kontinuerlig självkritisk granskning av det egna arbetet, ska vara en central del av kvalitetskulturen.
- Studenternas och doktorandernas inflytande och ansvar ska stärkas genom effektiva rutiner och former för medverkan i arbetet med att vidareutveckla utbildningen på alla nivåer.

I syfte att uppnå målen för kvalitetsarbetet formuleras *strategier* avseende bland annat systematiska uppföljningar, ett tydligt ledarskap, personalens och studenternas delaktighet samt ledningssystem, med mera.

I programmet klargörs *ansvarsfördelningen* för det systematiska kvalitetsarbetet. Inledningsvis konstateras att det övergripande ansvaret för kvalitetsarbetet ligger på universitetsledningen. Detta *ansvar innebär att*⁵¹ övergripande, strategiskt viktiga initiativ till kvalitetsutveckling tas. Det betyder vidare att universitetsledningen tillförsäkrar sig om en återkoppling av kvaliteten i utbildning, forskning och samverkan så att det stimulerar till ett kontinuerligt utvecklingsarbete och att åtgärder vidtas i de fall brister förekommer som inte kan lösas på den nivå där de finns.

Vidare konstateras att fakultetsnämnden enligt högskolelagen har ansvar för att säkra och utveckla kvaliteten i utbildning och forskning inom sitt område. Enligt programmet innebär detta ansvar att fakultetsnämnden måste

⁴⁹ ENQA (the European Association for Quality Assurance in Higher Education) disseminates information, experiences and good practices in the field of quality assurance (QA) in higher education to European QA agencies, public authorities and higher education institutions.

⁵⁰ Program för kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet. Fastställt av konsistoriet 2008-04-22. UFV 2008/556. s. 6.

⁵¹ Program för kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet, s.7.

ha systematiska rutiner för att säkra och utveckla kvaliteten inom fakultetens verksamhetsområde.⁵²

I fakultetsnämndens verksamhetsplanering ska därför mål och strategier för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling anges. Fakultetsnämnden ska årligen följa upp kvalitetsarbetet och i verksamhetsberättelsen redovisa genomfört kvalitetsarbete så att starka och svaga sidor i verksamheten synliggörs. För att möjliggöra en sådan redovisning krävs att även institutioner och andra enheter årligen planerar och redovisar sitt kvalitetsarbete till fakultetsnämnden.

I programmet konstateras att det inom universitetet finns en delegationskedja från rektor via vicerektorer och/eller dekaner till prefekter.⁵³

Varje institution leds av en prefekt med ett stort ansvar för verksamheten och med betydande befogenheter att fatta beslut. Vicerektor och i förekommande fall dekanus har ledningsansvar gentemot prefekt, vilket medför ansvar för tillsyn och uppföljning av delegerade uppgifter. Prefekt ansvarar inför vicerektor eller i förekommande fall dekanus för prefektuppdragets genomförande.

I programmet konstateras vidare att det finns en central kvalitetskommitté som är rådgivande till rektor vad gäller mer långsiktiga kvalitetssäkringsfrågor. I kommittén ingår forskare/lärare och studentrepresentanter. Vidare konstateras att det finns en central enhet inom universitetsförvaltningen för universitetets kvalitetsarbete.

5.1.4 Åtgärdsprogram för kvalitetsarbetet 2008 – 2010

I åtgärdsprogrammet redovisas de insatser som särskilt ska prioriteras under perioden 2008 – 2010.⁵⁴ Enligt åtgärdsprogrammet ligger fokus i hög grad på att utveckla en systematik i sättet att dokumentera det kvalitetsarbete som redan sker. Vidare anges att strävan är att integrera dokumentation av kvalitetsarbetet i de rutiner som redan finns för verksamhetsplanering och verksamhetsuppföljning samt att identifiera valida kvalitetsindikatorer som kan underlätta uppföljning. Enligt programmet ska utbildningskvalitet ägnas särskild uppmärksamhet under perioden.

I programmet anges nedanstående tre grupper av prioriterade åtgärder.

1. Ett systematiskt och integrerat kvalitetsarbete (bland annat tydligare integrering av kvalitetsarbetet i verksamhetsplaner och verksamhetsredovisning samt vidareutveckling av kvalitetsindikatorer).
2. Självvärderingar med fokus på kvalitetsarbete (bland annat självvärderingar inför Högskoleverkets granskning av kvalitetsarbetet).
3. God utbildningskvalitet (bland annat uppföljning av examinationens innehåll och form samt fortsatta alumnstudier).

⁵² Program för kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet, s. 7.

⁵³ Program för kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet, s.7f.

⁵⁴ Åtgärdsprogram för kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet 2008–2010 (UFV 2008/577) . Fastställt av rektor 2008-04-29.

5.1.5 Pedagogiskt program

Rektor fastställde 2008 ett pedagogiskt program för Uppsala universitet.⁵⁵ Av programmet framgår bland annat att alla utbildningar i möjligast mån ska arbetslivsanknytas genom olika former av samspel med det omgivande samhället. När det gäller yrkesutbildningar är det enligt programmet även lämpligt att låta lärare undervisa som själva har utövat, eller utövar, det yrke som utbildningen syftar till. Enligt programmet är universitetets lärare ansvariga för genomförandet av denna del av det pedagogiska programmet medan ordförande i respektive fakultetsnämnd är ansvarig för att skapa förutsättningar för genomförandet. Studenterna är ansvariga för att bland annat uppmärksamma lärarna på om det är oklart hur undervisningsinnehållet i programmet kan relatera till ett framtida arbetsliv.

Av programmet framgår vidare att återkommande muntlig och skriftlig färdighetsträning ska ingå i utbildningen. Som ansvarig för detta utpekas studierektor eller annan pedagogiskt ledningsansvarig. Ordförande i respektive fakultetsnämnd är ansvarig för att skapa förutsättningar för genomförandet.

Enligt programmet ska universitetet på olika sätt visa alla lärare att det lönar sig att satsa tid på att utveckla den egna lärarrollen och undervisningen. Bland annat ska varje fakultet införa någon form för pedagogisk karriärstege. Med utgångspunkt i bland annat Uppsala universitets pedagogiska program och en skrift om arbetslivsanknytning i utbildningen⁵⁶ ges exempel på hur lärare kan arbeta med arbetslivsanknytning i sin undervisning. Det betonas att det inte bara handlar om ”skills” utan även ”beyond skills” samt att arbetslivsaspekten integreras i undervisningen.

Uppsala universitet delar årligen ut pedagogiska priser till lärare för framstående insatser inom grundutbildningen. Fem pris, på vardera 20 000 kronor, delas ut i november varje år. Det femte priset riktas mot pedagogiska insatser inom ett för året speciellt prioriterat område. År 2009 är fokus på arbetslivsanknytning för det fria priset. Exempel på hur lärare kan arbeta med arbetslivsanknytning i sin undervisning ges på universitetets webbplats under fyra kategorier.⁵⁷ Det är Avdelningen för universitetspedagogisk utveckling som administrerar priserna.

Det pedagogiska programmet ska implementeras under perioden 2010 – 2012. Områdesnämnderna och den utbildningsvetenskapliga fakulteten ska se till att fakulteterna lämnar en övergripande redovisning till rektor senast i november 2009 angående hur berörda på olika nivåer arbetar med genomförandet. Fakulteterna ska vidare redovisa en utvecklingsplan i samband med sin verksamhetsplan för 2010. Resultatet av genomförandet av de prioriterade åtgärderna ska redovisas i verksamhetsberättelsen för 2012.⁵⁸

⁵⁵ Pedagogiskt program för Uppsala universitet. Riktlinjer för pedagogisk verksamhet och utveckling. Fastställt av rektor 2008-05-06.

⁵⁶ Arbetslivsanknytning i utbildningen – Hur gör du? En folder med inspirerande idéer och exempel, 2007. Foldern är framtagen av Uppsala studentkår, Farmaceutiska Studentkåren och UPI, Pedagogisk utveckling, Uppsala universitet.

⁵⁷ Dessa är: 1) Ger insikt om framtida arbetsmarknad och utbildningens relevans, 2) Ger möjligheter till vidgade perspektiv och livslångt lärande, 3) Integrerar yrkesrelaterad verksamhet i mål, undervisning och examination, samt 4) Samarbetar med yrkesverksamma personer, företag och myndigheter utanför universitetet.

<http://info.uu.se/uadm/dokument.nsf/sidor/C251B8A1C7146F1BC125726D0026D1A8?OpenDocument>

⁵⁸ Underlag för verksamhetsplanering för 2010 och uppföljning av 2009. Anvisningar till områdesnämnder och utbildningsvetenskaplig fakultetsnämnd. Beslutad av rektor 2009-04-28. s. 11.

5.1.6 Policy för samverkan med det omgivande samhället

I Uppsala universitets handlingsplan från 1999 för samverkan med det omgivande samhället har universitetet satt upp ett antal mål som bl.a. handlar om att aktivt bidra till utveckling av en kultur som gynnar samarbete med näringsliv och offentlig sektor, att hitta examensuppgifter som har relevans för samhälle och näringsliv, samt att hjälpa studenter vid inträdet på arbetsmarknaden genom bland annat Studenter & Arbetsmarknad.⁵⁹ Utifrån en sammanställning av olika institutioners redovisningar av samverkansuppgiften ges exempel på att det i aktiviteterna ingår bland annat studiebesök, praktikperioder, samarbete inom uppsats- och examensarbeten, gästföreläsningar och företags- och näringslivsråd.⁶⁰

I samband med HSVs kvalitetsutvärdering år 2000 rekommenderades att Uppsala universitet skulle utarbeta en tydligare policy för sin samverkan med det omgivande samhället.⁶¹ En sådan har formulerats i Mål och strategier under rubriken ”Ett universitet i samhället.”⁶² Följande mål formuleras för samverkan med det omgivande samhället:

- Uppsala universitet ska synas på den offentliga arenan genom sina medarbetare och studenter och därmed synliggöra vetenskap och högre utbildning.
- Universitetet ska bidra till bildning och samhällsutveckling genom forskningsinformation, ett vetenskapligt förhållningssätt och kulturella aktiviteter.
- Universitetet ska bidra till att utveckla näringslivet och samhället lokalt, regionalt, nationellt och globalt.
- Universitetet ska dra nytta av kunskaper, erfarenheter och kompetens i det omgivande samhället i sin utbildning och forskning.

Uppsala universitet har också formulerat strategier för att uppnå målen (se avsnitt 5.1.1).

Under 2008 har universitetet inlett ett arbete med att ta fram ett nytt handlingsprogram för samverkan med det omgivande samhället. Målsättningen är att konsistoriet ska fatta beslut om programmet i juni 2009.⁶³

5.2 Verksamhetsplanering

I detta avsnitt redovisas hur frågan om anställningsbarhet och arbetslivsanknytning kommer in i verksamhetsplanen för 2009 samt senare års budgetunderlag. Av verksamhetsplanen framgår att det är angeläget att arbeta för arbetslivsanknytning i alla utbildningsprogram även om fakulteternas förutsättningar ser olika ut.

⁵⁹ Uppsala universitets arbetslivscenter. Se vidare avsnitt 4.1.2.

⁶⁰ Redovisning av Uppsala universitets samverkan med det omgivande samhället år 1999, s. 2ff.

⁶¹ Kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet, självvärdering 2009. Fastställt av rektor 2009-02-17 (UFV 2008/843).

⁶² Kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet. Självvärdering 2009. Fastställt av rektor 2009-02-17. UFV 2008/843; s. 19.

⁶³ Uppsala universitets årsredovisning för 2008. Fastställt av konsistoriet 2009-02-19. s. 36.

5.2.1 Verksamhetsplanen för 2009

Konsistoriet fastställer årligen en verksamhetsplan (VP). I denna anges nationella och lärosätesspecifika förutsättningar och utgångspunkter för verksamheten. För VP 2009 utgörs grunden av det nationella regelverket för högskolan, regeringens prioriteringar och förslag, samt *Mål och strategier för Uppsala universitet*.

När det gäller utbildning på grundnivå och avancerad nivå återges de sju målen som finns angivna i *Mål och strategier* (se avsnitt 5.1.1). Under rubriken strategiska satsningar inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå anges också nio prioriterade områden, bland annat pedagogisk utveckling, studie och yrkesvägledning, studenternas anställbarhet och utbildningarnas arbetslivsanknytning samt studentmedverkan.

Avseende studie- och yrkesvägledning konstateras att behovet av information om utbildningars innehåll och arbetsmarknad länge varit stort och att behovet sannolikt har ökat genom den nya utbildnings- och examensstrukturen. I dokumentet anges också att Bologna-deklarationens krav på anställbarhet och arbetslivsanknytning speglas i examensordningens utförliga examensbeskrivningar. Vidare konstateras att regeringen har uppdragit åt universitet och högskolor att förbättra information och vägledning om utbildningsvägar vid lärosätet och arbetsmarknaden för olika utbildningar.⁶⁴

När det gäller studenternas anställbarhet och utbildningarnas arbetslivsanknytning hänvisas till Bologna-deklarationen och den nya examensordningen.⁶⁵

Denna [den nya utbildnings- och examensstrukturen] innehåller nya examensbeskrivningar för samtliga examina där studenternas anställbarhet och utbildningarnas arbetslivsanknytning är en viktig aspekt. En tydlig beskrivning av utbildningarna, tydliga examensmål och transparenta utbildningsmeriter är en del av främjandeprocessen. Det bör betonas att ambitionerna gäller såväl programutbildningar som fristående kurser.

Vidare återges de strategipunkter i *Mål och strategier* som har direkt bäring på studenternas anställningsbarhet (se avsnitt 5.1.1). Dessutom konstateras att förutsättningarna är olika inom olika fakulteter men att det samtidigt är angeläget att arbeta för att alla program ska ha arbetslivsanknytning.⁶⁶ Alumndatabasen anges som ett lämpligt sätt att knyta externa kontakter.

När det gäller studentmedverkan hänvisas till målet i *Mål och strategier* att stimulera studenternas engagemang, medinflytande och medansvar i utbildningen. Formerna för studentmedverkan är deltagande i olika beslutande och rådgivande universitetsorgan samt att studentkårerna är remissorgan i frågor som rör verksamhet av betydelse för utbildningarna eller studenternas situation. Man konstaterar att det är viktigt att studentrepresentanterna ges goda förutsättningar att fullfölja sina uppdrag.

⁶⁴ "Lärosätena ska återrapportera till regeringen i samband med årsredovisningen för 2008 vad som gjorts på området. Regeringen är beredd att vidta ytterligare åtgärder om det visar sig att de skärpta kraven på studie- och yrkesvägledning inte gett tillräckligt resultat. Universitetet avvaktar redovisningen och regeringens eventuella ställningstaganden i frågan". (s. 21)

⁶⁵ Ibid., s. 22.

⁶⁶ Ibid., s. 22.

Mot den bakgrunden anges att en samlad utbildning för nya studentrepresentanter kommer att tas fram och genomföras i slutet av 2008 för att sedan bli reguljär och återkommande från och med verksamhetsåret 2009.

När det gäller området *Ett universitet i samhället* konstateras att lärosätets utveckling sker i samverkan med omvärlden och att de viktigaste länkarna till samhället är nuvarande och tidigare studenter samt lärare och forskare. Vidare sägs att samverkan med omvärlden aldrig får leda till att universitetets vetenskapliga integritet och självständiga analys äventyras. Därefter återges de fyra målen för området från *Mål och strategier*.

ORGANISATION OCH ANSVARSFÖRDELNING

I VP för 2009 finns ett särskilt avsnitt som behandlar organisation och ansvarfördelning, dels generellt inom lärosätet, dels avseende särskilda områden.⁶⁷ Där konstateras att konsistoriet beslutar om och ger uppdrag till områdesnämnderna och den utbildningsvetenskapliga fakultetsnämnden avseende bland annat utbildning på grundnivå och avancerad nivå. Till förvaltningschef och överbibliotekarie ges uppdrag för skilda delar av de gemensamma funktionerna. I sin tur ska mottagare av uppdrag fördela dessa på fakulteter, institutioner och andra enheter. Uppdragen gäller i första hand verksamhet som finansieras med direkta statsanslag men områdes-/fakultetsnämnder har det samlade ansvaret för all verksamhet vid institutioner och andra arbetsenheter oavsett finansieringsform.

När det gäller *kvalitetsarbetet* konstateras att fakultetsnämnderna har det primära ansvaret för forskningens och utbildningens kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling. Till stöd och stimulans för detta arbete finns en central kvalitetskommitté med företrädare för de olika vetenskapsområdena. Ordförande i kvalitetskommittén är rektorsråd med särskilt ansvar för kvalitetsfrågor. Inom universitetet är Enheten för kvalitet och utvärdering centralt stöd för kvalitetsarbetet.

När det gäller arbetet med att främja studenternas anställningsbarhet framhåller universitetet även den s.k. Bologna 3-gruppen som ett forum för löpande dialog mellan universitetsledning och verksamhetsrepresentanter.⁶⁸

5.2.2 Budgetunderlag

Som ett led i planeringsprocessen beslutar konsistoriet årligen även om budgetunderlag avseende en treårsperiod i taget. I budgetunderlagen för såväl 2009-2011 som 2010-2012 betonas att det genom de nya examensbeskrivningarna är universitetets uppdrag att bland annat främja anställningsbarhet och arbetslivsanknytning.⁶⁹ En tydlig beskrivning av utbildningarna, tydliga examensmål och transparenta utbildningsmeriter är, enligt budgetunderlagen, en del av främjandeprocessen. Underlagen knyter också an till den analys som presenteras i lärosätets forsknings- och utbildningsstrategier (se avsnitt 3.1.2).

⁶⁷ Avsnitt 3: Förutsättningar för nämnder och styrelser, s. 35.

⁶⁸ E-post till Riksrevisionen 2009-07-10 från Uppsala universitet.

⁶⁹ Budgetunderlag 2009–2011, fastställt av konsistoriet 2008-02-20, s.5f; Budgetunderlag 2010-2012, fastställt av konsistoriet 2009-02-19, s. 6.

5.3 Centrala nivåns styrning och uppföljning

I detta avsnitt beskrivs hur den centrala nivån inom lärosätet styr och följer upp frågan om arbetslivsanknytning och anställningsbarhet. Av redovisningen framgår att fakulteter och institutioner har en stark ställning gentemot universitetsledningen, och att ledningens styrning främst består i att formulera övergripande mål och strategier för lärosätet. Vidare framgår att universitetsledningen fäster stort avseende vid lärosätets alumnundersökningar som uppföljningsinstrument. Däremot ställer ledningen inga krav på att fakulteterna redovisar vilka åtgärder som vidtas för att arbetslivsanknyta utbildningen eller på annat sätt främja studenternas anställningsbarhet.

KONSISTORIET

Konsistoriet styr på övergripande nivå genom att besluta om mål, riktlinjer och strategier för lärosätet (se avsnitt 3.1 och 3.2). Innan styrelsen fattar beslut i sådana frågor har man som regel ingående diskussioner vid olika internat och seminarier. Enligt representanter för styrelsen garanterar konsistoriets sammansättning, med personer från näringsliv och förvaltning samt dessutom studenter, att frågor om studenternas anställningsbarhet regelbundet aktualiseras.⁷⁰

De företrädare för konsistoriet som intervjuats betonar att Uppsala universitet är som en stor företagskoncern och att det inte går att ha detaljerade kunskaper om hur det fungerar överallt inom lärosätet. Det viktiga anses vara välfungerande styrsystem och befattningshavare som man litar på. Konsistoriet har ett betydande inflytande när det gäller att utse rektor⁷¹ och förvaltningschef. Vidare framhålls att prefekterna är nyckelpersoner inom Uppsala universitet. Mot den bakgrunden har konsistoriet beslutat att det ska krävas en särskild utbildning för att bli prefekt.

Konsistoriet framhåller vidare lärosätets alumnuppföljningar som ett viktigt sätt att följa utvecklingen. Sedan 2001 genomför Enheten för kvalitet och utvärdering systematiska alumnstudier i form av enkätundersökningar riktade till tidigare studenter med en generell examen eller yrkesexamen. Detta görs för i stort sett alla ämnen och program inför HSV:s kvalitetsbedömningar. Syftet är att bidra till kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling samt ge aktuellt underlag för den självvärdering som ska utarbetas inför HSV:s bedömning. Enkätfrågorna avser bl.a. utbildningens relevans i relation till arbetsuppgifterna (se vidare avsnitt 4.1.2). Hittills har närmare 100 rapporter sammanställts och levererats till respektive institution.⁷²

Företrädare för konsistoriet pekar därutöver på möjligheten att göra vissa stickprovsanalyser av hur enskilda institutioner hanterar frågan om anställningsbarhet. Detta skulle exempelvis kunna ske genom uppdrag till

⁷⁰ Enligt uppgift är frågor om anställningsbarhet uppe till diskussion vid i stort varje styrelsemöte. Exempelvis har kritik mot lärarutbildningen eller indragen examinationsrätt för specialistsjuksköterskor föranlett "rejala diskussioner" om anställningsbarhet.

⁷¹ Enligt högskoleförordningen (1993:100, 8 §) ska rektor anställas genom beslut av regeringen för högst sex år efter förslag av styrelsen för högskolan. Anställningen får förnyas högst två gånger om vardera högst tre år.

⁷² UU självvärdering, s. 6.

internrevisionen eller att låta institutionsföreträdare berätta om arbetet med studenternas anställningsbarhet inför styrelsen. Denna möjlighet har styrelsen emellertid hittills inte utnyttjat.

UNIVERSITETSLEDNINGEN

Det övergripande ansvaret för kvalitetsarbetet ligger på rektor med stöd av universitetsledningen. Ansvaret innebär att ta övergripande, strategiska initiativ till kvalitetsutveckling, att försäkra sig om en återkoppling av kvaliteten i verksamheten och att åtgärder vidtas i de fall brister förekommer som inte kan lösas på den nivå de finns.⁷³

Kommunikation mellan organisationens olika delar sker genom att beslutande organ på varje nivå har ledamöter som representerar underliggande nivåer.⁷⁴ Parallellt med detta representativa system sker direktkommunikation i linjen rektor-vice rektor-dekan-prefekt. Akuta kvalitetsbrister som kräver snabb lösning och som inte kan lösas på den nivå där de uppstått hanteras enligt universitetsledningen som regel genom sådan direktkommunikation.⁷⁵

Rektor kan tillkalla personer för att bistå universitetsledningen med frågor av betydelse för universitetets ledning, så kallat rektorsråd. För närvarande finns rektorsråd för jämställdhet, IT, kultur och traditioner samt kvalitetsfrågor. Dessutom finns ytterligare två funktioner med särskilt fokus på kvalitetsarbete: kvalitetskommittén samt enheten för kvalitet och utveckling.

När begreppet anställningsbarhet lanserades fanns från vissa håll inom lärosätet farhågor om att i stort sett all utbildning skulle bli specifikt yrkesorienterad. En viktig del i universitetsledningens styrning har därför varit att erövra begreppet och ge det en ”vettig innebörd”. Enligt universitetsledningen har detta varit ett omfattande arbete med konferenser och diskussioner i olika sammanhang, bland annat inom kvalitetskommittén. Universitetsledningen har bedrivit ett ”aktivt översättningsarbete” och man anser att det med rådande tolkning inte föreligger någon motsättning mellan anställningsbarhet och akademisk kvalitet eller bildning (se vidare avsnitt 5.1). Det begrepp som ledningen förordar är *anställbarhet*, gärna i par med *arbetslivsanknytning*. Man anger att innebörden i dessa begrepp väl knyter an till Bolognas breda definition av anställningsbarhet.⁷⁶

Universitetsledningen markerar genom mål och strategier vad som är viktiga frågor för lärosätet. I genomförandet har dock fakulteter och institutioner en stark ställning gentemot universitetsledningen. Universitetsledningen har en ambition att planeringen ska hålla ihop men anser sig inte kunna bestämma vilken struktur fakulteterna ska ha i sina dokument eller vilka prioriteringar som ska göras. Men genom att följa upp utfallet – hur det har gått för tidigare studenter och vad de tycker om sin

⁷³ Kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet. Självvärdering 2009. Fastställd av rektor 2009-02-17. UFV 2008/843.

⁷⁴ Därutöver hålls dekanmöten två gånger per år (rektor med universitetsledning, dekaner och prodekaner).

⁷⁵ UU:s självvärdering, s. 3.

⁷⁶ Rektor betonar vikten av att etablera ett gemensamt synsätt i strategiska frågor och att exempelvis mötena med vice rektorerna varje måndag inneburit en möjlighet för detta. Rektor konstaterar också att mycket sker genom informella kontakter inom lärosätet och att detta är brukligt inom professionella organisationer .

utbildning – anser man ändå att det blir en kraftfull styrning. Genom alumnstudierna följs målen upp och resultaten återförs till institutioner och fakulteter. I den mån en institution inte ligger bra till så väcks en lust att rätta till detta. Man anser att det blir som någon form av benchmarking.

Universitetsledningen ställer emellertid inga krav på att fakulteterna eller institutionerna regelbundet ska redovisa vilka åtgärder de vidtar för att arbetslivsanknyta utbildningen eller på annat sätt främja studenternas anställningsbarhet.⁷⁷ Genom den så kallade Bologna 3-gruppens arbete sker enligt universitetet dock en löpande dialog mellan universitetsledning och verksamhetsrepresentanter, vilken inbegriper uppföljning av vad som görs avseende anställningsbarhet inom olika vetenskapsområden, liksom identifiering av strategier för vidare arbete.⁷⁸

5.4 Implementering och uppföljning på fakultets- och institutionsnivå

Syftet med detta avsnitt är att belysa hur de övergripande målen om arbetslivsanknytning och anställningsbarhet implementeras och följs upp inom organisationen. När det gäller arbetslivsanknytning framgår att de flesta fakulteter inte har utvecklat några egna policydokument som översätter centrala mål och strategier till lokala förhållanden. Vidare framgår att de flesta fakulteter endast i begränsad omfattning tar upp frågan om arbetslivsanknytning och anställningsbarhet i sina egna planerings- och uppföljningsdokument samt i anvisningarna till sina institutioner.

Avsnittet bygger på intervjuer,⁷⁹ Uppsala universitets självvärdering⁸⁰ samt en genomgång av verksamhetsplaner, verksamhetsberättelser och VP/VB-anvisningar.

ARBETS- OCH ANSVARSFÖRDELNING⁸¹

Fakultetsnämnderna har ansvar för att säkra och utveckla kvaliteten inom sitt område. Enligt företrädare för universitetsledningen inkluderar detta frågan om arbetslivsanknytning och anställningsbarhet. Centrala inslag i nämndernas och underlydande organs kvalitetsarbete är att bedöma akademiska lärare vid rekrytering samt att besluta om utbildnings- och kursplaner och examenskrav.⁸²

Det övergripande kvalitetsarbetet inom utbildning på grund- respektive avancerad nivå sker genom grundutbildningsorgan på fakultetsnivå och i

⁷⁷ Underlag för verksamhetsplanering för 2009 och uppföljning av 2008 beslutad av rektor 2008-04-22, samt Underlag för verksamhetsplanering för 2010 och uppföljning av 2009 beslutad av rektor 2009-04-28. I e-post till Riksrevisionen 2009-07-10 påpekar universitetet att man årligen inte ställer krav på sådana uppgifter men att man vissa år kan inhämta information från institutioner och fakulteter och redovisa detta i årsredovisningen. Som exempel nämns att man i årsredovisningen 2008 redovisade hur utbildningsutbudet anpassats för att möta arbetsmarknadens behov och överensstämmer med den nya utbildnings- och examensstrukturen. Vidare nämns att ytterligare uppföljning är planerad.

⁷⁸ E-post till Riksrevisionen från Uppsala universitet 2009-07-10.

⁷⁹ Se bilaga 1.

⁸⁰ Kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet. Självvärdering 2009. Fastställt av rektor 2009-02-17. UFV 2008/843.

⁸¹ Det finns skillnader mellan vetenskapsområdena när det gäller organisation och ansvarsfördelning. HumSam har fem självständiga fakultetsnämnder, MedFarm har två grundutbildningsorgan och TekNat har en fakultetsnämnd med sex sektionsdekaner. Den utbildningsvetenskapliga fakulteten är direkt underställd rektor.

⁸² Uppsala universitets självvärdering (2009), s. 2.

vissa fall i programråd. Vidare finns utbildningsledare som organisatoriskt hör till förvaltningen men som är knutna till fakulteterna. Enligt universitetsledningen har dessa en nyckelroll i kvalitetsarbetet genom att vara kommunikationslänk mellan kärverksamheterna och stödfunktionerna. Inom MedFarm och den samhällsvetenskapliga fakulteten finns särskilda kvalitetsgrupper som arbetar med övergripande kvalitetsfrågor och rapporterar till fakultetsnämnden.⁸³

På institutionsnivå organiseras kvalitetsarbetet av prefekt och institutionsstyrelse. Vid flera institutioner finns därutöver särskilda kommittéer för utbildningsfrågor samt ofta en pedagogisk ledare i form av studierektor eller biträdande prefekt. Till de flesta utbildningsprogram finns programråd, i vissa fall ingår arbetslivsrepresentanter i dessa. I enlighet med högskoleförordningen genomförs kursutvärderingar av genomförda kurser.⁸⁴ Uppsala universitet har utfärdat närmare bestämmelser för hur dessa ska genomföras.

FAKULTETERNAS POLICYDOKUMENT

Fakulteterna har i varierande utsträckning policydokument som översätter centrala dokument till lokala förhållanden. Exempelvis har den samhällsvetenskapliga fakulteten och den tekniskt naturvetenskapliga fakulteten särskilda riktlinjer för arbetslivsanknytning av utbildningen.⁸⁵

Enligt handlingsplanen från den tekniska utbildningsnämnden har man sedan 2006 systematiskt arbetat med yrkeslivsanknytning inom samtliga utbildningsprogram, bland annat genom att ha näringslivsrepresentanter i programråden. Arbetet ses som en del av kvalitetsarbetet och enligt dokumentet är grunden för en god förberedelse för yrkeslivet en väl genomarbetad studieplan som inkluderar kurser med ett relevant innehåll. Nämnden definierar också att yrkeslivsanknytning handlar om att ”mer aktivt relatera utbildningarna till den framtida yrkesrollen”⁸⁶ och att aktiviteter som sker på program- och kursnivå är den viktigaste delen i detta arbete.

Syftet med handlingsplanen från den tekniska utbildningsnämnden är att på ett övergripande plan stödja programmens arbete, synliggöra utbildningarna och underlätta övergången till yrkeslivet. Dokumentet är indelat i det kontinuerliga arbete som görs respektive särskilda åtgärder under 2007. Till det förra hör bland annat att arbetet ska utvärderas och uppdateras årligen (nämnden är ansvarig), och att relevansen för den framtida yrkesrollen ska beaktas (nämnden och programråden är särskilt ansvariga). Till de särskilda åtgärderna 2007 hör bland annat att alla studenter ska erbjudas kurser i entreprenörskap, ingenjörsmetodik, näringslivspraktik och företagsekonomi, att alumnverksamheten ska utvecklas, och att effektmål för arbetet med yrkeslivsanknytning, inklusive

⁸³ Kvalitetsgruppen inom den samhällsvetenskapliga fakulteten arbetar för närvarande med ett system för terminsvärderingar.

⁸⁴ Enligt 14 § högskoleförordningen (1993:100) ska Högskolan ge de studenter som deltar i eller har avslutat en kurs en möjlighet att framföra sina erfarenheter av och synpunkter på kursen genom en kursvärdering som anordnas av högskolan.

⁸⁵ Handlingsplan för arbetslivsanknytning av Samhällsvetenskapliga fakultetens utbildningar (2007-05-31, SAMFAK 2006/207) resp. Handlingsplan för yrkeslivsanknytning i tekniska utbildningar, inklusive särskilda åtgärder 2007 (2007-03-19, TEKNAT 2007/429).

⁸⁶ Ibid. s.1.

metod för utvärdering, ska definieras. För var och en av de sex åtgärderna anges vem som är ansvarig och när arbetet senast ska vara genomfört. Till dokumentet hör också en bilaga med exempel på ”aktiv yrkeslivsanknytning”. Bland det som nämns finns gästföreläsare, tillämpade exempel i undervisningen, studiebesök, praktik, färdighetsträning, och utbildning för lärarkåren.

Även den samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden har tagit fram en handlingsplan för arbetslivsanknytning av fakultetens utbildningar.⁸⁷ I den ges exempel på hur arbetslivsanknytning kan åstadkommas genom till exempel praktik, färdighetsträning och kurser i entreprenörskap och projektledning. Det finns en beskrivning av hur arbetet kan genomföras och en ansvarig för varje moment, som kan vara programansvarig, studierektor, prefekt eller fakultetsnämnden.

Den språkvetenskapliga fakulteten har en policy för samverkan med det omgivande samhället. De mål som anges är övergripande men i en av strategierna för att uppnå målen konkretiseras att fakultetens institutioner ska ”stimulera studenter att inom ramen för sin utbildning hitta affärsidéer och lämpliga arbetsplatser”.⁸⁸

FAKULTETERNAS VERKSAMHETSPLANER

I VP 2009 för *samhällsvetenskaplig fakultet* anges att institutionerna ska ”beakta vad som sägs i de aktuella dokument avseende olika delar av universitetets verksamhet som finns förtecknade i konsistoriets verksamhetsplan”.⁸⁹ Några specifika direktiv ges inte vad gäller studenternas anställningsbarhet eller utbildningens arbetslivsanknytning.

Den *språkvetenskapliga fakulteten* framför följande i sin VP för 2009:

En viktig åtgärd är att stärka yrkeslivsanknytningen genom vidareutveckling av pågående samarbete med näringsliv och myndigheter, fler praktikmoment, utlandsterminer samt ökad betoning av generiska färdigheter och IT-användning. Satsningen på digitala tekniker och resurser kommer att vare ett för forskning och utbildning sammanhållande tema. [...] En allt högre andel av fakultetens undervisning bedrivs inom ramen för olika program. Programformens långsiktiga lärandeåtaganden gynnar yrkeslivsanknytning och systematisk övning i generiska färdigheter.⁹⁰

Fakulteten ger också sju preciserade uppdrag åt grundutbildningsnämnden och institutionerna för 2009, ett av dessa är att synliggöra utbildningarnas yrkeslivsanknytning och ett annat att öka antalet praktiska moment i utbildningarna som övar generella färdigheter.⁹¹

I den *historisk-filosofiska fakultetens* VP för 2009 ges utbildning på grund- och avancerad nivå ett utrymme motsvarande en sida. Verksamhetsplanen innehåller inga uppdrag eller skrivningar om anställningsbarhet eller arbetslivsanknytning.⁹²

⁸⁷ Samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden. Handlingsplan för arbetslivsanknytning av Samhällsvetenskapliga fakultetens utbildningar (2007-05-31, SAMFAK 2006/207). Gäller t.o.m. 2009-12-31 och ska därefter utvärderas.

⁸⁸ Språkvetenskapliga fakulteten. Policy för samverkan med det omgivande samhället.

⁸⁹ Verksamhetsplan 2009. Fastställd av konsistoriet 2008-11-05 (UFV 2008/535), s. 6.

⁹⁰ Verksamhetsplan 2009, språkvetenskapliga fakulteten (2008-12-11), s. 10

⁹¹ Ibid., s. 11 och 13; Dnr SPRÅKFAK 2008/74 .

⁹² Dnr HISTFILFAK 2008/69 (fastställd 2008-12-09).

I den *juridiska fakultetens* VP för 2009 omnämns alumnverksamheten som ett exempel på fakultetens samverkan med det omgivande samhället. Verksamheten omfattar bland annat seminarier, en årligen återkommande alumndag samt mentorsprogram. I avsnittet som behandlar grundutbildningen lyfts lärarkompetensens betydelse för kvaliteten fram. I sammanhanget betonas även vikten av en god kontakt mellan studenter och institution. Vidare omnämns fakultetens kvalitetsreform som sjösattes 2007. Ett första steg av reformen omfattar färdighetsträning och information och ska enligt dokumentet genomföras under 2009. Ett andra steg kommer att innefatta en översyn av det ämnesmässiga innehållet i utbildningen för att säkerställa att den motsvarar samhällets krav.⁹³

I den *teologiska fakultetens* VP för 2009 konstateras att implementeringen av Bologna-processen i stort sett är avslutad och fakultetens utbildningsstruktur anpassad till en ny studieordning. Samtidigt pekar man på vissa övergångsproblem när det gäller hanteringen av studenter i den gamla examensordningen. I dokumentet ger också fakultetsnämnden konkreta uppdrag till institutionen, exempelvis avseende lärarutbildningen och masterutbildning i mänskliga rättigheter. Några uppdrag eller skrivningar om arbetslivsanknytning eller anställningsbarhet ges emellertid inte.⁹⁴

I den *teknisk-naturvetenskapliga fakultetsnämndens* VP för 2009 görs tydliga kopplingar till lärosätets övergripande mål och strategier samt verksamhetsplan. Bland annat återges och utvecklas de nio områden som lärosätet ska prioritera, varav studenternas anställbarhet och utbildningarnas arbetslivsanknytning är en. Där konstateras bl.a. att fakulteten har en särskild arbetslivsportal för näringsliv och studenter samt att det vid fakulteten finns en person som arbetar med olika former för alumnkontakter. Vidare konstateras att man vid den tekniska utbildningsnämnden systematiskt arbetar med yrkeslivsanknytning inom samtliga utbildningsprogram. I dokumentet nämns också att den naturvetenskapliga fakultetsnämnden har beslutat om ett gästföreläsarprojekt samt att fakultetsnämnden har beslutat att samtliga nämnder och deras underorgan (till exempel programråd) ska ha ledamöter som representerar näringslivet.⁹⁵

FAKULTETERNAS ANVISNINGAR FÖR VP OCH VB

I fakulteternas anvisningar för institutionernas verksamhetsplaner för 2009 och verksamhetsberättelser för 2008 ges inga uppdrag till institutionerna att redovisa hur de har arbetat för att öka arbetslivsanknytningen i utbildningen eller på annat sätt främja studenternas anställningsbarhet. Anvisningarna innehåller i första hand krav på kvantitativ återrapportering i termer av ekonomisk omslutning, antal anställda, antal helårsstudenter etc. Däremot ställs inga krav på kvalitativ redovisning av innehållet i verksamheten.

⁹³ Verksamhetsplan 2009. Juridiska fakulteten (2008-12-10), s.5 och 7f.

⁹⁴ Verksamhetsplan 2009. Teologiska fakulteten (2008-12-05), s. 8ff. I e-post till Riksrevisionen 2009-07-10 påpekar universitetet att Högskoleverket nyligen förfört kritik i en utbildningsutvärdering på grund av att vissa kurser inom fakulteten är arbetslivsanknutna.

⁹⁵ Verksamhetsplan 2009. Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten (2008-12-16), s.4ff.

Enligt den *samhällsvetenskapliga fakultetens* anvisningar för VP 2009⁹⁶ ska institutionerna för utbildning på grund- och avancerad nivå redovisa förändringar i kursutbud, lärarsituationen, studentrekryteringen, och vilka eventuella kvalitetsförstärkningar som planeras. Under rubriken *Övrigt* kan institutionerna ta upp andra frågor som de vill belysa. Exempel på sådana är jämställdhets- och arbetsmiljöfrågor, där det finns krav på att varje institution ska ha särskilda planer för detta. I samma fakultets anvisningar för VB 2008⁹⁷ ges heller inga uppdrag att återrapportera hur frågor om anställningsbarhet och arbetslivsanknytning har beaktats i institutionens utbildning på grund- och avancerad nivå.

I den *teknisk-naturvetenskapliga fakultetens* anvisningar för VP 2009⁹⁸ ska institutionerna återrapportera hur de har samverkat med det omgivande samhället. Förutom en redovisning av antalet adjungerade professorer och industridoktorander finansierade av näringslivet ska institutionerna ”redovisa goda exempel på samverkan med näringslivet avseende utbildning, forskarutbildning och forskning.”⁹⁹ Institutionernas åtgärder för att använda gästlärare i undervisningen är ett mål som återfinns under rubriken *Internationalisering*, och avser i första hand lärarutbyte.

Såväl den juridiska som den teologiska fakulteten består av endast en institution. Dessa fakulteter utfärdar därför inte några anvisningar för VP/VB till institutionsnivån.

FAKULTETERNAS VERKSAMHETSBERÄTTELSE M.M.

När det gäller uppföljning på områdes- och fakultetsnivå ger lärosätet följande beskrivning:¹⁰⁰

Den information som genereras genom olika formaliserade utvärderingar kompletteras med information från programsamordnare, studierektorsmöten, lärdagar, utbildningsledare, studentföreningar (studieråd), studenter som är studiebevakare vid respektive fakultet och studievägledare. Genom analys av det samlade underlaget identifierar berört *grundutbildningsorgan* kvalitetsbrister och utvecklingsområden. Detta kommer i sin tur områdes- eller fakultetsnämnd till känna.

Verksamhetsberättelserna från de olika fakulteterna innehåller emellertid endast i mycket begränsad omfattning information om anställningsbarhet och arbetslivsanknytning. I den språkvetenskapliga respektive den historisk-filosofiska fakulteten berörs frågan inte alls i 2008 års VB.¹⁰¹ I motsvarande dokument för den samhällsvetenskapliga fakulteten kommenterar två institutioner kortfattat något om de åtgärder som vidtagits för att öka arbetslivsanknytningen och studenternas anställningsbarhet.¹⁰² Den

⁹⁶ Samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden. Anvisningar för institutionernas verksamhetsplaner 2009, 2009-01-21, SAMFAK 2009/9.

⁹⁷ Samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden. Anvisningar för institutionernas verksamhetsberättelser 2008, 2009-01-21, SAMFAK 2009/10.

⁹⁸ Teknisk-naturvetenskapliga fakultetsnämnden. Anvisningar verksamhetsplaneringen 2009, redovisning och avstämning av verksamheten 2007 och årsredovisningen 2008, fastställd 2008-04-29, Dnr TEKNAT 2008/126.

⁹⁹ Ibid. s. 19.

¹⁰⁰ UU:s självvärdering, s. 7.

¹⁰¹ Verksamhetsberättelser 2008: SAMFAK 2009/10, HISTFILFAK 2009/25, SPRÅKFAK 2009/22.

¹⁰² Verksamhetsberättelse 2008. SAMFAK 2009/10: Institutionen för kostvetenskaps kommentarer kring utbildning på grund och avancerad nivå (s.129): ”Undervisningsformerna är varierande och laborationer vanligt förekommande, liksom träning i reflektion och kritiskt tänkande samt muntliga och

teologiska fakulteten ska i år för första gången ta fram en verksamhetsberättelse. Att döma av det preliminära underlagsmaterialet¹⁰³ kommer inte frågan om arbetslivsanknytning och anställningsbarhet att få något nämnvärt utrymme. Den juridiska fakulteten tar inte fram någon egen verksamhetsberättelse.

Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten fick i verksamhetsplanen för 2007¹⁰⁴ i uppdrag att till rektor redovisa vilka åtgärder har som har vidtagits för att främja anställningsbarhet inom fakultetens grundutbildning. Utöver vad som framkommer i den ovan nämnda handlingsplanen redovisas i åiterrapporteringen¹⁰⁵ att även den naturvetenskapliga utbildningsnämnden arbetar med att ta fram en egen handlingsplan för yrkeslivsanknytning i naturvetenskapliga utbildningar. De har också satt som mål att alla naturvetarstudenter under sina inledande studieår ska få minst en kurs per termin med minst en gästföreläsare från näringslivet.¹⁰⁶ Vidare framgår att fakulteten under 2007 har avsatt särskilda medel för pedagogiska satsningar med fokus på anställningsbarhet och näringslivsanknytning av kurser och program.

Även den historisk-filosofiska fakultetsnämnden fick i VP för 2007¹⁰⁷ i uppdrag att redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att främja anställningsbarhet.

5.5 Förutsättningar för arbetslivsanknytning: exemplet språkvetarprogrammet

I detta avsnitt redovisas erfarenheter från språkvetarprogrammet som är ett av de fyra utbildningsprogram vid Uppsala universitet som Riksrevisionen har besökt och intervjuat företrädare för. Syftet är att ge en bild av förutsättningarna för ett enskilt utbildningsprogram att inom ramen för en komplex målbild arbetslivsanknyta utbildningen. Den bild som framträder är att frågan om arbetslivsanknytning ofta efterfrågas och drivs av studenter och att dess genomförande förutsätter eldsjäljar i lärarkollektivet. Vidare tycks engagemanget och det praktiska stödet från olika ledningsnivåer vara oklart och variera.

SPRÅKVETARPROGRAMMET

Språkvetarprogrammet är ett treårigt kandidatprogram. Det startade höstterminen 2007 och leds av en programansvarig. Programmet hör till institutionen för moderna språk som ingår i den språkvetenskapliga

skrifliga presentationer. Arbetslivsanknytning återkommer under utbildningen i olika former, bl.a. i fältarbeten, auskultationer, arbetslivsveckor med externa föreläsare och VFU-perioder.” Statsvetenskapliga institutionens kommentarer kring utbildning på grund och avancerad nivå (s.204): ”Inslaget av praktik inom pol mag/pol kand programmet, samhällsvetarprogrammet samt orientalistprogrammet har ett fortsatt mycket stort intresse bland studenterna. Andelen som väljer praktik ligger på samma höga nivå som tidigare år. Praktikinslaget i programmet bidrar i hög grad till rekryteringen av studenter till programmet och dess relevans för anställningsbarheten är betydande.”

¹⁰³ E-post från Riksrevisionens kontaktperson den 2009-06-11.

¹⁰⁴ Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten. Verksamhetsplan 2007, 2006-12-12, TEKNAT 2006/164.

¹⁰⁵ Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten. Åtgärder för att främja anställningsbarhet inom teknisk-naturvetenskapliga fakultetens grundutbildning – Åiterrapportering enligt anmodan i VP 2007, 2007-06-15.

¹⁰⁶ Ibid. s.2.

¹⁰⁷ Historisk-filosofiska fakultetsnämnden. Verksamhetsplan 2007, 2006-12-12.

fakulteten. Till fakulteten hör även Nämnden för utbildning på grundnivå (NUG) och Nämnden för utbildning på forskarnivå (NUF). Fakulteten ingår i det humanistisk-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet.

Enligt språkvetarprogrammets utbildningsplan är målet med programmet att utbilda språkvetare med bred lingvistisk kompetens för verksamhet inom offentlig och privat sektor. Utbildningen ska förutom en gedigen teoretisk grund och praktiska färdigheter i minst ett språk också ge möjlighet till omvärldskontakter samt förbereda studenterna för yrkeslivet.¹⁰⁸

Kravet på anställningsbarhet har hela tiden varit centralt för språkvetarprogrammet.¹⁰⁹ Enligt företrädare för utbildningen handlar det dels om att fortlöpande och på ett tidigt stadium i utbildningen synliggöra arbetsmarknaden för språkvetare med ett identitetsstärkande syfte, dels om att ge studenterna möjlighet att identifiera sin yrkesprofil och komma i kontakt med potentiella verksamhetsområden. Sökande till programmet anger att deras val i hög grad har motiverats av dess arbetslivsanknytning.¹¹⁰

MÅNGA MÅL PÅ OLIKA NIVÅER

När det gäller att främja studenternas anställningsbarhet finns en rad mål och intentioner som den som är programansvarig ska förhålla sig till när utbildningen planeras och genomförs. *För det första* har riksdagen genom högskolelagen fastställt att utbildning på grundnivå ska utveckla studenternas beredskap att möta förändringar i arbetslivet.¹¹¹ *För det andra* har regeringen i högskoleförordningen angett de mål som studenten ska uppnå för en filosofie kandidatexamen i språkvetenskap. Studenten ska bland annat ”visa sådan färdighet som fordras för att självständigt arbeta inom det område som utbildningen avser”.¹¹² *För det tredje* har regeringen i regleringsbrevet för universitet och högskolor angett att den högre utbildningen ska svara mot studenternas efterfrågan och arbetsmarknadens behov.¹¹³

Förutom dessa nationella mål finns även mål och bestämmelser som gäller specifikt för Uppsala universitet. Det handlar bland annat om *Mål och strategier för Uppsala universitet* där två av sju mål, samt fyra av elva strategier för utbildning på grund- och avancerad nivå är direkt relaterade till studenternas anställningsbarhet (se avsnitt 3.1.1).

Även i den språkvetenskapliga fakultetens verksamhetsplan för 2009 betonas vikten av att stärka yrkeslivsanknytningen i utbildningen på grund- och avancerad nivå.¹¹⁴ Detta ska uppnås genom samarbete med arbetslivet, fler praktikmoment och ökad betoning av generiska färdigheter. Att en allt högre andel av fakultetens undervisning bedrivs inom ramen för program gynnar, enligt verksamhetsplanen, yrkeslivsanknytning och systematisk

¹⁰⁸ Utbildningsplan för Språkvetarprogrammet fastställd av språkvetenskapliga fakultetsnämnden och giltig från och med 2007-07-01.

¹⁰⁹ Rapport Arbetslivsanknytning inom Språkvetarprogrammet 2007 (2007-11-27).

¹¹⁰ Rapport till Verksamhetsberättelsen 2008 (2009-03-27).

¹¹¹ 8 § högskolelagen (1992:1434).

¹¹² Bilaga 2, Examensordning, högskoleförordningen (1993:100).

¹¹³ Regleringsbrev för budgetåret 2008 avseende universitet och högskolor m.m. Detta mål saknas i 2009 års regleringsbrev.

¹¹⁴ Verksamhetsplan för 2009, Dnr SPRÅKFAK 2008/74, 2008-12-11, s.10-13.

övning i generiska färdigheter. Ovanstående betonas också i den språkvetenskapliga fakultetens forsknings- och utbildningsstrategier.¹¹⁵

I verksamhetsplanen uppdras också åt NUG och fakultetens institutioner att synliggöra utbildningarnas yrkeslivsanknytning samt öka antalet praktiska moment i utbildningar som övar generella färdigheter. När det gäller pedagogisk utveckling och kvalitet betonas att studenternas upplevelse av kontinuitet i hög grad beror på vad läraren signalerar genom sin undervisning. Kursernas innehåll bör därför relateras till fördjupningsnivåerna och visa hur de högre nivåerna svarar mot arbetsmarknadens önskemål. Detta förutsätter en ökad samordning mellan lärare på olika nivåer.

Att synliggöra utbildningarnas yrkeslivsanknytning ökar, enligt verksamhetsplanen, inte bara utbildningarnas attraktionskraft, utan är även i enlighet med det fokus som läggs på anställbarhet inom Bologna-reformen. Detsamma gäller även för praktik och generella färdigheter och institutionerna uppmanas att ”verka för att ytterligare praktiska moment införlivas i utbildningar där man övar skrivande, muntlig framställning, självständigt tänkande, informationssökning och andra icke ämnesbundna färdigheter.”

När det gäller det språkvetenskapliga programmet finns således en rik flora av mål och uttalanden som uppmanar till och stödjer dem som har att anordna utbildningen att på olika sätt arbetslivsanknyta utbildningen. Samtidigt kan det konstateras att den språkvetenskapliga fakultetens strategiska plan för 2008-2012 inte innehåller några uppgifter som rör arbetslivsanknytning eller anställningsbarhet. Detsamma gäller för fakultetens s.k. framtidsdokument¹¹⁶ där ingen av de 17 riktlinjerna för hur verksamheten ska vidareutvecklas berör frågor om anställningsbarhet eller arbetslivsanknytning.¹¹⁷ Frånvaron av mål och direktiv i dessa dokument kan tas till intäkt av den som av olika skäl inte vill prioritera frågan om anställningsbarhet eller yrkeslivsanknytning.

OKLART ÄGARSKAP OCH BRISTANDE STÖD

I ett underlag till institutionens verksamhetsberättelse för 2008 skriver programansvarig att behovet av systematiskt uppföljningsarbete är akut men att sådant arbete inte får något utrymme i den programansvariges tjänstgöring.¹¹⁸ Det handlar om att följa upp de programstudenter som läser på olika fakulteter inom Uppsala universitet och på andra lärosäten i Sverige såväl som övriga Europa. Till de slutsatser och förslag som programansvarig för fram i sin rapport hör att arbetet med arbetslivsanknytning inte ska betraktas som en engångssatsning utan som en självklar och prioriterad del av verksamheten. Särskilda medel bör enligt rapporten därför avsättas för seminarieverksamhet, studiebesök och marknadsföring av programmet.

¹¹⁵ Språkvetenskapliga fakultetsnämnden. Forsknings- och utbildningsstrategier, 2007-10-04, Dnr UFV 2007/607.

¹¹⁶ Språkvetenskapliga fakulteten. Framtidsdokument, <http://www.sprakvet.uu.se/verksamhet/framtidsdokument.php>.

¹¹⁷ Språkvetenskapliga fakulteten. Strategisk plan för 2008-2012. Fastställt av Språkvetenskapliga fakultetsnämnden 2007-05-31, s. 2.

¹¹⁸ Rapport Till verksamhetsberättelsen 2008, 2009-03-27.

Institutionen för moderna språk har en egen verksamhetsplan i vilken dock språkvetarprogrammet inte ingår. Det är fakulteten, inte institutionen, som ”äger” programmet. All rapportering ska därför ske till fakulteten. Institutionens roll är, enligt uppgift, reducerad till att betala ut löner och arvoden, eftersom fakulteten inte själv kan anställa några lärare. Detta skapar en känsla av att programmet inte hör hemma någonstans. Företrädare för fakulteten anser att programmet är institutionens angelägenhet medan institutionsföreträdare anser att det är fakultetens ansvar.¹¹⁹

Fakulteten har, som en engångssatsning, avsatt medel motsvarande 20 procent av en adjunktstjänst under fem månader för att implementera språkvetarprogrammets yrkeslivsanknytning. Enligt programsamordnaren har det emellertid i praktiken snarare krävts 50 procent för att kunna genomföras på ett bra sätt. Besök på workshops och arbetsmarknadsdagar har varit en central del i arbetet. Inför seminarier serien skickades även en enkät till språkvetarstudenterna för att kartlägga deras inriktning, intressen och behov.

5.6 Uppsala universitets årsredovisning

Enligt regleringsbrevet för 2008 skulle Uppsala universitet redovisa vilka insatser som har gjorts för att förbättra informationen och vägledningen om utbildningsvägar, och om arbetsmarknaden för olika utbildningar vid lärosätet. I den särskilda rapporten¹²⁰ till Utbildningsdepartementet redogör universitetet bl.a. för den mentorsverksamhet som den Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten har genomfört med mentorer från arbetslivet under 2008, och som avses fortgå även under 2009. Som exempel anges också den Juridiska fakulteten som har bedrivit mentorsverksamhet med den egna alumnföreningen, medan den verksamhet som tidigare bedrevs inom den Teologiska fakulteten har lagts ned på grund av resursbrist.

För att förstärka den centralt producerade informationen om arbetsmarknaden efter utbildningen har bland annat intervjuer med alumner publicerats på utbildningswebben, samtidigt som det har getts mer utrymme i tryckta programblad och i webbkatalogen.

När det gäller information och vägledning på institutionsnivå nämns Historisk-filosofiska fakultetens institutioner som under 2008 anordnade ett arbetsmarknadsseminarium i vilket 200 studenter deltog, samtidigt som man under året har informerat om de praktiska momenten inom programmen, samt om möjligheter till praktik. Även Juridiska fakulteten nämns för det särskilda utbildningskansli med fyra adjunkter som arbetar med studie- och karriärvägledning som inrättades under året. Därutöver nämns den handlingsplan för arbetslivsanknytning som Samhällsvetenskapliga fakulteten antog 2007.

Enligt rapporten kan det på institutionerna generellt skönjas ”en ökande medvetenhet om, och beredvillighet att diskutera, frågor kring arbetsmarknad och anställningsbarhet efter slutförd utbildning”. Denna

¹¹⁹ Enligt uppgift från Språkvetarprogrammets programansvariga Karine Åkerman Sarkisian och prefekten för Institutionen för moderna språk Virve Raag, i e-postmeddelande och telefonsamtal den 3 juni 2009.

¹²⁰ Rapport *Åtterrapporering ang breddad rekrytering samt förbättrad utbildningsinformation och studie- och karriärvägledning*, Dnr UFV 2008/39, 2009-03-03.

medvetenhet kan, enligt rapporten, till stor del ”förmodligen tillskrivas att de senare årens studentkullar i allt högre grad efterfrågar sådan information inför sina vidare studieval.”¹²¹ I rapportens avslutande kommentarer påpekas att det inte bara är vägledning och information avseende utbildningsvägar och arbetsmarknad som under året har ”förstärkts väsentligt”, utan också en förbättring av utbildningarnas faktiska arbetsmarknadsanknytning genom till exempel verktygskurser och praktik inom utbildningarna.¹²²

I sitt förord till årsredovisningen för 2008 framhåller rektor att universitetet är uthålligt i sina satsningar på ökad kvalitet i utbildningen genom att särskilt fokusera bl.a. arbetslivsanknytning och studie- och yrkesvägledning.¹²³ Vidare redogör universitetet för mål i lärosätets mål- och strategidokument kopplade till arbetslivet.

I sin årsredovisning för 2008 diskuterar Uppsala universitet sina förändringar i utbildningsutbudet (se avsnitt 3.2.2). Vidare framhålls att innebörden av begreppet anställningsbarhet har förekommit i diskussionerna mellan universitetet, studentkårerna och nationerna under 2008.¹²⁴

I Uppsala universitets årsredovisning för 2007, då lärosätets samverkan med det omgivande samhället¹²⁵ särskilt skulle redovisas, framkommer att ökad anställningsbarhet har varit särskilt prioriterat vid framtagandet av utbildningsplaner för de nya kandidat- respektive mastersprogrammen inom den naturvetenskapliga utbildningsnämnden. Även under 2007 har det, enligt rektors förord, gjorts särskilda satsningar på arbetslivsanknytning och alumnstudier som underlag i institutioners och programkommittéers systematiska kvalitetsarbete. För den samhällsvetenskapliga fakulteten nämns särskilt att de under 2007 har fastställt en policy för arbetslivsanknytning av utbildningarna.¹²⁶

Enligt Uppsala universitet är samverkan med det omgivande samhället en central uppgift för universitetet. Som exempel på samverkan nämns bland annat adjungerade professorer, näringslivsrepresentanter i vissa styrelser, och entreprenörskolan för studenter som läser längre utbildningsprogram inom naturvetenskap och teknik. Enligt universitetets bedömning har verksamheten utvecklats sedan den redovisning som lämnades i årsredovisningen för 2003. Bland annat nämns ökade satsningar på alumnverksamhet och en alumndatabas med cirka 10 000 tidigare studenter, samt att utvecklingen av universitetets utbildningar till stor del sker i dialog med representanter för arbetslivet. Som exempel på det nämns den verksamhetsförlagda utbildningen som ingår som en del i många av de yrkesförberedande utbildningarna, som till exempel lärarutbildning, vårdutbildning och sociala omsorgsprogrammet. Enligt universitetet är denna verksamhet nödvändig för att studenterna ska kunna integrera sina teoretiska kunskaper med praktiska färdigheter. Andra exempel är programråd med yrkeslivsrepresentanter för att ”säkra en god anknytning till arbetslivet”, mentorskap, yrkesverksamma gästföreläsare och alumner.

¹²¹ Ibid. s. 10.

¹²² Ibid. s. 11.

¹²³ Uppsala universitets årsredovisning för 2008, s. 5.

¹²⁴ Uppsala universitets årsredovisning för 2008, s. 35.

¹²⁵ Universitet och högskolor ska enligt regleringsbrevet för 2007 vart fjärde år redovisa hur samverkan med det omgivande samhället har bedrivits.

¹²⁶ Uppsala universitets årsredovisning för 2007, s. 5-28.

5.7 Sammanfattande iakttagelser

ARBETS- OCH ANSVARSFÖRDELNING

Ansvar för att främja studenternas anställningsbarhet följer Uppsala universitets organisation och beslutsordning. Konsistoriet fattar beslut om övergripande mål och strategier. Det övergripande ansvaret för kvalitetsarbetet ligger på rektor med stöd av universitetsledningen. Fakultetsnämnderna ansvarar för arbetet med att främja anställningsbarheten inom sina respektive områden.

Rektor kan tillkalla personer för att bistå universitetsledningen med frågor av betydelse för universitetets ledning, så kallat rektorsråd. Vidare finns kvalitetskommittén samt enheten för kvalitet och utveckling. I den så kallade Bologna 3-gruppen förs löpande dialog mellan universitetsledningen och verksamhetsrepresentanter avseende arbetet med att främja studenternas anställningsbarhet. Prorektor har ett övergripande ansvar för studenternas anställningsbarhet.

MÅL OCH STRATEGIER FÖR STUDENTERNAS ANSTÄLLNINGSBARHET

Frågan om arbetslivsanknytning och anställningsbarhet lyfts tydligt fram i centrala policy- och planeringsdokument för Uppsala universitet. Bland annat framgår att studenterna ska förberedas väl för det kommande arbetslivet och att utbildningen ska ge kunskaper och färdigheter som gör dem eftertraktade på arbetsmarknaden. Genom till exempel gästföreläsningar, praktik, studiebesök, externa projektarbeten, uppsatser och examensarbeten ska studenterna erbjudas möjlighet att utveckla kontakter med näringsliv och offentlig verksamhet. I utbildningen ska lärosätet dra nytta av kunskaper, erfarenheter och kompetens i det omgivande samhället.

Även i universitetets forsknings- och utbildningsstrategi för 2009–2012 ingår frågan om studenternas anställningsbarhet på ett tydligt sätt. Bland annat betonas alumnverksamhetens betydelse för att arbetslivsanknyta utbildningen. Också i lärosätets budgetunderlag till regeringen från senare år behandlas frågan om studenternas anställningsbarhet.

Studenternas anställningsbarhet ingår som en del i universitetets kvalitetsarbete. Av policydokument och planer för kvalitetsarbetet framgår lärosätets grundläggande syn på kvalitetsutveckling, vilka åtgärder som ska vidtas samt arbets- och ansvarsfördelning för arbetet. Utgångspunkten för kvalitetsarbetet är lärosätets mål och strategier.

Under 2008 inledde universitetet ett arbete med att ta fram ett nytt handlingsprogram för samverkan med det omgivande samhället. Programmet fastställdes i september 2009.

Av det pedagogiska programmet från 2008 framgår bland annat att alla utbildningar i möjligaste mån ska arbetslivsanknytas genom olika former av samspel med det omgivande samhället.

Två av universitetets nio fakulteter har tagit fram egna policydokument som anpassar centrala dokument till lokala förhållanden. Det är den samhällsvetenskapliga fakulteten och den tekniskt naturvetenskapliga fakulteten som har tagit fram särskilda riktlinjer för arbetslivsanknytning av utbildningen.

Genom diskussioner och seminarier på olika nivåer inom organisationen har universitetsledningen strävat efter att etablera en gemensam tolkning av begreppen anställbarhet och arbetslivsanknytning. För att förankra och skapa delaktighet har anställda också medverkat i framtagandet av lärosätets mål och strategier.

VERKSAMHETSPLANERING

Konsistoriet fastställer årligen en verksamhetsplan med nationella och lärosätesspecifika förutsättningar och utgångspunkter för verksamheten. Universitetets mål och strategier utgör en tydlig utgångspunkt för verksamhetsplaneringen. Enligt VP för 2009 är studenternas anställbarhet och utbildningarnas arbetslivsanknytning ett av nio områden som ska prioriteras i utbildningen på grund- och avancerad nivå. I verksamhetsplanen läggs vidare fast att det är angeläget att arbeta för arbetslivsanknytning i alla program även om fakulteternas förutsättningar varierar.

I verksamhetsplanen för 2007 fick två fakultetsnämnder i uppdrag att till rektor redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att främja anställningsbarhet inom grundutbildningen. I VP för 2009 anges inga konkreta återrapporteringskrav till fakulteterna när det gäller utbildningens arbetslivsanknytning eller studenternas anställningsbarhet.

I fakulteternas anvisningar för institutionernas verksamhetsplaner för 2009 och verksamhetsberättelser för 2008 ges inga uppdrag till institutionerna att redovisa hur de har arbetat för att öka arbetslivsanknytningen i utbildningen eller på annat sätt främja studenternas anställningsbarhet.

UPPFÖLJNING

I senare års årsredovisningar redogör Uppsala universitet på övergripande nivå för hur man ser på och arbetar med anställningsbarhetsrelaterade frågor. Bland annat framgår att universitetet uthålligt satsar på ökad kvalitet i utbildningen genom arbetslivsanknytning och studie- och yrkesvägledning. Vidare framgår att innebörden i begreppet anställningsbarhet har diskuterats på olika nivåer inom universitetet.

Utöver årsredovisningen tar inte Uppsala universitet fram någon samlad verksamhetsberättelse för lärosätet. Verksamhetsberättelserna från de olika fakulteterna innehåller endast i mycket begränsad omfattning information om anställningsbarhet och arbetslivsanknytning.

Konsistoriet framhåller lärosätets alumnuppföljningar som ett viktigt sätt att följa utvecklingen. Alumnuppföljningar görs centralt för i stort sett alla ämnen och program inför Högskoleverkets kvalitetsbedömningar. Syftet är att bidra till kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling samt ge aktuellt underlag för den självvärdering som ska utarbetas inför Högskoleverkets bedömning. Enkätfrågorna avser bland annat utbildningens relevans i relation till arbetsuppgifterna. Hittills har närmare 80 rapporter sammanställts och levererats till respektive institution.

6 Riksrevisionens sammanfattande bedömning

I detta kapitel presenterar Riksrevisionen inledningsvis sin sammanfattande bedömning när det gäller universitetets insatser för att främja sina studenter anställningsbarhet. Därefter presenteras motsvarande för universitetets styrning och uppföljning av sina insatser.

6.1 Insatser för studenternas anställningsbarhet

Uppsala universitet genomför en rad insatser för att främja sina studenter anställningsbarhet. Inom ramen för universitetets storlek och utbildningsutbud förekommer dock stora variationer mellan olika fakulteter, institutioner och utbildningsprogram när det gäller vilka insatser som genomförs och omfattningen av dessa. I granskningen har Riksrevisionen noterat flera goda exempel på hur enskilda institutioner och utbildningsprogram arbetar med inslag av till exempel praktik, samverkan med arbetslivet och färdighetsträning i utbildningen. Enligt Riksrevisionens bedömning är emellertid kännedomen om dessa begränsad inom universitetet.

Uppsala universitet har såväl studie- som karriärvägledning på central nivå och ofta även på institutionsnivå. Universitetets egen undersökning visar att resurserna för vägledning på institutionsnivå varierar från en person på heltid till två procent av en heltid. Det finns ett arbetslivscenter (Studenter & Arbetsmarknad) som fungerar som en mötesplats mellan studenter och arbetsliv och hjälper studenterna i övergången mellan studier och arbetsliv. Kännedomen om verksamheten varierar dock bland studenterna.

Utöver vad som nämnts ovan anordnar studentkårerna årliga arbetsmarknadsdagar och många student- och programföreningar anordnar egna samverkansaktiviteter. Universitetet har även en alumndatabas i vilken cirka 70 000 tidigare studenter ingår. Alumnverksamhet bedrivs även av studentnationer och ett femtiotal alumnföreningar.

För att säkerställa arbetslivsanknytningen i utbildningen förekommer inslag av bland annat praktik (obligatorisk och frivillig), verksamhetsförlagd utbildning, arbetsintegrerat lärande, gästlärare och adjungerade lärare, mentorsprojekt och träning i generiska färdigheter. Många utbildningsprogram har dessutom programråd med yrkeslivsrepresentanter.

Under granskningen har det framkommit uppgifter som tyder på att förhållandevis få lärare på universitetet har erfarenheter från arbetslivet utanför akademien. Flera av de intervjuade framhåller att sådan erfarenhet inte heller anses vara särskilt meriterande. Uppsala universitet uppmantrar genom bland annat årliga pedagogiska priser (med särskilt fokus på arbetslivsanknytning 2009) enskilda lärare att främja studenternas anställningsbarhet genom att arbetslivsanknyta utbildningarna.

På universitetsövergripande nivå genomförs systematiska uppföljningar av hur det har gått för universitetets studenter efter examen. Ett 80-tal ämnes- och programspecifika alumnstudier har tagits fram för olika institutioner,

och resultaten av dessa har sammanfattats i rapporten ”Med en examen från Uppsala universitet”.

6.2 Styrning och uppföljning

Enligt Riksrevisionens bedömning har Uppsala universitet en tydlig och ändamålsenlig arbets- och ansvarsfördelning för sitt arbete med studenternas anställningsbarhet. Till sitt förfogande har rektor flera funktioner/instanser som kan fokusera på frågor om studenternas anställningsbarhet och prorektor har tilldelats ett särskilt ansvar för frågan.

Uppsala universitet har på ett tydligt sätt formulerat övergripande mål och strategier för sina studenters anställningsbarhet. Det gäller såväl lärosätets egna policydokument som strategier och underlag som tagits fram på regeringens uppdrag. Universitetets ledning har medvetet och aktivt vidtagit åtgärder för att förankra övergripande mål och strategier inom lärosätet.

Utgångspunkten för kvalitetsarbetet är universitetets mål och strategier där studenternas anställningsbarhet ingår på ett tydligt sätt. Vidare finns vid lärosätet ett pedagogiskt program med relevans för studenternas anställningsbarhet och ett nytt handlingsprogram för samverkan med det omgivande samhället har fastställts. Endast två av lärosätets nio fakulteter – den samhällsvetenskapliga och den teknisk-naturvetenskapliga – har tagit fram egna policydokument kring studenternas anställningsbarhet.

Universitetets mål och strategier utgör en tydlig utgångspunkt för verksamhetsplaneringen. För 2009 lyfts studenternas anställbarhet och utbildningarnas arbetslivsanknytning fram som ett av lärosätets prioriterade områden. Tidigare år har en del fakulteter fått konkreta återrapporteringskrav kring studenternas anställningsbarhet. Några sådana krav finns emellertid inte för 2009 och fakulteterna ställer heller inte några sådana krav till sina respektive institutioner.

I sin årsredovisning för 2008 redogör Uppsala universitet på en övergripande nivå för hur man ser på och arbetar med studenternas anställningsbarhet. Universitetet tar inte fram någon samlad intern verksamhetsberättelse för lärosätet. Verksamhetsberättelserna från de olika fakulteterna innehåller endast i mycket begränsad omfattning information om anställningsbarhet och arbetslivsanknytning.

Enligt Riksrevisionens bedömning består den centrala nivåns styrning främst av att formulera övergripande mål och strategier för lärosätet. Målen om anställningsbarhet och arbetslivsanknytning följs huvudsakligen upp genom lärosätets alumnuppföljningar. Sådana uppföljningar har genomförts sedan 2001 och avser i stort sett alla ämnen och program inför Högskoleverkets kvalitetsuppföljningar. Uppföljningen avser bland annat utbildningens relevans i förhållande till arbetsuppgifterna. Någon systematisk uppföljning av vad som görs inom de respektive utbildningarna för att arbetslivsanknyta utbildningen eller på annat sätt främja studenternas anställningsbarhet görs emellertid inte inom lärosätet. Universitetsledningen ställer heller inte systematiska krav på sådan återrapportering.

De flesta fakulteter tar endast i begränsad omfattning upp frågan om arbetslivsanknytning och anställningsbarhet i sina egna planerings- och uppföljningsdokument samt i anvisningarna till sina institutioner.

Referenser

LAGAR OCH FÖRORDNINGAR

Högskolelagen (1992:1434)

Högskoleförordningen (1993:100)

UPPSALA UNIVERSITET

Uppsala universitet (1999), *Uppsala universitets samverkan med det omgivande samhället år 1999*.

Uppsala universitet (2005), *Studenternas arbetsvillkor. Riktlinjer vid Uppsala universitet*. Antagna vid Uppsala universitets konsistorium.

Uppsala universitet (2006), *Mål uttryckta som förväntade studieresultat – en vägledning*. Fastställd av rektor 2006-01-10 UFV 2005/2130.

Uppsala universitet (2006), *Inrättande av utbildningsprogram. Förslag till beslutsunderlag 2006-02-15*. UFV 2005/2048.

Uppsala universitet (2006), *Beslut om inrättande av nya utbildningsprogram*. UFV 2006/1535, 2006-09-22.

Uppsala universitet (2006), *Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten. Verksamhetsplan 2007*. 2006-12-12, TEKNAT 2006/164.

Uppsala universitet (2006), *Historisk-filosofiska fakultetsnämnden. Verksamhetsplan 2007*. 2006-12-12.

Uppsala universitet (2006), *Med en examen från Uppsala universitet. Drygt 4000 studenters åsikter om sina studier vid Uppsala universitet och värdet av studierna på arbetsmarknaden*.

Uppsala universitet (2006), *Nytta av alumnstudier. Synpunkter från institutioner och program*. 2006-06-13.

Uppsala universitet, *Årsredovisning för 2007*.

Uppsala universitet (2007), *Handlingsplan för yrkeslivsanknytning i tekniska utbildningar, inklusive särskilda åtgärder 2007*. 2007-03-19, TEKNAT 2007/429.

Uppsala universitet (2007), *Handlingsplan för arbetslivsanknytning av Samhällsvetenskapliga fakultetens utbildningar*. 2007-05-31, SAMFAK 2006/207.

Uppsala universitet (2007), *Språkvetenskapliga fakulteten. Strategisk plan för 2008-2012*. Fastställd av Språkvetenskapliga fakultetsnämnden 2007-05-31.

Uppsala universitet (2007), *Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten. Åtgärder för att främja anställningsbarhet inom teknisk-naturvetenskapliga fakultetens grundutbildning – Åtterrapporering enligt anmodan i VP 2007*. 2007-06-15.

Uppsala universitet (2007), *Utbildningsplan för Språkvetarprogrammet*. Fastställd av språkvetenskapliga fakultetsnämnden och giltig från och med 2007-07-01.

Uppsala universitet (2007), *Språkvetenskapliga fakultetsnämnden. Forsknings- och utbildningsstrategier*, 2007-10-04, UFV 2007/607.

- Uppsala universitet (2007), *Rapport Arbetslivsanknytning inom Språkvetarprogrammet 2007*, 2007-11-27.
- Uppsala universitet (2007), *Forsknings- och utbildningsstrategier för Uppsala universitet 2009-2012*. Fastställda av konsistoriet 2007-12-17, UFV 2007/607.
- Uppsala universitet (2007), *Arbetslivsanknytning i utbildningen – Hur gör du? En folder med inspirerande idéer och exempel*.
- Uppsala universitet (2008), *Budgetunderlag 2009-2011. Fastställd av konsistoriet 2008-02-20*, UFV 2007/2164.
- Uppsala universitet (2008), *Verksamhetsplanering för gemensamma stödfunktioner 2009*. 2008-04-22, UFV 2008/535.
- Uppsala universitet (2008), *Mål och strategier för Uppsala universitet*. Fastställda av konsistoriet 2008-04-22, UFV 2007/1478.
- Uppsala universitet (2008), *Program för kvalitetsarbete vid Uppsala universitet*. Fastställt av konsistoriet 2008-04-22, UFV 2008/556.
- Uppsala universitet (2008), *Underlag för verksamhetsplanering för 2009 och uppföljning av 2008. Anvisningar till områdesnämnder och utbildningsvetenskaplig fakultetsnämnd*. Beslutad av rektor 2008-04-22.
- Uppsala universitet (2008), *Utbildningsplan för Politices kandidatprogram 180 högskolepoäng*. Beslutad av Samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden 2007-01-24, reviderad 2008-04-24, gäller från VT08.
- Uppsala universitet (2008), *Åtgärdsprogram för kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet 2008-2010*. Fastställd av rektor 2008-04-29, UFV 2008/577.
- Uppsala universitet (2008), *Teknisk-naturvetenskapliga fakultetsnämnden. Anvisningar verksamhetsplaneringen 2009, redovisning och avstämning av verksamheten 2007 och årsredovisningen 2008*, Fastställd 2008-04-29, TEKNAT 2008/126.
- Uppsala universitet (2008), *Pedagogiskt program för Uppsala universitet. Riktlinjer för pedagogisk verksamhet och utveckling*. Fastställt av rektor 2008-05-06.
- Uppsala universitet (2008), *Verksamhetsplan 2009. Fastställd av konsistoriet 2008-11-05*, UFV 2008/535.
- Uppsala universitet (2008), *Verksamhetsplan 2009 Historisk-filosofiska fakulteten*. 2008-12-09, HISTFILFAK 2008/69.
- Uppsala universitet (2008), *Verksamhetsplan 2009 Språkvetenskapliga fakulteten*. 2008-12-11, SPRÅKFAK 2008/74.
- Uppsala universitet (2008), *Med ett examensarbete från IBG: Alumnstudie biologi. En enkätundersökning riktad till före detta studenter med ett godkänt examensarbete från institutionen för biologisk grundutbildning under åren 2004 – vt 2007*.
- Uppsala universitet (2008), *Med en examen från Uppsala universitet: Nationalekonomi. En enkätundersökning riktad till före detta studenter med en examen från 2005–2006 med nationalekonomi som huvudämne*.
- Uppsala universitet (2008), *TekNat. Karriär. Finns det ett liv efter examen?*
- Uppsala universitet (2009), *Utbildningsplan för Kandidatprogram i biologi/molekylärbiologi 180 högskolepoäng*. Beslutad av

- Naturvetenskapliga utbildningsnämnden 2008-05-08, reviderad 2009-01-08, gäller från HT09.
- Uppsala universitet (2009), *Samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden. Anvisningar för institutionernas verksamhetsplaner 2009, 2009-01-21, SAMFAK 2009/9.*
- Uppsala universitet (2009), *Samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden. Anvisningar för institutionernas verksamhetsberättelser 2008. 2009-01-21, SAMFAK 2009/10.*
- Uppsala universitet (2009), *Utbildningsplan för Beteendevetenskapligt kandidatprogram 180 högskolepoäng. Beslutad av Samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden 2007-01-24, reviderad 2009-01-21, gäller från HT08.*
- Uppsala universitet (2009), *Kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet. Självvärdering 2009. Fastställd av rektor 2009-02-17, UFV 2008/843.*
- Uppsala universitet (2009), *Kursplan för praktik (30 hp) inom Språkvetarprogrammet. Inrättad 2009-02-17 av Språkvetenskapliga fakultetsnämnden.*
- Uppsala universitet. *Årsredovisning för 2008. Fastställd av konsistoriet 2009-02-19.*
- Uppsala universitet (2009), *Budgetunderlag 2010–2012. Fastställd av konsistoriet 2009-02-19.*
- Uppsala universitet (2009), *Underlag för verksamhetsplanering för 2010 och uppföljning av 2009. Anvisningar till områdesnämnder och utbildningsvetenskaplig fakultetsnämnd. Beslutad av rektor 2009-04-28.*
- Uppsala universitet (2009), *Verksamhetsberättelser. Samhällsvetenskapliga fakulteten och dess institutioner. (SAMFAK 2009/10).*
- Uppsala universitet (2009), *Historisk-filosofiska fakulteten. Verksamhetsberättelser 2008. (HISTFILFAK 2009/25).*
- Uppsala universitet (2009), *Rapport Återrapportering ang. breddad rekrytering samt förbättrad utbildningsinformation och studie- och karriärvägledning, UFV 2008/39, 2009-03-03.*
- Uppsala universitet (2009), *Rapport Till verksamhetsberättelsen 2008 Språkvetarprogrammet, 2009-03-27.*
- Uppsala universitet (2009), *Statsvetenskapliga institutionen. Vart tog de vägen? En uppföljning av de studenter som gjorde praktik genom Statsvetenskapliga Institutionen under 2006 och 2007.*
- Uppsala universitet. *Språkvetenskapliga fakulteten. Policy för samverkan med det omgivande samhället.*
- Uppsala universitet. *Mål- och riktlinjer för studie- och yrkesvägledningen vid Uppsala universitet.*
- Uppsala universitet, *Kandidatprogram i biologi/molekylärbiologi 180 högskolepoäng, programblad 18, 2009/2010.*
- Uppsala universitet, *Beteendevetenskaplig kandidatprogram 180 högskolepoäng, programblad 38, 2009/2010.*
- Uppsala universitet, *Språkvetarprogrammet 180 högskolepoäng, programblad 50, 2009/2010.*

Uppsala universitet, *Politics kandidatprogram 180 högskolepoäng*,
programblad 43, 2009/2010.

ÖVRIGA SKRIFTLIGA KÄLLOR

Högskoleverket (2008), *Etableringen på arbetsmarknaden – examinerade*
2004/05, Rapport 2008:35 R.

Regleringsbrev för budgetåret 2007 avseende universitet och högskolor
m.m.

Regleringsbrev för budgetåret 2008 avseende universitet och högskolor
m.m.

Svenska Dagbladet, "*Universitetet ska inte förmedla jobb*", debattartikel i
SvD den 21 april 2008.

The Bologna working group on employability (Employability WG).
Bologna Process Stocktaking Report 2009.

ELEKTRONISKA KÄLLOR

Uppsala universitet <http://www.uu.se>

Uppsala studentkår <http://www.uppsalastudentkar.se> –

Pressmeddelande från Uppsala studentkår 2007-12-03

Utbildningskatalogen 2009/2010 – *Beteendevetenskapligt kandidatprogram*

<http://www.uu.se/node605?pKod=SBV1K&lasar=09%2F10>

Utbildningskatalogen 2009/10 - *Kandidatprogram i*

biologi/molekylärbiologi

<http://www.uu.se/node605?pKod=TBM1K&lasar=09%2F10>

Utbildningskatalogen 2009/10 – *Politics kandidatprogram*

<http://www.uu.se/node605?pKod=SPO1K&lasar=09%2F10>

Utbildningskatalogen 2009/2010 – *Språkvetarprogrammet*

<http://www.uu.se/node605?pKod=HSV1K&lasar=09%2F10>

Beteendevetenskapliga kandidatprogrammets webbplats

http://www.psyk.uu.se/utbildning/beteendevetenskapligt_kandidatprogram.html

Institutionen för biologisk grundutbildnings webbplats

<http://www.ibg.uu.se/se/program/kandidat-biologi/index.html>

Språkvetarprogrammets webbplats

<http://www.moderna.uu.se/sprakvetarprogrammet>

Språkvetenskapliga fakultetens webbplats. Framtidsdokument,

<http://www.sprakvet.uu.se/verksamhet/framtidsdokument.php>

Statsvetenskapliga institutionens webbplats <http://www.statsvet.uu.se>

Teknisk-naturvetenskapliga fakultetens webbplats

<http://www.teknat.uu.se/cms/node345>

Information om Uppsala universitets Fria pedagogiska pris 2009 med
fokus på arbetslivsanknytning

<http://info.uu.se/uadm/dokument.nsf/sidor/C251B8A1C7146F1BC125726D0026D1A8?OpenDocument>

Information om Uppsala universitets seminarium *Är du anställningsbar*
lille vän?

[http://www.universen.uu.se/artiklar.php?id=323&typ=artikel&fy=2008
&offset=240](http://www.universen.uu.se/artiklar.php?id=323&typ=artikel&fy=2008&offset=240)

Studenter & Arbetsmarknad www.uadm.uu.se/jobb/arbetsgivare

Pedagogiska priset (2009).

[http://info.uu.se/uadm/dokument.nsf/sidor/C251B8A1C7146F1BC1257
26D0026D1A8?OpenDocument](http://info.uu.se/uadm/dokument.nsf/sidor/C251B8A1C7146F1BC125726D0026D1A8?OpenDocument).

Bilaga 1: Intervjuade personer vid Uppsala universitet

Datum	Funktion/Namn
2009-02-02	<u>Universitetsledningen</u> Anders Hallberg (rektor) Kerstin Sahlin (prorektor) Ann Fust (universitetsdirektör)
2009-02-02	<u>Studerandebyrån, Studie- och karriärvägledare, Studenter & Arbetsmarknad</u> Einar Lauritzen (byråchef) Margareta Hubinette (enhetschef) Lena Säterberg (studie- och karriärvägledare) Mikael Wångmar (studie- och karriärvägledare)
2009-02-02	<u>Uppsala studentkår</u> Klas-Herman Lundgren (ordförande) Daniel Fredriksson (vice ordförande)
2009-02-02	<u>SULF</u> Anders Grundström (ordförande)
2009-02-11	<u>Studiebevakare Historisk-filosofisk fakultet</u> Amanda Sjökvist (musei- och kulturvet. masterutbildning)
2009-02-11	<u>Bologna 3-gruppen</u> Sven-Erik Brodd (dekan, teol. fak.) Ingela Frost (prodekan, utb. vet. fak.) Roland Roberts (prodekan, tek./nat. fak.)
2009-02-11	<u>Planeringsavdelningen</u> Kerstin Jacobsson (planeringschef) Åsa Kettis Lindblad (utvärderingschef) Maria Wolters (projektledare) Maria Björnermark (projektledare) Hans Knutell (utredare)
2009-02-16	<u>Konsistoriet</u> Hans Dalborg (ordförande) Anna Ekström (vice ordförande)
2009-03-27	<u>Studiebevakare samhällsvetenskaplig fakultet</u> Nils Selling (student, pol. kand. pr. statsvet.) Anders Utbult (student, pol. kand. pr. statsvet.) Lisa Runfors (student, beteendevet. kand. pr.)
2009-03-31	<u>Statsvetenskapliga institutionen</u> Stig Brewitz (studierektor) Sven-Erik Svärd (prefekt)
2009-04-02	<u>Språkvetarprogrammet</u> Karine Åkerman Sarkisian (programansvarig) Julia Nielsen (studierektor) Mikael Goffrich (student)

Elin Rangbäck (student)

2009-04-03 Samhällsvetenskaplig fakultet
Elisabet Näsman (prodekan och prof. i sociologi)
Ewa Hjertsén (utbildningsledare)

2009-04-06 Beteendevetenskapligt kandidatprogram
Erik Rautalinko (programansvarig)
Bo Andersson (tidigare studierektor)

2009-04-06 Kandidatprogrammet i biologi/mikrobiologi
Ingela Frost (studierektor)
Torgny Persson (prefekt)
Robert Malmgren (amanuens)

Bilaga 2: Beteendevetenskapligt kandidatprogram (180 hp)

Det beteendevetenskapliga kandidatprogrammet är en av de fyra programutbildningar som Riksrevisionen har intervjuat företrädare för. Nedan redogörs kortfattat för programmet i de delar som berör utbildningens arbetslivsanknytning och främjande av studenternas anställningsbarhet.

Det beteendevetenskapliga kandidatprogrammet är ett nyinrättat program. Tanken med inrättandet var att ge en tydligare struktur åt studier som tidigare bedrevs i form av fristående kurser.¹²⁷

Programmet ger en grund och fördjupning i ämnena pedagogik, psykologi och sociologi och en specialinrättad ämnesgemensam termin i utvärdering.

Utbildningen leder till en filosofie kandidatexamen (Degree of Bachelor) med något av de tre ämnena som huvudområde.

Ansvarig fakultet är den samhällsvetenskapliga och medverkande institutioner är de pedagogiska och sociologiska institutionerna och Institutionen för psykologi.

I programbladet för det beteendevetenskapliga kandidatprogrammet¹²⁸ skrivs att ”den beteendevetenskapliga kunskapen, ökar i alla delar av arbetslivet”, och att den tänkta arbetsmarknaden, med programmets grund och fördjupning i ämnena pedagogik, psykologi och sociologi samt en specialinriktning mot utvärdering, därför är kvalificerat utredningsarbete. Under rubriken *Efter utbildningen* framgår att beteendevetenskaplig kunskap är viktig i alla delar av arbetslivet, däribland skola, vård och omsorg, handel och reklam, underhållning och kommunikation, samt teknik och miljö. Något som underlättas av beteendevetenskapligt kunnande är, enligt programbladet, ”att kunna kommunicera till grupper och att kunna förstå villkoren för individuell, organisatorisk och samhällelig förändring”. Vidare framgår enligt programbladet att:

Det beteendevetenskapliga kandidatprogrammet syftar till att du efter avslutad utbildning skall kunna arbeta med individer, grupper och organisationer med en beteendevetenskaplig kompetens både inom den privata och inom den offentliga sektorn. Efter avslutad utbildning innehar du som genomgått kandidat programmet särskild kompetens vad gäller utvärdering.

Utvärderingsterminen, som kommer på femte terminen, innefattar, enligt programbladet, perspektiv på utvärdering, metoder för utvärdering såsom intervju, enkätkonstruktion, orientering om test samt ett avslutande projektarbete.

¹²⁷ Uppsala universitet. Beslut om inrättande av nya utbildningsprogram. Dnr. UFV 2006/1535, 2006-09-22.

¹²⁸ Uppsala universitet, Beteendevetenskaplig kandidatprogram 180 högskolepoäng, programblad 38, 2009/2010.

I utbildningsplanen för det beteendevetenskapliga kandidatprogrammet¹²⁹ anges följande som mål för förväntade studieresultat:

Kunskap och förståelse

Efter avslutad utbildning från det beteendevetenskapliga kandidatprogrammet skall studenten

- kunna redovisa kunskaper om pedagogikens, psykologins och sociologins centrala ämnesområden, vetenskapliga grund och forskningsmetoder samt tillämpning i samhället.

Färdighet och förmåga

Efter avslutad utbildning från det beteendevetenskapliga kandidatprogrammet skall studenten

- visa förmåga att söka, samla, värdera och kritiskt tolka relevant information i en problemställning samt att kritiskt diskutera företeelser, frågeställningar och situationer,
- redovisa kunskap om beteendevetenskapliga teorier och metoder för utredning och utvärdering,
- kunna planera, leda och genomföra förändrings- och utvärderingsarbete.

Värderingsförmåga och förhållningssätt

Efter avslutad utbildning från det beteendevetenskapliga kandidatprogrammet skall studenten

- visa förmåga att inom sitt valda fördjupningsområde göra bedömningar med hänsyn till relevanta vetenskapliga, samhälleliga och etiska aspekter,
- visa insikt om kunskapens roll i samhället och om människors ansvar för hur den används, och
- visa förmåga att identifiera sitt behov av ytterligare kunskap och att utveckla sin kompetens.

Utöver detta saknas i utbildningsplanen information om utbildningens arbetslivsanknytning eller andra insatser för att främja studenternas anställningsbarhet.

I den information som finns om utbildningen i Utbildningskatalogen 2009/2010 på universitetets webbplats¹³⁰ ges samma information om arbetsmarknaden som i programbladet. Det finns också en intervju med en programstudent som bl.a. ger sin bild av utbildningen och den framtida arbetsmarknaden. I kursplanerna för kurserna i psykologi, sociologi och pedagogik under termin 1–3, som finns tillgängliga på webbplatsen, finns förväntade studieresultat för kurser och delkurser. Kopplingen till den framtida arbetsmarknaden i dessa är dock överlag svag.

På programmets webbsida¹³¹ finns följande information under rubriken *Arbete*:

Arbete

Vilka typer av jobb man kan få efter utbildningen kan variera stort. Det finns ett stort behov av personer med en vetenskaplig kunskap om människan och människors beteende i grupp och samhälle på arbetsmarknaden. Eftersom det

¹²⁹ Uppsala universitet, Utbildningsplan för Beteendevetenskapligt kandidatprogram 180 högskolepoäng. Beslutad av Samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden 2007-01-24, reviderad 2009-01-21, gäller från HT08.

¹³⁰ <http://www.uu.se/node605?pKod=SBV1K&lasar=09%2F10>

¹³¹ http://www.psyk.uu.se/utbildning/beteendevetenskapligt_kandidatprogram.html

finns möjlighet till tre olika utbildningsprofiler beroende på vilket huvudämne man väljer, kan inriktningen på arbete vara olika. En beteendevetenskaplig utbildning som denna ger även en särskild kompetens i utvärderingsfrågor. Denna utbildning kan ge arbeten i så vitt skilda områden som skola, vård och omsorg, handel och reklam, underhållning och kommunikation, teknik och miljö. Denna utbildning ger även behörighet till vidare studier på masterprogram med ytterligare specialisering. Det beteendevetenskapliga kandidatprogrammet är inte någon utbildning som leder till behandlingsarbete.

I övrigt saknas information om arbetslivsanknytning i utbildningen.

Bilaga 3: Språkvetarprogrammet (180 hp)

Språkvetarprogrammet är en av de fyra programutbildningar som Riksrevisionen har intervjuat företrädare för. Nedan redogörs kortfattat för programmet i de delar som berör utbildningens arbetslivsanknytning och främjande av studenternas anställningsbarhet.

Språkvetarprogrammet är ett nyinrättat program som ingår i Institutionen för moderna språk. Tanken med inrättandet var att ge en tydligare struktur åt språkstudier, som tidigare bedrevs i form av fristående kurser.¹³²

Programmet inleds med gemensamma studier i lingvistik. Termin två och tre läses valfritt språk som huvudområde, medan termin fyra ägnas åt två gemensamma kurser i Professional Writing och presentationsteknik i tal och skrift. Under den femte terminen väljer studenterna ett biområde som kan tillägnas antingen genom studier eller genom praktik. Utbildningen avslutas med ett examensarbete (15 hp).

Programmet leder till en filosofie kandidatexamen (Bachelor of Arts).

I programbladet för Språkvetarprogrammet¹³³ framkommer redan i inledningstexten vad man kan arbeta med efter examen:

Vad blir man efter Språkvetarprogrammet? Tolk, redaktör, terminolog, lexicograf, språkkonsult, copywriter, litterär agent, översättare, webbredaktör eller journalist? Du väljer genom att utforma utbildningen efter dina egna intressen!

Vidare framkommer att studenterna under den fjärde terminen får övning i såväl muntlig som skriftlig presentationsteknik på svenska, och att det finns möjlighet att göra praktik under den näst sista terminen. Utbildningen avslutas med att studenterna under den sjätte och sista terminens andra del får göra ett examensarbete (15 hp). Undervisning och examination består, enligt programbladet, i hög grad av praktiska moment och projektarbeten, och studenterna förväntas medverka aktivt i programmets och de enskilda kursernas utveckling. Det betonas också att kursinnehållet kommer att omprövas kontinuerligt utifrån ämnesområdets utveckling och studenternas önskemål.

Under utbildningen genomförs också en särskild seminarieserie med inbjudna gäster från olika språkyrken som, enligt programbladet, tillsammans med studiebesök knyter an till arbetslivet och ger tillfällen att knyta kontakter med arbetslivet för eventuell praktik. Under rubriken *Efter utbildningen* redogörs i programbladet för inom vilka områden det kan finnas ett behov av språkvetare. Dessa är internationella organisationer, statliga myndigheter, statlig och kommunal förvaltning med mera samt företag och institutioner som i sin verksamhet riktar sig till allmänheten och specifika grupper. Som exempel på arbetsplatser där språktjänster efterfrågas nämns företag inom förlags- och tidningsbranschen, reklambyråer, näringslivet och turistnäringen.

¹³² Uppsala universitet. Beslut om inrättande av nya utbildningsprogram. Dnr. UFV 2006/1535, 2006-09-22.

¹³³ Uppsala universitet, Språkvetarprogrammet 180 högskolepoäng, programblad 50, 2009/2010.

I Språkvetarprogrammets utbildningsplan står det att målet med programmet är att utbilda språkvetare med bred lingvistisk kompetens för verksamhet inom offentlig och privat sektor. Utbildningen ska förutom en gedigen teoretisk grund och praktiska färdigheter i minst ett språk också ge möjlighet till omvärldskontakter samt förbereda studenterna för yrkeslivet.¹³⁴

I den information som finns om utbildningen i Utbildningskatalogen 2009/2010 på universitetets webbplats¹³⁵ ges samma information om arbetsmarknaden som i programbladet. Det finns också en intervju med en programstudent som bland annat ger sin bild av utbildningen och den framtida arbetsmarknaden.

I Språkvetarprogrammet ingår också praktik (30 hp) som en valfri programkurs. I kursplanen¹³⁶ anges som mål att studenten efter avslutad kurs bland annat ska ha tillämpat förvärvade kunskaper och färdigheter i sitt huvudområde i arbetslivet, och kunna bilda sig en uppfattning om vad utbildningen kan leda till. Det står också uttryckligen att praktiken ska leda till ökad anställningsbarhet.

På programmets webbsida¹³⁷ betonas att ”ett viktigt inslag i utbildningen är möjligheten till praktik vid en myndighet, organisation eller ett företag, som kan erbjuda arbetsuppgifter av värde för din studieinriktning och framtida yrkesplaner”. Det finns också information om seminarier med arbetslivsföreträdare, samt under rubrikerna *Inblickar* respektive *Utblickar* redogörelser för gästföreläsningar och studiebesök som studenter på utbildningen har deltagit i.

¹³⁴ Utbildningsplan för Språkvetarprogrammet fastställd av språkvetenskapliga fakultetsnämnden och giltig från och med 2007-07-01.

¹³⁵ <http://www.uu.se/node605?pKod=HSV1K&lasar=09%2F10>

¹³⁶ Uppsala universitet, Kursplan för praktik (30 hp) inom Språkvetarprogrammet. Inrättad 2009-02-17 av Språkvetenskapliga fakultetsnämnden.

¹³⁷ <http://www.moderna.uu.se/sprakvetarprogrammet>

Bilaga 4: Kandidatprogram i biologi/molekylärbiologi (180 hp)

Kandidatprogrammet i biologi/molekylärbiologi är en av de fyra programutbildningar som Riksrevisionen har intervjuat företrädare för. Nedan redogörs kortfattat för programmet i de delar som berör utbildningens arbetslivsanknytning och främjande av studenternas anställningsbarhet.

Programmet ingår i Institutionen för biologisk grundutbildning (IBG). Ansvarig fakultet är den teknisk – naturvetenskapliga.

De två första åren är gemensamma för alla som läser programmet. Tredje året sker inriktning mot något biologiskt område genom valfria fördjupningskurser och ett självständigt projektarbete (15 hp).

Det finns också en särskild ingång för samhällsvetare som startar med kursen Biovetenskap 20 hp och följer därefter kursordningen.

Programmet leder till en kandidatexamen (Degree of Bachelor) med huvudområdet biologi.

I programbladet för Kandidatprogrammet¹³⁸ i biologi/molekylärbiologi betonas vikten av att träna studenterna i ett vetenskapligt arbetssätt, ”något du har nytta av oavsett om du tänker bli forskare eller jobba utanför universitetet”. Vidare framkommer att programmet har ”ett stort kontaktnät med personer på arbetsmarknaden som vi för en dialog med för att utbildningen skall ge dig en bra grund för ett arbete efter examen”. Man hänvisar också till en nyligen genomförd enkätundersökning som visar att biologistudenter med en grundexamen i biologi från Uppsala universitet 2004–2007, ”är mycket nöjda med sin utbildning”. Resultaten visar att endast 4 procent är arbetslösa och att över 70 procent arbetar inom ett område där de har användning av sin biologiutbildning.

Utbildningen profileras också genom systematisk kommunikationsträning med övningar i både muntlig och skriftlig kommunikation som ingår i undervisningen (DiaNa-projektet).

I programbladet kan man också läsa att biologiutbildningen vid Uppsala universitet nyligen fick högsta betyg i Högskoleverkets stora utvärdering av landets biologiutbildningar. Som ”ytterligare en bekräftelse på att programmet håller hög kvalitet”, nämns att Uppsala studentkår gav programansvarig institution utmärkelsen ”2008 års bästa grundutbildningsmiljö”, med motiveringen att studentperspektivet genomsyrar verksamheten.

Under rubriken *Efter utbildningen* ges exempel på vad en student kan arbeta med. Med ekologisk eller evolutionsbiologisk inriktning kan man arbeta med natur- och miljövård på till exempel länsstyrelser, Naturvårdsverket, miljövårdsorganisationer eller konsultfirmor. Väljer man i stället en cell- eller molekylärbiologisk inriktning kan man arbeta med läkemedelsutveckling eller mikrobiologiska analyser inom läkemedels- och

¹³⁸ Uppsala universitet, Kandidatprogram i biologi/molekylärbiologi 180 högskolepoäng, programblad 18, 2009/2010.

bioteknikföretag. Det framgår också att biologer kan arbeta som lärare, vetenskapsjournalister, ”eller i olika mediasammanhang”.

I programbladet betonas att man efter en kandidatexamen antingen kan ”gå direkt ut i arbetslivet” eller fortsätta med en masterutbildning.

Utbildningsplanen för Kandidatprogrammet i biologi/molekylärbiologi¹³⁹ är, jämfört med de tre andra program som Riksrevisionen har undersökt, betydligt mer omfattande. Till skillnad från de andra programmens utbildningsplaner finns i denna även målen för kandidatexamen angivna enligt högskoleförordningens examensordning under rubrikerna *Kunskap och förståelse, Färdighet och förmåga*, samt *Värderingsförmåga och förhållningssätt*.

I två av de fyra strecksatserna under rubriken Färdighet och förmåga anges att studenten för kandidatexamen ska:

- visa förmåga att muntligt och skriftligt redogöra för och diskutera information, problem och lösningar i dialog med olika grupper, och
- visa sådan färdighet som fordras för att självständigt arbeta inom det område som utbildningen avser.

Att studenten under hela utbildningen erhåller ”en systematisk och progressiv färdighetsträning i muntlig och skriftlig kommunikationsteknik” anges också i utbildningsplanen.

Under rubriken Övergripande mål för utbildningen framgår att ”utbildningen ska förbereda för en yrkesverksamhet inom näringsliv och myndighet och för en fortsatt utbildning på avancerad nivå”. Under Programmets uppläggning betonas återigen att ”programmet är upplagt för att förbereda studenten väl, både för en utgång till arbetslivet och för en fortsättning på masterprogrammet i biologi”.

Som mål för förväntade studieresultat anges följande i utbildningsplanen: Inom ramen för de mål som anges i högskoleförordningen (se kap 2) skall studenten inom området för programmet

- ha en förståelse för de biologiska systemens komplexitet, från de små systemen på makromolekylnivå till de största systemen på ekosystemnivå
- kunna i stora drag förklara evolutionens påverkan på allt levande
- ha förmåga att i biologiska system urskilja och påvisa såväl grundläggande strukturer som effekter av variation och slumpmässighet
- ha förmåga och färdigheter för att sammanställa och analysera stora mängder data
- kunna värdera etiska aspekter dels för att försvara och kritisera tillämpningar av biologin, och dels för planering och utförande av arbete med levande organismer och biologiska system
- ha övergripande kunskaper om gällande lagar och förordningar som reglerar experimentellt arbete med organismer och biologiskt material

¹³⁹ Uppsala universitet, Utbildningsplan för Kandidatprogram i biologi/molekylärbiologi 180 högskolepoäng. Beslutad av Naturvetenskapliga utbildningsnämnden 2008-05-08, reviderad 2009-01-08, gäller från HT09.

- kunna förklara och sammanfatta vetenskapliga texter och problemställningar
- ha tillräcklig teoretisk insikt och praktisk erfarenhet för att identifiera och tillämpa relevanta metoder i olika sammanhang
- ha färdigheter för att kunna utföra datorbaserat arbete, laboratoriearbete och/eller fältarbete.

I den information som finns om utbildningen i Utbildningskatalogen 2009/2010 på universitetets webbplats¹⁴⁰ ges samma information om arbetsmarknaden som i programbladet. Det finns också en intervju med en programstudent som bland annat ger sin bild av utbildningen och den framtida arbetsmarknaden.

På programmets och IBG:s webbsida¹⁴¹ finns intervjuer med 61 studenter och yrkesaktiva som ger sin bild av utbildningen och arbetsmarknaden. Där finns också något som kallas för Biologens verktygslåda, med tips om karriär och framtid. Det första som möter läsaren är följande:

Grattis! Framtiden ser ljus ut för dig som läser till biolog, trots vad vissa prognoser visar. En naturvetarutbildning ger en bred, gedigen grund och bra start för kommande yrkesliv.

Med en tydlig examen kommer du längre i yrkeslivet. Men vi vet också att en uppsalabiolog har goda framtidsutsikter. Varför? Jo utbildningen ger bra och djupa ämneskunskaper, dessutom är Uppsala universitet internationellt välkänt och har gott renommé.

Under rubriken *Yrkeslivsanknytning för biologistuderande* presenteras kommande gästföreläsningar med arbetslivsrepresentanter, och det finns även länkar till bland annat Studenter & Arbetsmarknad, Höskoleverket, Svenskt Näringsliv, Naturvetaren och Naturvårdsverket.

¹⁴⁰ <http://www.uu.se/node605?pKod=TBM1K&lasar=09%2F10>

¹⁴¹ <http://www.ibg.uu.se/se/program/kandidat-biologi/index.html>

Bilaga 5: Politics kandidatprogram (180 hp)

Politics kandidatprogrammet är en av de fyra programutbildningar som Riksrevisionen har intervjuat företrädare för. Nedan redogörs kortfattat för programmet i de delar som berör utbildningens arbetslivsanknytning och främjande av studenternas anställningsbarhet.

Det är den Statsvetenskapliga institutionen som ansvarar för programmet. Ansvarig fakultet är den samhällsvetenskapliga. Medverkande institutioner är de för freds- och konfliktforskning, handelsrätt, nationalekonomi och informationsvetenskap.

Utbildningen börjar med ett basblock på tre terminer i vilken kurser i statskunskap, nationalekonomi, statistik och förvaltningsrätt ingår. Därefter väljer studenterna ett fördjupningsområde (statskunskap, nationalekonomi, statistik, freds- och konfliktkunskap eller utvecklingsstudier). Studenterna kan också genom valfria kurser eller praktik inom programmet profilera sin utbildning. Utbildningen leder till politics kandidatexamen (Degree of Bachelor) i något av de ovan nämnda huvudområdena.

I programbladet för politics kandidatprogrammet¹⁴² betonas att programmet utöver att ge sakkunskaper också utvecklar studenternas allmänna förmåga och samhällsanalys, som de kan använda oavsett vilket ämnesfält som de kommer att arbeta med efter examen. För valet av huvudområden skrivs bland annat att utvecklingsstudier ”öppnar en arbetsmarknad inom bistånd, internationella organisationer och i viss mån internationella företag”, och för svensk politik och förvaltning, ”för att arbeta på centrala myndigheter inom den svenska förvaltningen är kunskaper om hur den svenska politiken och den svenska förvaltningen fungerar värdefulla”.

Under rubriken *Praktik* framkommer att en termins praktik på ett företag, organisation eller myndighet kan väljas som komplement till teorikurserna. Det framgår också att ”Pol kand-programmet i Uppsala har upparbetade kontakter med ett stort antal arbetsplatser såväl i Sverige som utomlands”. Till de som räknas upp hör bland annat FN-delegationen i New York, Nato-delegationen i Bryssel, ambassader runt om i världen, Regeringskansliet, Utrikespolitiska institutet, Statskontoret och Sida.

Under rubriken *Efter utbildningen* beskrivs att programmet ”är en bred utbildning, vilken har sin spegelbild i en bred arbetsmarknad efter examen”. Det framgår att de flesta jobb finns inom stat, kommun och organisationer i Sverige och utomlands, men att en ökad andel studenter återfinns på företag, ”och den privata sektorn har idag blivit en allt viktigare arbetsgivare”. Det betonas också att studenterna genom den valfrihet de har att skapa en egen profil, i stor utsträckning kan påverka sin framtida arbetsmarknad. Till de arbeten som utexaminerade studenter från programmet har räknas bl.a. upp: säkerhetspolitiska analytiker, departements- och ambassadsekreterare, journalister, pr-konsulter, finansanalytiker, tjänstemän i biståndsorganisationer, utredare och forskare.

¹⁴² Uppsala universitet, Politics kandidatprogram 180 högskolepoäng, programblad 43, 2009/2010.

I den inledande texten i utbildningsplanen för Politics kandidatprogrammet¹⁴³ står följande:

Politics kandidatprogrammet förbereder för en framtida yrkesverksamhet för kvalificerade befattningar inom privat och offentlig verksamhet som utredare/-handläggare t ex vid departement och myndigheter, inom olika intresseorganisationer, inom kommuner och landsting, inom utrikesdepartementets område, inom internationella organisationer med verksamhet både i Sverige och utomlands, inom journalistik och media. I en tid av ökad globalisering krävs att företag, organisationer och offentliga myndigheter i hög grad måste beakta internationella tendenser och förhållanden. För allt fler anställda inom offentlig verksamhet är en god orientering om internationella relationer nödvändiga. Kunskaper om hur den svenska politiken och den svenska förvaltningen fungerar samt gedigna metodkunskaper är synnerligen värdefulla för arbetsuppgifter både i Sverige och utomlands.

Som mål för förväntade studieresultat anges följande i utbildningsplanen:

Efter genomgången utbildning förväntas studenten

- ha översiktliga kunskaper om politik och förvaltning i Sverige och andra länder samt internationell politik, och vidare ha kunskap om de väsentliga dragen i den politiska idéläran och teoribildningen samt ha uppövat förmågan att självständigt behandla samhällsvetenskapliga frågeställningar.
- ha grundläggande kunskaper i ekonomisk teori och förmåga att tillämpa ekonomisk teori på aktuella problem, att ha kännedom om och förmåga till kritisk analys av ekonomiska förhållanden och utvecklingstendenser.
- ha förmåga att kunna lösa enklare juridiska problem inom olika ämnesområden samt kunna läsa och förstå lagar, domar och andra juridiska texter. Vidare ha så goda kunskaper att han/hon kan inse och precisera även mera komplexa juridiska problem inom ämnesområdet allmän förvaltningsrätt.
- ha kunskap om grafiska deskriptiva metoder och numeriska deskriptiva mått, om datainsamling och urvalsmetoder. Ha kunskaper om elementär sannolikhetslära, diskreta och kontinuerliga sannolikhetsfördelningar, samplingsfördelningar samt introduktion till estimation.
- ha fördjupade kunskaper i samhällsvetenskaplig metod samt att ha uppövat förmågan att självständigt behandla samhällsvetenskapligt material genom att den studerande författar och försvarar en vetenskaplig uppsats.
- att genom en termins praktik, kunnat använda förvärvade teoretiska kunskaper i verkliga arbetsuppgifter på en arbetsplats, att ytterligare uppövat förmågan att arbeta i samverkan med andra personer, att kunnat bilda sig en uppfattning om vilka arbetsområden utbildningen kan leda till samt, vid praktik utomlands, ha tränat förmågan att kommunicera på ett annat språk och att ha fått erfarenheter av att leva i en främmande miljö.

Om praktikinslaget skrivs följande i utbildningsplanen:

¹⁴³ Uppsala universitet, Utbildningsplan för Politics kandidatprogram 180 högskolepoäng. Beslutad av Samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden 2007-01-24, reviderad 2008-04-24, gäller från VT08.

Praktik - samarbete mellan universitet och arbetsliv

Ett viktigt inslag i utbildningen är möjligheten att göra en termins handledd praktik vid en myndighet, organisation eller ett företag, i Sverige eller utomlands, som kan erbjuda arbetsuppgifter av värde för vald studieinriktningen och framtida yrkesplaner. Stora möjligheter erbjuds att göra praktiken utomlands. Därmed ges möjlighet att lära språk samt att leva och arbeta i nya kulturer och sociala förhållanden. Praktikterminen utgör 30 högskolepoäng i examen.

I den information som finns om utbildningen i Utbildningskatalogen 2009/2010 på universitetets webbplats¹⁴⁴ ges samma information om arbetsmarknaden som i programbladet. Det finns också en intervju med en programstudent som bl.a. ger sin bild av utbildningen och den framtida arbetsmarknaden.

På Statsvetenskapliga institutionens webbsida¹⁴⁵ finns bl.a. information om den i april 2009 publicerade uppföljningen av de studenter som gjorde praktik genom institutionen under 2006 och 2007.¹⁴⁶ Undersökningen visar bland annat att 83 procent av de tidigare studenterna anser att praktiken har haft stor betydelse vid jobbsökande.

¹⁴⁴ <http://www.uu.se/node605?pKod=SPO1K&lasar=09%2F10>

¹⁴⁵ <http://www.statsvet.uu.se>

¹⁴⁶ Uppsala universitet, 2009. *Vart tog de vägen?* En uppföljning av de studenter som gjorde praktik genom Statsvetenskapliga institutionen under 2006 och 2007.