



FOTO: HILLEN NAGEL

- **3** Sjukfrånvaron ökar drastiskt
- **4** Motgångar för jämställdheten
- **5** Medicinarna leder löneligan
- **7** Facken motsätter sig nya lönekriterier
- **11** Nytt hopp för IHu
- **12** Låga betyg får svar på tal
- **13** Mer tid för forskning önskas

## Sökes: ny mansroll

Vem är den moderne mannen bakom masken? Omgivningen ställer krav på att han ska lyckas i karriären och ha kontroll på allt – kroppen, hjärnan och utseendet.

sid 8-9

GU JOURNALEN är en informations- och personaltidning från Göteborgs universitet.

**CHEFREDAKTOR:**

Allan Eriksson  
Tel: 773 1021  
E-post: Allan.Eriksson@adm.gu.se

**TF BITRÄDANDE REDAKTOR:**

Eva Lundgren  
Tel: 773 1031  
E-post: Eva.Lundgren@adm.gu.se

**LAYOUT/GRAFISK FORMGIVNING:**

Anders Eurén

**ANSVARIG UTGIVARE:**

Siv Bondenäs Brink

**STF ANSVARIG UTGIVARE:**

Åke Pettersson

**MEDVERKANDE SKRIBENTER:**

Peter Olofsson, David Andersson,  
Pia Naurin, Elisabet Ahlberg och  
Sigbrit Franke.

**ADRESS:**

Informationsavdelningen  
Göteborgs universitet  
Box 100, 405 30 Göteborg  
Tel 031-773 1021  
Fax 031-773 4354

**E-POST:**

gu-journalen@gu.se

**INTERNET:**

<http://www.gu.se/aktuellt/GU-journalen>

**TRYCK:**

Arkrtryckarna AB, Göteborg.  
Tidningen trycks på miljövänligt  
papper som uppfyller kraven för  
Svanenmärkning.

**UPPLAGA:** 5 800 ex

**UTGIVNING:** 8 nummer/år.

Nästa GU Journal utkommer i mitten  
av maj.

**MANUSSTOPP:** 28 april

**ADRESSÄNDRING:** Gör skriftlig anmä-  
lan till redaktionen. För beställt  
material ansvaras ej. Ej signerat  
material ansvarar redaktionen för.  
Citera gärna, men ange källan.  
ISSN 1402-9626



GÖTEBORGS  
UNIVERSITET

## Prorektor har ordet



FOTO: ALLAN ERIKSSON

Det är faktiskt vår. Universitetsstyrelsen firade vårens ankomst med beslutssammanträde i Vasaparken, följt av policydiskussioner ute i Hindås. Där hade vi möjlighet att från sammanträdesrummet se ut över sjön, som var sagolikt vacker i det bleka vårljuset.

Det var två händelserika dagar, som det känns viktigt att kort referera. Styrelsen beslutade att, i enlighet med den s k HSGU-utredningens förslag, inrätta en Hälsovetenskaplig akademi från den 1 juli 2001. Den skall bestå av medicinska fakulteten med den värdvetenskapliga sektionen och odontologiska fakulteten. Förslaget skall nu konkretiseras på en rad punkter. Rektor har fortsatt styrelsens uppdrag att ansvara för planeringsarbetet.

Intaget av läkarstuderande ökas redan hösten 2000 med tjugo nybörjarplatser. Ett viktigt skäl är naturligtvis läkarbristen i regionen. Med tanke på den var det intressant att i underlaget få veta att läkarnas fackliga organisationer 1994 prognostiserade att vi i dag skulle ha 3 000 arbetslösa läkare. Det är en del av bakgrunden till de nedskärningar som staten gjort av läkarutbildningarna.

En ny jämställdhetsplan antogs och vid policymötet diskuterades arbetet för ökad jämlikhet, två områden som vice-rektor Ann-Mari Svennerholm ansvarar för. Inom universitetet som helhet är i dag över 60 procent av studenterna kvinnor. Bland professorerna var i slutet av förra året 85 procent män. Det finns ingen kvinnlig dekan och 78 procent av prefekterna är män. Jämlikhetsarbetet är inriktat på den sociala och etniska snedrekryteringen till högskolestudier. En särskild jämlikhetshandläggare anställs nu för att intensifiera insatserna.

## Vad hände med insändarsidan?

I DET HÄR NUMRET var tanken att vi skulle lansera insändarsidan. Men initiativet möttes av tystnad. Inte ett enda inlägg kom in till GU Journalen. Det känns naturligtvis som en besvikelse eftersom jag hade förhoppningar om att en insändarsida skulle få läsarna att bli mer engagerade i tidningen. Det berodde inte, tror jag, på att förra numret var tamt och okritiskt; flera artiklar rörde upp känslor och ledde till starka reaktioner. Även ilska sådana.

Utvärderingen av GU Journalen visade med tydlighet att fler önskar en mer kritisk bevakning av universitetet och mer debatt. Vi har nu lanserat en insändarsida, där du som anställd har möjlighet att skicka in bidrag. Så passa på och skriv om det som berör dig på universitetet eller svara på andras inlägg. Vi har av utrymmesskäl begränsat fria ord till max en sida. Skriv därför kort och kärnfullt. Helst inte mer än 350 ord, men absolut inte mer än 450 ord.

Enligt universitetets vision ska det vara högt i tak och "...där ingen är förmär än andra och där enbart respekten för andra och intellektuell hederlighet utgör gränsen för vad som får sägas". Men vad är egentligen intellektuell hederlighet? Var går gränserna för det offentliga samtalet? Måste kritiken alltid vara saklig? Hur mycket måste man ha på fötterna? Hur stor hänsyn bör man visa?

Tillsammans med Stellan Welin vid Centrum för forskningsetik har informationsavdelningen tagit initiativ till en "hearing" för GU:s anställda om intellektuell hederlighet och det offentliga samtalet. Datum är ännu inte spikat, men information om tid och plats kommer.

ALLAN ERIKSSON

Gränsöverskridande samarbeten blev ett genomgående tema, när vice-rektor Sven Lindqvist ledde en stimulerande diskussion om forskningsstrategier utifrån en presentation av ett antal exempel på pågående projekt. F d styrelseledamoten Jan Olle Folkesson kunde utifrån sin nuvarande distans till GU konstatera att bara under de senaste åren har mycket skett av ämnes- och fakultetsöverskridande verksamheter. Vidare diskuterades universitetets roll i ett föränderligt samhälle. Genomgående betonades att hur förändringen än ser ut, är det bra utbildning och god forskning som behövs. Kort sagt, vår uppgift är att fortsätta sträva efter att förbättra det vi är bäst på, d v s slå vakt om vår särart som universitet i den förändringsprocess där vi deltar som en allt viktigare aktör.

Personalfrågor behandlades också på policysammanträdet, där de presenterades av universitetsdirektör Björn Järbur på grundval av ett mycket lärorikt material, som tagits fram inom olika delar av universitetet. Det handlade till en del om oss fyrtiotalister - eller proppen Orvar som nu börjar lossna. Under den närmsta tioårsperioden kommer ca hälften av professorer och lektorer samt en tredjedel av den tekniska och administrativa personalen att avgå. Om det ses som ett problem eller en förhoppning om en ny och bättre värld beror naturligtvis på vem som är betraktaren.

Ökningen av sjukfrånvaron är däremot ett renodlat problem, som ställer många frågor. Den goda faktainformation vi fick behöver bearbetas vidare för att ge nyanserade bilder av varför? exempelvis stressen har ökat och hur? förhållandena för både personal och studenter kan förbättras.

BIRGITTA SKARIN FRYKMAN

Prorektor

## GU får Sveriges första professur i nytt ämne

Jan Holmer, föreståndare för AiV (Arbetsvetenskap i Västsverige), har utsetts till Sveriges första professor i arbetsvetenskap med inriktning mot arbetslivets pedagogik. Han har framför allt forskat om förändringar i arbetslivet och om betydelsen av dessa förändringar för olika grupper av anställda samt om hur förutsättningarna för de anställdas aktiva medverkan i förändring ser ut.

- Som professor tänker jag bedriva forskning och utbildning som stödjer interaktiva kunskapsprocesser i nära samarbete mellan forskare och praktiker. Jag tänker också arbeta för en samverkan mellan de olika högskolorna i Västsverige för att få igång en bra utbildning inom arbetsvetenskap som ska kunna leda till masters- och forskarutbildning.

Jan Holmer har tidigare, förutom vid GU, varit verksam vid universitetet i Karlstad och Uppsala. Han har även varit gästforskare respektive gästprofessor vid Fudan-universitetet i Shanghai och Universitat Autònoma i Barcelona.

Vid GU var Jan Holmer tidigt med i Centrum för tvärvetenskap, en av de första verksamheterna i sitt slag i Sverige, där han under en period var ordförande.



# Kvinnor oftare långtidssjukskrivna

Långtidssjukfrånvaron för kvinnlig undervisande personal har mer än fördubblats på två år. En av de drabbade grupperna är äldre adjunkter på Pedagog.

PERSONALAVDELNINGEN har sammanställt statistik över undervisande personal – adjunkter, lektorer och professorer – åren 1997 och 1998. Underlaget har skickats in till Högskoleverket som håller på med en utredning om grundutbildningens kvalitet. En av de faktorer som HSV undersöker är långtidssjukskrivningar.

Statistiken vid GU visar att långtidssjukskrivningarna bland den manliga undervisande personalen låg på 1,8 procent både 1997 och 1998. Bland kvinnorna däremot har sjukskrivningarna ökat från 1,8 till 7,1 procent under samma period. Ökningen har främst skett i åldersgruppen 51-60.

## Främst kvinnor drabbas

Den mest drabbade yrkesgruppen är universitetsadjunkter inom utbildningsvetenskap. Men även bland adjunkter inom medicin har sjukfrånvaron ökat. Inom båda grupperna är majoriteten kvinnor.

En förklaring till den drastiska ökningen kan enligt personalavdelningen ha att göra med att Vårdhögskolan införlivades med medicinska fakulteten i juli 1998.

Men den sammanlagda sjukfrånvaron i den äldsta åldersgruppen (61-65

år) låg. Det beror delvis på att 31 lärare, som fyllt 60 år, frivilligt slutat sin anställning på grund av övertalighet under perioden.

Peter Brandt på OFR/S tror att omorganiseringen kan vara en förklaring till den ökade sjukfrånvaron.

- Omorganiseringen av Pedagog har inneburit en stor förändring för personalen, inte bara när det gäller byte av arbetsrum, utan även en mental omställning.

## För mycket att göra

SACO:s representant Marja Kleiner är orolig över den kraftiga ökningen.

- Vi vet ju varför. Många mår dåligt som ett resultat av neddragningarna och omorganiseringen på Pedagog och Vårdhögskolan. Flera har gått i pension och de som är kvar har för mycket att göra, vissa av dem går in i väggen.

Facken kräver nu att det inrättas en funktion centralt på universitetet med ansvar för psykosociala frågor.

- Vi har krävt det här länge. Förslaget får t o m medhåll från prefekter. Det kan vara bra att det finns någon person utanför institutionen som man kan vända sig till i dessa frågor.

Att det behövs åtgärder, håller Björn Järbur, universitetsdirektör och ordförande i centrala arbetsmiljökommittén, med om. Men han vill diskutera olika alternativ och hålla frågan öppen om var i organisationen denna specifika kompetens ska finnas.

- Utbrändhet är ett problem som håller på att bli akut. Därför är det oerhört viktigt att kunna arbeta förebyggande för att förhindra att våra medarbetare slås ut.

Utbildningsvetenskapliga fakultetens dekanus, Per-Olof Thång, är inte heller förvånad över resultatet. Men han framhåller att den totala sjukfrånvaron är låg.

- Jag vet att en del av sjukfrånvaron är relaterad till sjukdomar. Men folk blir äldre och jag är orolig för att utbrändheten kan öka.

## Ökade krav

För att få en bild av problemet har Per-Olof Thång gett Göteborgshälsan i uppdrag att göra en analys av den psykosociala miljön på Pedagog. Den utredningen ska vara klar i år.

- Äldre kvinnliga adjunkter är generellt en grupp som drabbas hårt när resurserna minskar och undervisningen ökar. Det har ju blivit ett hårdare samhällsklimat, inte bara inom universitetet utan även inom skola och omsorg. Kraven ökar ständigt på att fortbilda sig och hänga med i utvecklingen. Det är en mer stressfylld tillvaro i dag.

Fotnot : Långtidssjukfrånvaro definieras som sjukfrånvaro i 91 dagar och längre, detta oavsett omfattningen av frånvaron.

ALLAN ERIKSSON

Fler nybörjare på läkarutbildningen redan i år

Det råder stor läkarbrist i Sverige, framför allt i Västra Götalandsregionen. För att försöka lindra en framtida läkarbrist kommer GU att öka antalet helårsstudenter på läkarutbildningen med 10 platser från höstterminen år 2000 i stället för 2001 som planerats enligt budgetpropositionen. Jämfört med 1999 blir ökningen alltså 20 platser.

## Ledamöter i IT-referensgrupp

Rektor har utsett ledamöter i universitetets referensgrupp för IT-högskolan. Ledamöterna är Kent Asp, Göran Bergendahl, Philip Brenner, Robin Cooper, Bo Dahlbom, Sven Lindqvist, Håkan Billig, Berner Lindström, Kerstin Norén och Roger Sälljö. Studentrepresentant är Gustaf Bertilson-Uleberg. Gruppen ska utreda och föreslå IT-högskolans policy och innehåll.

## Lärare sägs upp på Musikhögskolan

Åtta lärare sägs upp på Musikhögskolan på grund av arbetsbrist. Två av dem återanställs dock i mindre omfattning. Det är den dåliga ekonomin som ligger bakom neddragningarna.

Förändringarna berör lärare i gitarr, klaver, kör- och ensembleledning, musikalisk instudering, musikteori, sång, trombon och trumpet.

## Namnbyte

Konstvetenskapliga institutionen byter fr o m 1 april namn till institutionen för konst- och bildvetenskap. Den engelska benämningen blir då Department of Art History and Visual Studies.

# Historiskt beslut om hälsovetenskaplig akademi

- Ett djärvt experiment. Vi känner oss alla lite stolta, säger rektor Bo Samuelsson.

Anledningen är att beslut nu har fattats om att den första juli 2001 inrätta en hälsovetenskaplig akademi.

INRÄTTANDET AV EN hälsovetenskaplig akademi innebär en av de största organisationsförändringarna i universitetets historia. Omkring 1 500 anställda och cirka 4 000 studenter berörs. Omorganisationen omfattar alltså en tredjedel av universitetets personal.

## Styrelseledd akademi

Det är den medicinska fakulteten med den vårdvetenskapliga sektionen och den odontologiska fakulteten som går samman i en akademi dit också Nordiska Hälsovårdshögskolan knyts. Akademin ska ledas av en styrelse som ska vara

berednings- och beslutsorgan direkt under universitetsstyrelsen och rektor. Styrelsen ska ha ansvar för ekonomifrågor samt för planer och program för såväl grundutbildning som forskning och forskarutbildning.

## För samhällets behov

I styrelsen ska också finnas representanter från övriga fakulteter vid GU samt representanter för sjukvården i Göteborg.

- Detta innebär att universitetet öppnar sig för det omgivande samhället, något som är nödvändigt för att få utbildningar som passar samhällets behov, säger Bengt Odlöv, sedan många år ledamot i universitetsstyrelsen.

Fakulteterna ska fortfarande finnas kvar och de vårdvetenskapliga ämnena ska få en egen fakultet.

- Det kommer att leda till bättre förutsättningar för utveckling av vårt kunskapsområde som skiljer sig en

hel del från medicinarnas, säger Lena Nordholm, sektionensdekanus vid vårdvetenskapliga sektionen.

Särskilda programnämnder ska också bildas för planering och genomförande av programutbildningar.

- Akademin innebär inte att vi avskärmar oss från övriga universitet. Tvärtom kommer vi att verka för ett utnyttjande av all kompetens inom GU som har ett hälsovetenskapligt perspektiv, varifrån det än kommer, säger Göran Bondjers, dekanus vid medicinska fakulteten. Därför är det viktigt att det finns representanter från övriga fakulteter i styrelsen.

Årliga uppföljningar de första tre åren ska så småningom leda till en utvärdering om hur det gått för den hälsovetenskapliga akademien.

EVA LUNDGREN

## FAKTA/Bakgrund HSGU

År 1996 bestämde sig universitetsstyrelsen för att tillsätta en utredning om en ny organisation för att förbättra samverkan mellan de olika hälso- och sjukvårdsutbildningarna. Man började med en kartläggning av utbildningarna på de olika fakulteterna för att se hur likheter och skillnader mellan till exempel utbildningen till läkare, sjuksköterska och sjukgymnast såg ut. Dessutom kartlades också all forskning inom området, cirka 800 vetenskapliga projekt.

Styrelsen konstaterade att såväl utbildningar som forskning var transdisciplinära till sin natur. Men det fanns stora skillnader mellan utbildningarna, så ägnar sig läkarstudier till största delen åt studier inom biologi medan sjuksköterskor har mest beteendevetenskap i sin utbildning. För att kunna utnyttja kunskaper och resurser på det mest effektiva sättet beslutades att inrätta en hälsovetenskaplig akademi.

Att akademien kallas just hälsovetenskaplig och inte, till exempel sjukvårdsakademin, beror på att styrelsen vill göra akademien så bred och tvärvetenskaplig som möjligt. Vikt kommer att läggas på folkhälsoaspekter och förebyggande metoder. Detta innebär att man inom akademien kommer att försöka samarbeta så mycket som möjligt med övriga verksamheter inom universitetet som har med hälsa att göra, som psykologi, samhällsvetenskapliga eller miljöorienterade projekt.



## Stort intresse för Jubileumsfonden

I år har det kommit in 174 ansökningar till Jubileumsfonden, vilket är 40 procent fler än förra året. Fonden förfogar vid denna utdelning över 2 920 000 kronor, varav 2 500 000 kommer från Göteborgs universitets forskningsfond. Det är cirka 300 000 kr mer än förra året. Besked om utdelning kommer i andra veckan i maj, senast den 12 maj.

## Svensk – kinesiskt IT-seminarium

Den nya informationstekniken i ett mänskligt och socialt perspektiv – det är vad som ska diskuteras vid ett svensk – kinesiskt seminarium den 11-12 maj vid GU:s systeruniversitet Fudan University i Shanghai. Ett tjugotal deltagare beräknas komma, varav hälften från universiteten i Göteborg, Lund, Uppsala och Umeå och hälften från Shanghai – Fudan University och Shanghai Academy of Social Sciences.

Utbildningsminister Thomas Östros är inbjudningstalare.

Te vetenskapliga sessioner kommer att hållas: IT and Education, Human IT samt IT and Urbanization.

Från GU deltar professor och vice-rektor Lars Nordström, kulturgeografiska institutionen, universitetslektor Urban Nuldén, institutionen för informatik, samt universitetslektor Göran Sundqvist, avdelningen för humanteknologi och vetenskapsstudier.

## Rektor ny ledamot i Europarådets kommitté

Regeringskansliet har utsett rektor Bo Samuelsson till ny svensk ledamot i Europarådets kommitté för högre utbildning och forskning. Bo Samuelsson är ledamot för om 1 mars och tills vidare. Beslutet har fattats av utbildningsdepartementets chef Thomas Östros.

## Ny organisation för forskningsfinansiering

Propositionen "Forskning för framtiden – en ny organisation för forskningsfinansiering" har nu lämnats till riksdagen. Förslaget innebär att ett nytt Vetenskapsråd bildas med tre ämnesråd: teknik och naturvetenskap, medicin samt humaniora och samhällsvetenskap. Två områdesinriktade forskningsråd föreslås inrättas – ett råd för sociala frågor och arbetsliv samt ett råd för miljö, lantbruk och samhällsplanering. Dessutom inrättas en ny forsknings- och utvecklingsmyndighet som bl a ska ansvara för frågor om hållbar utveckling och miljö.

# Reform hotar jämställdhetsmål



Ann-Mari Svennerholm, vice-rektor med ansvar för jämställdhet.

Tjugofem procent kvinnliga professorer vid GU. Det är Jämställdhetskommitténs mål för år 2002, som styrelsen ställt sig bakom.

Men av fyrtio nyrekryterade professorer hittills i år är bara fyra kvinnor.

I DECEMBER 1999 var drygt 15 procent av GU:s professorer kvinnor. Men denna siffra kommer att sjunka.

Det är den nya befordringsrätten för lektorer som slår hårt mot GU:s jämställdhetsmål.

Vid odontologiska och konstnärliga fakulteterna har till exempel inte en enda kvinna blivit befordrad till professor sedan reformen trädde i kraft.

Men Ann-Mari Svennerholm, vice-rektor med ansvar för jämställdhet, är ändå optimistisk.

Jämställdhetskommittén har just antagit ett mål på 25 procent kvinnliga

professorer år 2002 och det är något som Ann-Mari Svennerholm inte anser vara realistiskt.

– Sätter vi inte våra mål högt kommer vi inte någon vart. Det är efter många diskussioner i kommittén som vi har kommit fram till att vi måste vara offensiva och att 25 procent inte är omöjligt.

Man har också som mål för år 2002 att andelen kvinnliga lektorer ska vara minst 40 procent och kvinnliga forskarasistenter 50 procent vid alla fakulteter. I dag är andelen kvinnliga lektorer vid GU 29 procent och forskarasistenter 46 procent.

För att öka rekryteringsunderlaget för professorer och lektorat föreslår Jämställdhetskommittén att man ökar antalet tjänster för yngre forskare, bland annat genom satsningar på forskarasistenttjänster och post.doc-befattningar. Och man slår fast att vid rekrytering till lärartjänster ska underrepresenterat kön alltid väljas vid likvärdig kompetens.

– De närmaste åren kommer också att innebära många pensionsavgångar. När dessa tjänster kommer upp till prövning gäller det att utforma dem så att fler kvinnor blir intresserade av att söka. Men man bör också gå ut mer aktivt och rekrytera kvinnor, till exempel med hjälp av särskilda rekryteringsgrupper och entusiastiska kvinnor ute på alla fakulteter att söka tjänster och ansöka om befordran. Dessutom borde man anstränga sig för att ta fram tjänster där det finns duktiga kvinnliga kandidater, så gör man ju när det gäller män.

Vad gäller den nya befordringsrätten hoppas Ann-Mari Svennerholm att

den på sikt kommer att visa sig vara positiv för jämställdheten.

– Om man väljer att annonsera ut en tjänst som lektorat lockar det fler yngre sökande och fler kvinnor. Sedan kan dessa lektorer ansöka om att bli befordrade.

Varför det är så relativt få kvinnliga lektorer som sökt befordran hittills kan Ann-Mari Svennerholm inte säga.

– Men vi måste förstås ta reda på vad det kan bero på. Alla kvinnor som är meriterade borde uppmannas att inte vara så försiktiga utan verkligen söka befordring. Alla ärenden leder inte till befordran, kanske ombuds man att skicka in en komplettering, men värre än så är det inte.

EVA LUNDBLAD

### FAKTA/Befordringsrätt

Den nya lärartjänstformen som ger högskolelektorer rätt att bli befordrade till professor har hittills inneburit 120 nya professorer vid GU.

Av de 80 lektorer som befordrades under 1999 var 21 kvinnor, det vill säga 26 procent. Många av dessa ansökningar har behandlats relativt automatiskt, det har till exempel handlat om biträdande professorer som samliga blivit befordrade.

Under de två första månaderna av år 2000 ser det däremot annorlunda ut. Av 40 befordrade lektorer är endast fyra kvinnor, det vill säga tio procent. Är detta en trend som håller i sig blir det mycket svårt för GU att uppnå sitt jämställdhetsmål som för år 2002 är 25 procent kvinnliga professorer.

## Revisorer kritiserar centrumbildning

Ej godkänt avtal och slarv med kontokort. Internrevisionen riktar i en rapport skarp kritik mot Centrum för Syd- och Östasienstudier för sin inblandning i det kinesiska MBA-programmet.

INTERNREVISIONEN HAR NYLIGEN avslutat en ekonomisk granskning av temanämnden. Utvärderingen visar att betalningsrutiner i stort fungerar rätt bra vid nämnden, men att det saknas en delegationsordning, dvs vem som har rätt att fatta beslut i bl a ekonomiska frågor.

Den arbetsenhet vid temanämnden som syns mest i sömmarna är Centrum för Öst- och Sydöstenstudier (GESEAS).

Bristerna kom fram när internrevisionen gjorde en granskning av MBA-programmet för kinesiska studenter i

somras. GESEAS deltog i detta genom att sälja utbildningstjänster. Dåvarande styrelseordförande i GESEAS under-tecknade 1995 ett avtal med ett aktiebolag, där han själv ett år senare blev styrelseledamot.

– Man har i allmänhet haft dålig ordning på sina papper, säger internrevisionens chef Torie Kallin. En styrelseordförande har inte befogenhet att ingå avtal som får ekonomiska konsekvenser för verksamheten, utan det är prefekten som har ansvar för ekonomin. Ett avtal som överstiger 20 basbelopp ska dessutom godkännas av rektor efter samråd med dekanus. Det som har hänt är oacceptabelt.

Det framkommer också att det har varit en hel del strul med kontokortsfakturor. Den f d föreståndaren hade

fram till år 1998 betalat kostnader genom fakturor från American Express. Bland kostnaderna ingick också privata utgifter. Föreståndaren hade själv godkänt fakturorna och beordrat utbetalning till American Express.

Det strider mot reglerna att en person godkänner kostnader som hör samman med honom/henne själv, exempelvis resekostnader. De privata kostnaderna har GESEAS fakturerat föreståndaren på dennes egna initiativ.

– Sammantaget har inte universitetet lidit någon ekonomisk skada eftersom föreståndaren betalat sin privata andel, säger Torie Kallin.

En stickprovskontroll under 1999 visar dock att kvaliteten i den ekonomiska hanteringen blivit bättre.

ALLAN ERIKSSON

# Medicinarna toppar löneligan

Allra bäst betalt har medicinarna. Lönespridningen inom GU är ganska stor. Exempelvis varierar medellönen för forskare flera tusen kronor mellan fakulteterna.

GU JOURNALEN HAR KARTLAGT löneläget vid GU. Att medicinarna har universitetets högsta löner är inget överraskande resultat, säger personalchef Inger Wildt Persson på medicinska fakulteten. Medicinska lärare och forskare med läkarexamen i botten går på läkaravtalet, som ger en högre lön. Högst lön har manliga medicinska professorer med en snittlön på nästan 43 000 kr. I denna högavlönade grupp finns några som har universitetets toplöner med upp till 58 000 kr i månaden.

Av de sju yrkesgrupper som GU Journalen har tittat närmare på har inte bara medicinska professorer högst medellön, utan även forskare, universitetsadjunkter och universitetslektorer inom medicinska fakulteten.

Mönstret känns igen. En förenklad bild av statistiken visar nämligen att medicinarna har högst månadslön och humanisterna lägst. Generellt ligger lönerna inom medicin, odontologi, naturvetenskap och Handelshögskolan högre än genomsnittet.

Sammanställningen visar också att det är ganska stora löneskillnader inom samma yrkesgrupper mellan fakulteterna. T ex tjänar professorer på Handelshögskolan i snitt 39 405 kr medan medellönen för professorer på mat-nat fak ligger på drygt 36 000 kr.

Störst är skillnaden bland forskare, där det kan skilja ett par tusenlappar mellan fakulteterna. Inte helt överraskande har medicinska forskare en avsevärt högre lön än övriga – med en snittlön på 33 512

kronor. Men även forskare inom matematisk-naturvetenskapliga fakulteten tjänar betydligt bättre än genomsnittet med drygt 30 000 kr. Forskare på Handelshögskolan har en medellön på 27 065 kr medan forskare på samhällsvetenskapliga- och humanistiska fakulteterna har GU:s lägsta löner med cirka 24 000.

Lönerna skiljer sig även mellan universitetslektorer inom GU. Medellönen för en lektor är 28 838. De medicinska lektorerna har högst lön, 32 000 kr. En lektor på samhällsvetenskaplig fakultet har i medellön 28 752 kr, vilket är 1 000 kr mer än en lektor inom humaniora och nästan 2 000 kr mer än en lektor inom konstvetenskap.

Universitetsadjunkter har en medellön på drygt 24 000 kr. Efter medicinarna kommer adjunkterna på utbildningsvetenskap med en snittlön på 24 833. Betydligt lägre lön har adjunkter inom humaniora och på Handelshögskolan med 22 308 respektive 22 567.

För doktorander är snittlönen 17 937. Högst lön har doktorander inom medicin och odontologi. Om vi undantar dessa grupper är det en jämn lönespridning. Doktorander som ligger under GU:s snittlön är doktorander inom samhällsvetenskap med 17 429 och doktorander inom humaniora med 17 384.

Bland institutionssekreterare är det en mycket jämn lönespridning. Bäst tjänar institutionssekreterare inom temanämnden med ett snitt på 17 779. Sämst betalt har institutionssekreterare inom medicin med 16 557.

ALLAN ERIKSSON

Fotnot: Undersökningen bygger på februari månads löner.

## GU:s professorer tjänar sämre än genomsnittet

GÖTEBORGS UNIVERSITET LIGGER hyggligt till vid en lönejämförelse med andra universitet och högskolor. Det visar en sammanställning som Sveriges Universitets Lärarförbund gjort om SACO-medlemmars löner.

KTH i Stockholm intar en högsta position. Bland professorer tar GU bland 23 lärosäten en 17:e placering med en snittlön på 38 406 kr. Högst medellön har professorer på KTH i Stockholm med 44 982 kr.

Universitetslektorer vid GU ligger något lägre ner på listan medan universitetsadjunkter tjänar något bättre än medel. De bäst betalda forskarasistenterna finns vid KTH i Stockholm med en snittlön på 27 833 kr. GU:s forskarasistent har en medellön på 24 494 kr. Även doktorander vid GU hamnar i mitten av listan med en medellön på 17 721 kr.

### Professorer (medelvärde)

1. KTH i Stockholm	44 982
2. Malmö högskola	43 133
3. Institutet för rymdfysik	43 060
4. Högskolan i Kalskrona/Ronneby	43 031
5. Chalmers	42 202
17. Göteborgs universitet	38 406

## LÖNER / JÄMFÖRELSE MELLAN FAKULTETER

Områden	Doktorand	Forskarass	Forskare	Instsekr	Professor	Univ-adjunkt	Univ-lektor
<b>Hela GU</b>	17927	25372	26880	17060	37516	24061	28838
Män	17904	25684	27786	16836	37612	24071	29056
Kvinnor	17948	25032	25448	17072	37093	24055	28344
<b>Mat-nat</b>	18057	24459	30133	17054	36009	23682	28989
Män	17971	24327	31300	-	36009	23653	29045
Kvinnor	18177	24600	28383	17054	36006	23737	28591
<b>Medicin</b>	18905	26271	33512	16557	42055	24940	31958
Män	19246	26852	34754	15600	42924	25106	32947
Kvinnor	18785	25616	30872	16571	39255	24926	31115
<b>Odontologi</b>	19369	25702 (2)	28533 (3)	17094	40949 (1)	20861	30312
Män	19494	28155	28533	-	40949	20568	30033
Kvinnor	19244	23250	-	17094	-	21037	30871
<b>Sam fak</b>	17429	25199	23900	17207	37703	23736	28752
Män	17553	25300	23573	17230	37670	23937	28880
Kvinnor	17323	25149	24226	17207	38020	23536	28450
<b>Handels</b>	17757	26000 (4)	27065	17370	39405	22567	28271
Män	17703	26000	28190	16700	39408	22980	28535
Kvinnor	17816	-	23691	17420	39390	21993	27311
<b>Utbildning</b>	18293	28000 (1)	26180	17262	35098	24833	29205
Män	18811	-	26000	15317	34778	25336	29733
Kvinnor	18149	28000	26206	17340	36700	24605	28560
<b>Humaniora</b>	17384	24421	24128	17116	36618	22308	27745
Män	17498	25200	24259	16272	36929	22422	28527
Kvinnor	17275	23837	23980	17229	35845	22265	26263
<b>Konst</b>	-	-	25315 (4)	17474	35422	23173	26988
Män	-	-	25315	17365	35537	23285	26824
Kvinnor	-	-	-	17490	34500	22984	27616
<b>Tema</b>	17700 (3)	25450 (2)	26225	17779	33800 (2)	23346 (3)	27805
Män	17700	25450	26530	18010	33800	23000	29036
Kvinnor	-	-	25716	17721	-	23520	26881

Fotnot: Medellön. Siffran i parantesen anger antalet anställda där det är färre än fem.

## LÖNER GU TOTALT

Tjänst	MEDDELLÖN		
	Totalt	Kvinnor	Män
Avdelningsdirektör	29 744	29 533	29 882
Bibliotekarie	19 082	19 095	19 000
Byrådirektör	22 355	22 243	22 517
Doktorand	17 927	17 948	17 904
Forskarassistent	25 372	25 032	25 684
Forskare	26 880	25 448	27 786
Bitr forskarasistent	19 190	19 107	19 319
Forskningslaborant	18 149	18 157	17 400
Institutionssekr	17 060	17 072	16 836
Intendent	19 174	19 004	20 100
Laboratorieassistent	16 964	16 982	16 555
Professor	37 516	37 093	37 612
Projekttassistent	17 809	17 026	18 771
Tekniker	17 012	16 807	17 056
Universitetsadjunkt	24 061	24 055	24 071
Universitetslektor	28 838	28 344	29 056

# Allt större spridning av löner

Lönespridningen vid GU har ökat de senaste åren. Det har t ex blivit större skillnader mellan universitetets bottenlöner och topplöner.

– I framtiden får vi nog acceptera en större lönespridning mellan fakulteterna. En naturlig utveckling, anser avdelningsdirektör Per Arnevall.

ATT LÖNESKILLNADERNA MELLAN fakulteterna har ökat är svårt att bevisa. Det saknas heltäckande och jämförande uppgifter bakåt i tiden. Däremot har lönespridningen totalt sett inom GU ökat de senaste åren, hävdar Per Arnevall på personalavdelningen som har samordningsansvar för löner centralt.

Varför? Per Arnevall pekar på flera faktorer:

– Löneskillnaden mellan lägst och högst lön har ökat. Det är en löneutveckling som är både nödvändig och ofrånkomlig. Om vi ska kunna behålla de mest kvalificerade forskarna måste vi vara beredda att betala, annars finns det risk att de lämnar GU.

En viktig förklaring är att den individuella lönesättningen har blivit vanligare på arbetsmarknaden, anser Arnevall.

I förslaget till lönekriterier står det att GU är en arbetsgivare och att det ska finnas en gemensam lönepolitik för all personal. Är det då rimligt med stora löneskillnader mellan fakulteterna?

– Det är nog rimligt med den skillnad som finns, säger Per Arnevall. Även om vi är en arbetsgivare så är det en så pass stor organisation och framförallt är GU det svenska universitet som har störst skillnader mellan våra områden.

– Det ska vara olika löner – men rättvisa löner.

Samtidigt som löneskillnader eftersträvas är GU:s mål att få en hyggligt rättvis lönebildning. Men enligt Arnevall får det inte finnas alltför stora – omotiverade – löneskillnader.

Per Arnevall tycker dock inte att det räcker att jämföra yrkesgrupper inom olika fakulteter på universitetet.

– Man måste också jämföra med andra lärosäten och vad löneläget är i näringslivet. Att medicinerna och Handelshögskolan ligger högt är inte så konstigt med tanke på vilka deras löner jämförs med. Lärare och forskare inom konstnärliga fakulteten ligger löne- mässigt bra till jämfört med andra konstnärliga högskolor.

– Det är tillgång och efterfrågan som styr lönesättningen, menar Per Arnevall. Forskare på Handelshögskolan och medicinska fakulteten är attraktiva på arbetsmarknaden och lönen måste sättas därefter.

Att medicinerna har universitetets högsta löner är inget som överraskar medicinska fakultetens personalchef Inger Wildt Persson. Hon menar att det är många orsaker till att medicinerna har ett bättre löneläge.

– Alla våra lärare och forskare med läkarexamen i botten går på läkaravtalet, som ger en högre lön. Vi ställer höga krav på våra forskare. För att få en anställning som forskare måste man ha docentkompetens.

En annan förklaring är att medicinerna är utsatta för konkurrens från näringslivet. Det driver upp löneläget, menar hon.

När det gäller lönesättning anser Inger Wildt Persson att det är en nackdel att löneuppgifter är offentliga.

– Det finns inget mer inflammerat än löner. Man sneglar på grannen och det blir ett himla liv om han eller hon har 200 kr mer i lön. Det går inte att ha individuell lönesättning om lönerna är offentliga. Det hade varit bättre om lönestatistiken hade varit hemlig som i näringslivet.

ALLAN ERIKSSON



ILLUSTRATION: TOMAS KARLSSON

## Så här sätts löner vid GU

▶ RALS, ramavtal om löner på det statliga området, träffat 1998 mellan arbetsgivarverket och SACO-S, SECO, OFR-S, gäller för GU. Avtalet säger bland annat att lönesättningen ska vara individuell, men parterna kan enas om tariffioner.

▶ Vid GU finns i dag bara ett centralt beslut som reglerar lönerna: de får höjas med max nio procent under en treårsperiod. Variationer i löneökningar mellan yrkeskategorier får förekomma. Treårsavtalet vid GU är fastställt av förhandlingsdelegationen som består av representanter från varje fakultet – vanligtvis av dekanen, kanslichefen eller personalchefen – och av några personer från ledningen vid GU.

▶ Fakulteterna bestämmer alltså själva löneökningarna inom ramavtalet. Betalningsförmågan, en fakultet klarar kanske bara sju procent medan en annan ökar fullt ut med nio procent, den individuella lönesättningen som "gäller i princip" och bygger på arbetsgivarens rekommenderat och centralt fastställda lönekriterier, samt marknadsläget – flyktfaran som är stor för exempelvis "IT-folk" är det som styr löneökningarna och ligger till grund för de befintliga variationerna som finns mellan yrkeskategorierna inom fakulteterna och institutionerna.

▶ Prefekterna vid institutionerna föreslår löner som sammanställs på fakultetskansliet. En viktig fråga för fakulteterna är om lönerna rymms inom den egna budgeten. Prefekten

styr oftast helt och hållet, men fakulteten och fackrepresentanterna på fakultetsnivån, kan i förhandlingar gå emot prefektens löneförslag. Om så inte sker går löneförslagen vidare till GU:s förhandlingsdelegation som kan förhandla med facket centralt vid GU. Om man inte är överens då kan förslagen tas ner till institutionerna igen för revidering. Vid konflikt kan förslagen alltså åka tur och retur mellan institution-fakultet-löneförhandlingsdelegation.

▶ Fakultetskansliet eller prefekten kan rätta till fel, men aldrig förhandla med medarbetaren om lönen annat än vid nyanställning, väsentligt förändrade arbetsuppgifter inom anställningen och lönerevision. En lönerevision genomförs normalt varje år.

▶ Arbetsvärdering är en metod för att värdera yrkeskategorier och sätta löner. Detta diskuteras vid GU och det finns många tänkbara modeller. I princip bygger alla på att komponenter i arbetet, som exempelvis ansvar och svårighetsgrad, poängsätts och summeras. Vem ska exempelvis ha högst lön – en tekniker eller en sekreterare? OFR-S vid GU tror att arbetsvärdering kan ge svaret. De anser att det i dag saknas ett instrument för lönesättning i relation till det som personen de facto gör. Förutom rättvisa löner kan arbetsvärdering enligt OFR-S fungera som ett verktyg för kompetensutveckling. SACO vid GU vill inte ha arbetsvärdering, bland annat för att man anser att det skulle passa administratörerna som konstruerar verk-

tyget bättre än exempelvis forskare och lärare. SECO arbetar inte aktivt emot arbetsvärdering, men har inget emot arbetsvärdering – bara man kan hitta ett bra instrument.

▶ Ledningen vid GU vill på sikt ha arbetsvärdering, men Per Arnevall, personalhandläggare på personalavdelningen, tycker att frågan först måste förankras ute i organisationen.

▶ Används lönekriterier? Arbetsgivaren har tagit fram lönekriterier som används som ett arbetsgivarinstrument – facket står inte bakom kriterierna. Det kan skifta från fakultet till fakultet, eller från institution till institution, om dokumenterade kriterier finns.

▶ Arbetar prefekterna systematiskt med att samla information om medarbetarnas prestationer? Det kan också skifta, GU-centralt har ingen samlad kunskap i frågan.

▶ Schablonlöner – som exempelvis att alla doktorander får samma lön utan hänsyn till individuella skillnader – kan finnas. Andra fakulteter kan ha lägsta löner med ett individuellt påslag.

▶ Alder ska inte längre vägas in, men eftersom löner till viss del är betingade av historia kan säkert ålder spela in i vissa fall, tror Björn Järbur, ansvarig för hostens löneavtal.

PETER OLOFSSON

## Förslag till lönekriterier

GU SKA HA en gemensam lönepolitik för alla personalgrupper. Det är utgångspunkten för de lönekriterier som arbetsgivaren har tagit fram. Men en kompletterande del för chefer och lärarkategorier finns med.

Här ges en sammanfattning av arbetsgivarens kriterier.

### Först de övergripande principerna

Lönen ska vara differentierad: ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och andra krav som är förenade med arbetsuppgifterna vägs in. Lönen ska också vara individuell: den anställdes skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen styr lönen. Verksamheternas ekonomiska förutsättningar och löneläget på den externa arbetsmarknaden kan också påverka lönen.

När sker lönesättning? Lön sätts vid nyanställning och vid lönerrevision. Men det kan också ske om den anställda får "väsentligt förändrade arbetsuppgifter".

### Olika faktorer som påverkar lönen

#### Arbetsuppgifternas svårighetsgrad:

- **Chefskap/ledarskap** (t ex personalansvar)
- **Specialistfunktion** (om man har en nyckelroll för verksamheten)
- **Ansvar/självständighet** (t ex krav på självständighet i arbetet)
- **Arbetsmiljö** (fysisk och psykisk påfrestning)

#### Skicklighet:

- **Kunskaper** (t ex formell utbildning eller kunskaper och färdigheter förvärvade på annat sätt; hit hör även faktorer som kreativitet och analytisk förmåga)
- **Flexibilitet/förändringsbenägenhet** (t ex samarbetsförmåga och vilja att ta sig an nya uppgifter)
- **Effektivitet** (t ex noggrannhet, stresstålighet och initiativförmåga)
- **Framställningsförmåga** (förmåga att muntligt och skriftligt uttrycka sig klart)
- **Självständighet och ansvarsförmåga** (förmåga att arbeta självständigt och ta ett personligt ansvar att fullgöra arbetsuppgifterna)
- **Representativitet** (lämplighet att företräda universitetet)

#### För lärarkategorier:

- **Forskning och utvecklingsarbete** (T ex att uppnå internationell och nationell kvalitet på sin forskning. Antal och kvalitet på publikationer.Handledning.)
- **Utbildning** (Att utveckla sin pedagogiska roll. Att engagera sig i utbildningsfrågor och delta i utbildningen på alla nivåer.)
- **Övrigt utvecklingsarbete** (T ex kompetensutvecklingsinsatser, särskilt pedagogiskt utvecklingsarbete.)
- **Kontakter och samverkan** (Att informera omvärlden om universitetets verksamhet.)
- **Andra arbetsuppgifter** (Förtroendeuppdrag, som t ex opponent och sakkunnig. Intresse för och utveckling av sin egen och arbetsplatsens administration.)
- **Annat** (T ex kompetensutveckling, kvalificerade arbetsuppgifter, större ansvar.)

# Inget fackligt stöd för nya lönekriterier

Ledningen vid GU har skickat ut lönekriterier till fakulteterna. Men facken har inte ställt sig bakom dem.

– Kriterierna var lite av snömos i sammanhanget, säger Sören Sagne, ordförande i SACO vid GU.

BJÖRN JÄRBUR ÄR ansvarig för de löner som fastställdes vid höstens lönerrevision och som gäller idag. Han säger att arbetsgivaren rekommenderar att de används vid lönesättningen.

– Men kriterierna är inget avtal, nu fungerar de som ett arbetsgivarinstrument och kan användas i verksamheten så långt de är tillämpliga med hänsyn till lokala förutsättningar.

Bakgrunden är att arbetsgivarens förslag till lönekriterier presenterades för facket i somras bara någon vecka innan kriterierna skulle klubbas som underlag till höstens lönerrevision.

Det fanns för lite tid att diskutera sig fram till en lösning och facket kunde inte acceptera lönekriterierna rakt av.

– Avsikten är att vi ska ta fram gemensamma kriterier, försäkras Björn Järbur. Nästa tillfälle för lönerrevision är april 2001 och vi har satt av tid till att förhandla med facket.

Sören Sagne skrev tillsammans med arbetsgivaren och de övriga facken under höstens löneavtal.

– Vi ansåg att lönekriterierna inte var tillräckligt specificerade för forskare och lärare.

För att inte orsaka en läsnig med risk för att höstens lönerrevision skulle skjutas upp accepterade samtliga tre fack vid GU – SACO, SECO och OFR/S – att kriterierna tills vidare kunde fungera som ett arbetsgivarinstrument.

Arbetsgivaren har alltså sina kriterier, men vilka kriterier har facket?

– Vi har våra egna kriterier. Men de finns inte på papper. Man kan säga att de fungerar som ett skuggdokument, säger Sören Sagne.

Han tycker att höstens lönerrevision fungerade bra, trots att man saknade ett gemensamt dokument att utgå från.

– Vi hade ungefär samma syn på vad som skulle värderas.

Sören Sagne anser att de lönekriterier som arbetsgivaren tagit fram trots allt är betydligt bättre än de riktlinjer för lönesättningen som fanns tidigare.

– Riktlinjerna var bara ett försök som vi pulveriserade direkt. De gick inte att använda som ett stöd i förhandlingarna.

Finns det lönekriterier ute i verksamheten vid fakulteterna och institutionerna där lönesättningen sker?

Björn Järbur:  
– Om du ringer runt är det inte säkert att det finns på papper, men om du frågar mig säger jag att det ändå finns kriterier. Man har kommit olika långt med att ta fram dokument.

Inte heller Sören Sagne vet med säkerhet om det finns kriterier:

– Jag har fått signaler om att någon fakultet har bifogat en kriterielista till institutionerna. Det

finns säkert också olika versioner av arbetsgivarens kriterier som lever sitt halvliv på olika håll.

Hur kan det bli rätt löner när klara kriterier saknas i verksamheten? Och ni på facket har ju som du själv säger bara ett skuggdokument?

– Vad är rätt lön? Det är inte möjligt att med millimeterprecision sätta löner. Det är inte heller bra om det blir för statiskt. Lönesättningen ska vara en förändringsprocess på ett universitet, säger Sören Sagne.

Vet prefekterna vad medarbetarna går för? Björn Järbur tror att de flesta arbetar systematiskt med att samla information om medarbetarnas prestationer.

– Det blir ett väldigt liv efter en lönerörelse om de inte har haft på fötterna.

Även Sören Sagne anser att stoppljus fungerar. – Genom den förhandlingsordning vi har blir det nästan alltid ett hyfsat, någorlunda rättvist resultat. Dekaner ser igenom prefekter, och om prefekter körs över av dekaner som exempelvis vill göra satsningar på speciella forskningsområden med lönesättningen, avslöjas det antingen av prefekter, facket eller i löneförhandlingsdelegationen centralt vid GU.

Men något vattentätt system är det inte, enligt Sören Sagne.

– Ibland blir man fundersam när första löneförslaget kommer – hur har man tänkt? Jag vet inte om prefekterna för minnesanteckningar i hjärnan eller om de skriver ner. Många sköter arbetet seriöst och har bra koll på medarbetarna. Men vi vet också att ibland sätts det löner som är slumpmässiga. Det här måste vi ta tag i säger vi och kontaktar dekanen.

Får alla anställda vid GU regelbundna lönesamtal?

– Jag har ingen kunskap på området, men om jag får gissa är det säkert alldeles för många som inte får lönesamtal, säger Björn Järbur.

– GU ordnar kurser om planeringsamtal och jag tror att det kommer att bli vanligare med regelbundna samtal med medarbetarna när medvetenheten ökar, fortsätter Björn Järbur.

Han säger att lönen bara kan bestämmas vid nyanställning och lönerrevision.

– Vi vill inte ha någon dold löneglidning. Men det kan naturligtvis inte uteslutas att man någon gång måste förhandla med en medarbetare även utanför dessa två tillfällen för att inte riskera att förlora personen och viktig kompetens.

Inte heller Sören Sagne känner till om det förekommer regelbundna lönesamtal på alla institutioner.

– Det står väl någonstans att man ska ha kvartssamtal. Det finns säkert institutioner där det förekommer sparsamt, men också institutioner där genomarbetade löneförslag presenteras för medarbetarna.

PETER OLOFSSON





# Vilken mansroll skall vi ha?

TEXT: PIA NAURIN  
 BILD: HILLEVI NAGEL

EN MANLIGHET I KRIS, som inte ens får lov att brista i gråt? Är det så illa?

En sak är säker: Bilden av den moderne mannen är splittrad. Samtidigt som jämställda pappalediga drar barnvagnar i Slottskogen odlas machojargongen i förorten. Manschauvinistiska tonårpojkar får i media uttala bestämda åsikter om "våra" kvinnor – och andras. De nya hjältarna, IT-grabbarna och aktiedribblarna, springer sina maraton, vare sig de är pappor eller ej – medan vilsna arbetslösa sørjer den trygga mansroll som försvann med industrialismen. Och utbrända är de allihop? Eller på väg att bli, fortfarande enligt medias rapportering.

Inte konstigt att mansforskning ligger i tiden.

– Manlighetens kris är en del av den allmänna identitetskrisen i vårt väldigt snabbt föränderliga postmoderna samhälle, förklarar Claes Ekenstam, fil doktor och idéhistoriker i Göteborg.

Mansforskning som ämnesområde är relativt

nytt. Enkelt beskrivet går forskningen ut på att problematisera vad manlighet är. Intresset i media är växande, vilket Claes Ekenstam ser resultatet av. Han är den mansforskare som just nu oftast blir uppringd när journalister behöver svar på frågor som: Varför fick män gråta förr? När de inte får det nu?

Ofta tar journalisterna avstamp i antologin "Rädd att falla. Studier i manlighet", från 1998, där svenska mansforskare reflekterar kring manlighet och mansroller. Claes Ekenstam skriver i "Rädd att falla" om manlig självbehärskning och gråt, och just det senare har visat sig vara ett laddat begrepp. Det beror förstås på att det är tabubelagt för västerländska män att gråta: En riktig karl behärskar sig och sväljer tårarna, för att inte göra bort sig. Gråt blir till en symbol för ett visst känslomässigt mönster, eller en personlighetstyp. Det är överhuvudtaget laddat med starka känslouttryck i vår tid.

– Vi är inte så frigjorda som vi tror, säger Claes



Ekenstam. Trycket att leva upp till den omgivande kulturens förväntningar på hur en man ska vara är tvingande.

Tröstande då för den moderne tvångsbehärskade mannen att få veta att tårar inte alltid ansetts omanligt. Homeros lät den grekiske krigaren Akilles gråta så tårarna skvalade, Psaltarens David grät högljutt. 1600-talets svenska politiker kunde utan att tappa prestige ta till lipen i riksdagen och 1700-talsfilosofen Voltaire skändes inte heller för att gråta offentligt.

Ju närmare vår egen tid vi kommer, desto mer behärskad bli mannen. I 1800-talets etikettböcker kopplas sann manlighet allt tydligare till kroppskontroll och behärskning och romanhjältarna gråter med bortvända ansikten. Industrialismen odlar en ny kontrollerad mansbild (ungefär samtidigt uppstår modet med mörka ihopknäppta kostymer, som slutar tätt runt kroppen) och vid sekelskiftet har klimatet hårdnat ytterligare. Kulmen nås på 1930-talet med nazismens aggressiva, disciplinerade, våldsförhållande mansideal.

Svitera ser vi fortfarande.

– Synen på manlighet skiftar i tid och rum, betonar Claes Ekenstam. Det är ingen entydig bild som framträder. Platon till exempel, som beundrade Homeros, såg manlig behärskning som en dygd. Offentligt borde man hålla igen, tyckte han, gråten var en privatsak.

Just nu ser vi olika trender som kämpar om utrymmet. 1980-talet medförde en konservativ backlash, men behärskningstvånget är ändå inte lika strikt nu som för 30-40 år sedan.

– Var vi hamnar till slut, vete sjutton.

Den västerländska underhållningsindustrin speglar motsatserna. Hjältarna lever sida vid sida med tontarna. I svensk TV mobbas Svensson-Svenssonpappan – och i den älskvärda engelska filmen "Allt eller inget" får killarna tillbaka värdigheten först när de avklättas alla förklädnader, inklusive kalsongerna.

Komedin om de strippande arbetslösa utspelar sig i Sheffield, vars industrikris är lätt översättbar till göteborgska förhållanden. På jobbcenrat sitter de före detta stålverksarbetarna och deppar och Gaz sammanfattar läget: "Vi är dinosaurier, gårdagens nyheter. En genetisk mutation bara, sen finns inga killar mer. Bara i djurparken."

"Allt eller inget" visar upp den västerländska manlighetens kris på ett ovanligt effektivt sätt, menar Claes Ekenstam.

– Jag använde filmen på ett par temadagar om manlighet på Chalmers förra året. Den väcker många frågor, om identitet, manlig gemenskap, stereotyper, förändring inom mansrollen i dag, fadersrollen.

Den moderne mannen lever under hård press. Gymrörelsen och bodybildningen betonar vikten av andens herravälde över köttet och i tidningar som "Men's Health" sprids budskapet att en man som ska lyckas i karriären måste ha kontroll på allt, kroppen, hjärnan, utseendet. En konsekvens av detta är att även män har börjat med plastikkirurgi.

– Det uppdrivna tempot är förödande för känslolivet, fortsätter Claes Ekenstam. Det finns ingen som hinner känna hur det känns, när man springer så fort. Kvickt in med ungarna på dagis – för fan, de får inte gråta, för då kommer man inte iväg till jobbet – så lär vi barnen att snabbt bita ihop.

Inte konstigt att utbrändhet också är ett ämne i tiden.

Det är viktigt att visa på att fenomenet utbrändhet är strukturellt, och sker i stor skala, menar Claes Ekenstam. Det uppdrivna tempot finns också i universitetsvärlden, fortsätter han, till exempel i forceeringen av forskarutbildningen. Det tidigare systemet var kanske inte effektivt i en snäv bemärkelse, men meningen att de skrevs av mognare människor, stadiet förankrade i ett samhälle och i en verklighet.

Å ena sidan alltså en högt uppdriven stress, å andra sidan alltför många människor som blir medvetna

om problemet, som reagerar och agerar: Vi får fler psykoterapeuter för varje år.

– Hur vi nu ska se på det, säger Ekenstam. Är det ett sundhetstecken som visar att vi är mogna att knäppa upp, eller är det ett tecken på att vi håller på att bli allt sjukare?

"Vi är inte så frigjorda som vi tror. Trycket att leva upp till den omgivande kulturens förväntningar på hur en man ska vara är tvingande."

Ytterligare bränsle på brasan kom i höstas, med Susan Faludis nya bok "Stiffed, The Betrayal of Modern Man". Här ringas de problem in, som uppstått vid övergången från industrialismens mansideal, till den mansroll som formas i dagens media- och konsumtionssamhälle.

Faludi har fått kritik för att hon inte intervjuat eliten, pojkar på Wall Street och de andra, i sin bok. Det är dock eliten som sätter agendan för morgondagens manlighet?

– Det Faludi gjort är stort nog, kommenterar Ekenstam. Det hindrar inte att elitens värderingar synas. Där finns de som har mest makt, och förmodligen kommer att få än mer makt framöver.

En av de internationellt sett mest kända mansforskarna, australiensaren Robert Connell arbetar med ett stort projekt, Global Masculinity, som handlar just om eliten, den grupp av män som styr världens öde.

Faludi visar att de gamla strukturerna finns kvar: Några få mäktiga män sitter högst upp – men de som inte har något att säga till om kan åtminstone utöva makt över kvinnor och barn.

"Stiffed, The Betrayal of Modern Man" har ett amerikanskt perspektiv. Den svenska traditionen är inte lika konfrontativ och hjältefixerad som sin amerikanska motsvarighet, men det finns tillräckligt många likheter för att Faludi ska vara intressant för diskussionen.

– Även i Sverige råder den stora fadershungern, säger Claes Ekenstam. Vi talar om fadersrollens betydelse – och om längtan efter pappa, frånvarande fäder, distanserade fäder, misshandlade fäder, bristen på förebilder. Men vi får inte glömma att det även finns en stor och växande modershungern, som Faludi inte alls berör.

Faludis tes är väl värd att diskutera: Både män och kvinnor måste börja tänka i andra banor, om vi ska kunna komma till rätta med de problem som skapas av konstlade könsuppdelningar, och av konsumtions- och mediakulturens exploatering av både människor och natur.



En liknande kartläggning av de svenska förhållanden är en angelägen forskningsuppgift. Mansforskare i Göteborg har börjat spåna på en sådan projektansökan, förklarar Claes Ekenstam.

– Som det är nu hoppar det upp lite fragmentarisk kunskap här och där. Vi borde ta ett samlat grepp, sammanfatta det gängna seklet och titta framåt.

En uppföljare till "Rädd att falla" är på gång. "Riktiga män" är arbetsnamnet.

– Vi har inbjudit forskare att skriva om manlighet. Tanken är att försöka lyfta fram sidor hos män som inte bara är maktfullkomliga eller knasiga, att försöka se om det finns något gott hos män och manlighet, något konstruktivt som skulle kunna utgöra ett alternativ – eller åtminstone en intressant tankefigur.

Ämnet mansforskning har delvis utvecklats som en konsekvens av kvinnoforskningen. Det ökade intresset har också att göra med att kvinnoforskning till slut fått ett genomslag. Göteborg har numera en egen institution för genusvetenskap och olika centra växer fram runt om i landet.

– En utökad dialog mellan kvinno- och mansforskare skulle få en vitaliserande effekt, säger Claes Ekenstam. Men då krävs att även mansforskning utvecklas och tas på allvar, och ges resurser. Vi är utspridda på olika institutioner och behöver bygga upp bra mötesplatser. Arrangemang som det välbesökta Faludi-seminariet i mars, på institutionen för socialt arbete, visar hur viktig diskussionen är. Seminariet drog rekordmycket folk.

Själv kom Ekenstam in på frågan manligt och kvinnligt i början av 90-talet, när han skrev sin avhandling, "Kroppens idéhistoria: Disciplinering och karaktärsdanning i Sverige 1700 - 1950." Sedan dess identifierar han sig både som idéhistoriker och mansforskare. Nu är det snart dags att lägga till ännu en identitet. Vid sidan av forskningsarbetet utbildar Claes Ekenstam sig till kropppsykiaterapeut.

Viss skepsis råder i den akademiska världen – och lite rädsla också kanske – inför folk som på det här viset kliver över gränser. Det bekräftar honom inte:

– Jag är på en institution där det är högt i tak. Här har jag bara känt stöd och sympati.

En kropppsykiaterapeut arbetar som en samtalsterapeut, men lägger dessutom till arbetet med kroppen. Andningsövningar är en viktig del av terapin.

Steket från teorin till den rent kroppsliga praktiken var logiskt att ta, tycker Claes Ekenstam. Att jobba praktiskt med människor förankrar teorierna.

– Det finns en tendens i akademisk forskning att flyga iväg i abstraktioner, och att exercera i teoretiska begrepp, som fjärrar sig från verkligheten. Nyfikenheten driver honom.

– Jag vill hitta svar på frågor som handlar både om mig själv och om min samtid.

NAMN: Claes Ekenstam

ÅLDER: 46

FAMILJ: Sambo och fyraårig son

YRKE: Idé- och lärdomshistoriker, forskare, författare

FRIDTIDSENTRESSEN: Musik. Lyssnar gärna på folk- och världsmusik, gillar flamenco och kubansk folkmusik. Buena Vista Social Club. Hinner dock inte spela gitarr själv längre.

LÄSER HELST: Mentalitetshistorisk litteratur, psykologisk litteratur, poesi. Favoritpoet (en bland många): Gunnar Ekelöf.

MENINGEN MED LIVET: Att leva så fullt ut som möjligt.



## Populära Besöksdagar

Att många är intresserade av studier vid Göteborgs universitet bevisades under Besöksdagarna 22-23 mars. Många nyfikna kom för att få svar på sina frågor om utbildningar, studentliv, bostäder och ekonomi. Särskilt seminarierna var välbesökta. Vid informationsborden fanns studievägledare, informatörer och studenter.

Besöksdagarna var något helt nytt för GU och arrangerades av Ingrid Lundgren och Eva Henricsson från utbildningsavdelningen och informationsavdelningen tillsammans med representanter från fakulteterna.

## Protesterar mot planerna på nedläggning

Kristina Larsson, slöjdämnesansvarig vid institutionen för hushållsvetenskap, är orolig för att slöjdbildning kommer att läggas ner. Hon har vänt sig utbildningsminister Thomas Östros för att göra honom uppmärksam på problemet.

Hon hänvisar i brevet till budgetpropositionen, där det står att behovet av lärare i praktisk-estetiska ämnen kommer att "bli betydligt större än antalet examinerade under flera år framöver". Detta går stick i stäv mot planerna att lägga ner verksamheten, menar Kristina Larsson som skriver att "om detta skulle verkställas betyder det att det inte finns någon utbildning som kan tillgodose behovet i södra och västra Sverige".

## Werner Herzog och Edgar Reitz blir gästprofessorer

Werner Herzog och Edgar Reitz kommer till Högskolan för fotografi och film hösten 2001 för att verka här som gästprofessorer i ett år. De ska bland annat handleda och inspirera de studenter som deltar i ett samarbetsprojekt mellan samtliga konstnärliga institutioner vid GU. Projektet är tänkt att avslutas med ett gemensamt framförande med inslag av både film, teater och opera.

Werner Herzog är bland annat känd för filmerna Kasper Hauser, Nos Feratu och Hjärta av glas. Filmaren Edgar Reitz blev internationellt erkänd genom tv-serien Heimat.

# Rekordstor satsning på genomrelaterat forskningsprogram

Tre lärosäten – GU, Chalmers och Lunds universitet – samt tre vetenskapsområden – medicin, teknik och naturvetenskap – går nu samman för att bilda SWEGENE: ett genomrelaterat forskningsprogram. Knut och Alice Wallenbergs stiftelse satsar 300 miljoner kronor på programmet.

– GÖTEBORG ÄR FÖR litet för att kunna hävda sig internationellt. Därför samarbetar nu de medicinska och matematisk- naturvetenskapliga fakulteterna vid GU och Lunds universitet med Chalmers och Lunds tekniska högskola. De pengar vi fått ska bland annat gå till att höja den tekniska kompetensen hos medicinare och naturvetare och till att öka kunskapen hos teknikerna om vilka frågor som kan tänkas komma. Forskningsprogrammet SWEGENE är alltså ett i högsta grad tvärvetenskapligt projekt.

Det är professor och dekanus Göran Bondjers som berättar. Han målar upp en bild där biomedicinen de närmsta hundra åren kommer att utgöra den

stora inspirationskällan för forskare: forskningen kommer bland annat att medföra att vi bättre förstår varför sjukdom uppstår, att vi får effektivare sätt att producera livsmedel och därmed minskar riskerna för svält, att vi får en bättre miljö eftersom en enorm mängd information om vår komplexa omvärld kommer att kunna hanteras samtidigt. Vi kommer också att förstå hur arvsanlagen bestämmer vårt sätt att fungera och hur proteiner bildas.

– Biomedicinen är nu inne i samma fas som informationstekniken var för tjugo år sedan. Ingen kunde då förutspå dagens IT-samhälle. På samma sätt kommer den nya biomedicinska forskningen att leda till mycket mer än vad vi i dag har en aning om.

Men Sverige, som hört till de fyra kanske mest framgångsrika nationerna i världen inom biomedicin, håller på att halka efter. Det krävs stora ansträngningar för att hänga med i forskningseliten. De nya pengarna från Wallenbergs stiftelse är bara en

del i en satsning där även GU, Chalmers och Lunds universitet går in med tillsammans cirka 220 miljoner kronor och där fyra forskningsråd har begärt ytterligare 700 miljoner av statliga medel.

– Läkemedelsindustrin, som ju faktiskt är Sveriges största exportindustri, är väldigt intresserad. Och avståndet mellan grundforskning och praktisk nytta behöver inte vara långt – inom en fem, tio år kan nya produkter finnas ute på vårdcentralerna som har sin grund i den nya forskningen.

SWEGENE har fyra huvudområden: genetisk variabilitet och biologisk diversitet, karakterisering av fenotyper, strukturbologi samt bioinformatik. Olika forskarskolor och kreativa center ska kopplas till programmet.

Forskningsprogrammet ska ledas av en styrelse med representanter från GU, Chalmers, Lunds universitet samt externa representanter.

EVA LUNDRGREN

# Lönnroth saknar efterträdare

INOM KORT PENSIONERAS en av GU:s mest färgstarka professorer, litteraturvetaren Lars Lönnroth. Det mesta talar för att han inte får någon efterträdare.

Man skulle kunna se det som ett tidens tecken. När Birger Bergh går i pension blir Lunds universitet utan latinprofessor. För en tid sedan skrev filosofen Hans Ruin i Dagens Nyheter: "Statsmakten tycks säga att de människor som skall föra tekniksamhället vidare inte behöver tyngas av vare sig människokunskap eller kritiskt tänkande. Från samhällets sida föredrar man att skapa effektiva kuggar i ett fungerande maskineri." Bakgrunden var filosofi- och psykologijämnet marginalisering i den svenska gymnasieskolan. Det är knappast en tillfällighet att humanioras situation på sista tiden har debatterats på Göteborg-Postens kultursida.

Själv är Lönnroth mycket bekymrad över att inte få någon efterträdare. Han instämmer i talet om humanioras kris.

Redan 1978 gav Tomas Forser ut antologin *Humaniora på undantag?*. Enligt Lönnroth förbättrades dock villkoren under 1980-talet. T ex tillkom den professur i litteraturvetenskap som innehas av Stina Hansson. Men under senare år har statsmakterna istället satsat på teknik och IT och på de mindre högskolorna. Humanistiska ämnen vid de etablerade universiteten har drabbats hårt. I Göteborg har t ex professuren i sanskrit försvunnit.

Lönnroth lyfter särskilt fram situa-

tionen för forskningen om den fornländska litteraturen. Genom honom själv och hans företrädare Peter Hallberg har Göteborg varit ledande inom området. Ett viktigt tvärvetenskapligt samarbete har funnits. Allt detta håller nu på att erodera.

Myndigheterna betraktar i allmänhet den isländska litteraturen som en ovidkommande detalj, säger Lönnroth. Men när man är ute och föreläser finns det ett mycket stort intresse. Vad myndigheter tror är viktigt och vad folk intresserar sig för är två skilda saker.

Men har då inte humanisterna ett eget ansvar? Äldre tiders litteraturforskare, som Henrik Schück eller Victor Svanberg, kan läsas av alla intressera-

de. Dagens litteraturvetare är ofta mer svårtillgängliga. En bok som behandlar komplicerade grammatiskt-syntaktiska mönster och ljudkombinationer i Ekelöfs diktning kan väl inte beröra ens hängivna Ekelöfläsare?

Lönnroth anser att hans institution har tagit sitt ansvar för att föra ut forskningen. Där har både GP:s och DN:s kulturchefer utbildats och doktorerat. Och därifrån rekryterades de flesta medarbetarna i det allmänt tillgängliga verket *Den svenska litteraturen*.

Men han går med på att snåriga litteraturteoretiska diskussioner fått ett stort utrymme inom ämnet. Det skulle vara bra om vissa yngre kolleger kunde slänga en del av fikonspråket.

DAVID ANDERSSON



Lars Lönnroth, som snart går i pension, är orolig för humanioras ställning.

# Samverkan öppnar möjligheter för hotad institution

Institutionen för hushållsvetenskap, IHu, har i flera år brottas med ekonomiska bekymmer. Situationen förvärras stadigt och underskottet växer. Vad kommer att hända med IHu? Flera olika alternativ diskuteras.

DET KRÄVS OMEDELBARA åtgärder för att verksamheten ska fortleva. Den slutsatsen drar dekanus Per-Olof Thång på utbildningsvetenskapliga fakulteten (Ufn) i en ny analys av IHu:s situation. Han föreslår en radikal omstrukturering av IHu:s verksamhet, där olika delar sannolikt måste samverka med andra fakulteter.

– Det är angeläget att inga av de verksamheter som i dag ryms inom IHu helt avvecklas, menar Per-Olof Thång. Samtliga fyller en viktig funktion i samhället. Resurshushållning, kost och hälsa och konsumentfrågor ligger i tiden.

Universitetsstyrelsen har tidigare avvisat en nedläggning med motiveringen att IHu försörjer västra och södra Sverige med dietister, kostekonomer och lärare med slöjd och hemkunskap i ämneskombination.

– Vi kan inte driva verksamheten vidare inom den ekonomiska ram vi har i dag. Våra utbildningar är praktiskt inriktade och har också ett estetiskt och naturvetenskapligt innehåll. De borde prissättas därefter, framhåller prefekt Solveig Björcke och tillägger:

– Vi har gjort stora förändringar i utbildningarna och att ytterligare sänka kvaliteten är inte rätt mot studenterna.

Per-Olof Thång menar att det behövs åtgärder.

– Det skapas många nya utbildningar och det är också riktigt då GU är ett dynamiskt universitet. Man kan dock inte kan tillåta att vissa delar svälts ut. Ska vi ge lärarutbildning i slöjd och hemkunskap eller ska verksamheten läggas ner? Det är en central fråga för universitetsstyrelsen. Att säga att vi inte kan lägga ner samtidigt som vi får minskade anslag är en ekvation som inte går ihop.

Men om det inte blir några som helst resurser för att samordna verksamheterna, då återstår alternativet att lägga ner delar av verksamheten, anser han. För närvarande undersöker Per-Olof Thång olika möjliga alternativ och effekterna av dessa.

En del av förslaget är att samordna slöjdläroverksamheten med HDK.

– Det är en attraktiv idé. Slöjdutbildningen har inslag av design, formgivning och materialkun-

skap. Det skulle också innebära att slöjdutbildningen blev en del av en kreativ miljö och City-universitetet.

Även Solveig Björcke kan se fördelar med att flytta delar av slöjdutbildningen till HDK, men är orolig för att dagens resurshushållningsperspektiv i utbildningen får stå tillbaka för design.

När det gäller dietistutbildningen bedrivs den redan i dag i samarbete med medicinska fakulteten.

Ett annat alternativ som ska utredas är att samordna utbildningar inom kost och resurshushållning med vuxenutbildning och annan eftergymnasial utbildning.

– En möjlighet är att bygga upp ett centrum för storhushåll och restaurangverksamhet. På sikt skulle Väst-sverige kunna bli ett centrum för utbildning, kompetensutveckling och forskning inom områden som rör hushållsvetenskap, t ex konsumentfrågor, kostekonomi, restaurang och storhushåll.

En annan fördel med denna modell, som Per-Olof Thång lyfter fram, är att universitetet kommer närmare grupper av gymnasister och vux-

enstuderande som vanligtvis inte söker sig till universitetet.

Solveig Björcke tycker att förslaget är intressant.

– Restaurang och storhushåll är traditionellt en verksamhet med låg utbildning och behovet av personal är stort i framtiden. Konsumentfrågor är i dag högaktuella. Men det kräver en stor satsning från både kommun och universitet.

Solveig Björcke är försiktigt optimistisk. Hon vill först se vad utredningen kommer fram till.

– Jag tycker det är viktigt att vi får klara besked. Vi har i flera år levt under hotet om nedläggning och osäkerheten om vad som kommer hända är stor. Det är mycket påfrestande för personalen.

IHu är en institution med oförtjänt dålig status, menar Per-Olof Thång. Det beror främst på att det är en kvinnodominerad institution och en verksamhet som ligger nära hemmet.

– Även inom GU kan man ibland få höra grundlösa och förklarande omdömen om IHu. Att tvätta bort gamla fördomar är svårt och tar lång tid.

ALLAN ERIKSSON



Nedläggning eller samverkan med HDK? IHu har en unik slöjdläroverksamhet där man utbildar lärare för både trä-, metall- och textilslöjd.

## FAKTA / IHu:s ekonomi

Att IHu har dålig ekonomi beror till stor del på högskolereformen 1993, då statens tilldelning till universitetet förändrades. IHu drabbades, enligt dekanus Per-Olof Thång, mycket negativt av reformen eftersom bidraget per student och läsår skars ned med cirka 50 procent.

Den försämrade ekonomin ledde 1996 till kraftiga neddragningar: personalen minskade från 65 till 41 personer, grundutbildningen reducerades och administrationen bantades. Trots detta har underskottet vuxit och uppgår i dag till ca 18 miljoner.

Från 1993 till 2000 har antalet utbildningsplatser minskat från 617 till 367. Institutionen har forskarutbildning men får i praktiken inga resurser för det.

Grundproblemet är att IHu:s utbildningar kostar mer än vad man får ersättning för. Det beror dels på att utbildningen kräver speciallokaler och dyrbar utrustning, dels på att den genomsnittliga prislappen per plats, 30 500 kr, är för låg. Beräkningar visar att det behövs en prislapp på 35 000 och 420 helårsstudieplatser för att institutionen ska gå ihop. Det skulle motsvara en ersättning som är jämförbar med utbildningarna i Uppsala och Umeå.



# Varför hamnar GU lågt i MT:s ranking?

När Moderna Tider undersökte hur sistaårsstuderande vid landets ekonom-, sköterske- och läkarprogram såg på sin utbildning -- med avseende på studier, miljö och status -- kom ekonomprogrammet på tredje plats och sjuksköterskeprogrammet på artonde plats. Läkarprogrammet vid GU hamnade sist. Vad tycker de ansvariga om resultatet?

## LÄKARPROGRAMMET

– Jag tar undersökningen på största allvar men kan ändå inte förstå hur man kunnat komma till ett sådant här resultat.

Så säger överläkare Johan Pontén som är vice ordförande i utbildningsnämnden.



Johan Pontén

LÄKARPROGRAMMET VID GU hamnar sist bland sex utbildningar vid Moderna Tidens ranking. Det är underbetyget på miljö och status som drar ner placeringen.

När det gäller studier hamnar dock GU på tredje plats.

– Det tycker jag trots allt är tillfredsställande. Men resultaten i undersökningen är svårbegripliga för den som ska göra något åt det hela. Jag skulle behöva prata med både dem som gjort undersökningen och med studenterna på nionde terminen för att riktigt förstå vad det är man är kritiskt emot.

Läkarprogrammet håller just på att genomgå en mycket omfattande förändring, något som övriga läkarutbildningar i landet också håller på med. De studenter som tillfrågats i undersökningen har gått enligt den gamla utbildningsplanen.

– Men det är märkligt att Umeå universitet, som själva säger att de har en ålderdomlig utbildning, hamnar högst när det gäller studier, medan Lund, som kommit längst i förändringsarbetet, hamnar sist. Det får mig att fundera över hur man egentligen ställt frågorna. Umeå har ett relativt litet sjukhus som är väldigt trevligt. Kanske känner sig studenterna bättre bemötta där, medan sjukhuset i Lund är stort och kanske upplevs som operosligt?

Johan Pontén vill också jämföra de läkarstuderandes svar med sjuksköterskestudenternas avseende miljö och status. Resultaten borde i stort sammanfalla.

– När man jämför med vad sjuk-

sköterskorna svarat visar det sig att de liksom läkarstudenterna anser att miljön är dålig. Men när det gäller status sammanfaller resultaten inte alls – för sjuksköterskorna ligger Göteborg högst men för de läkarstuderande hamnar Göteborg näst sist. Vad detta kan bero på vet jag inte. Men studentgrupperna i olika kurser har olika stämning, det som fungerar i en grupp fungerar inte alls i nästa. Kanske har de olika resultaten något med detta att göra. Dessutom har det skrivits mycket negativt om Sahlgrenska universitetssjukhuset i media. Vad det betyder för studenternas uppfattning kan man bara spekulera om.

I dagarna har ett förslag till ny läkarutbildning just antagits.

– Vi ska gå "from teaching to learning", det vill säga studenterna ska själva, under handledning, ställa frågor och ta reda på svaren. Det som tidigare brustit i utbildningen, att teori och praktik inte integrerats på ett bra sätt, hoppas vi komma till rätta med. Vi planerar att starta den nya utbildningen höstterminen 2001. Men förändringsarbete är något som redan pågår och som alltid måste pågå kontinuerligt.

## EKONOMPROGRAMMET

– Vi är glada över placeringen på tredje plats bland landets ekonomutbildningar. Men vi slår oss inte för bröstet utan håller just på med ett stort arbete för att göra Handelshögskolan ännu bättre. Så säger prodekanus Lotta Vahlne Westerhäll med anledning av Moderna Tidens ranking.

PÅ TREDJE PLATS totalt men ändå under genomsnittet när det gäller studier och miljö.

Så kan man sammanfatta Moderna Tidens ranking av Handelshögskolan vid GU.

– När det gäller studier och miljö hamnar vi trots allt högre än Handels-



Lotta Vahlne Westerhäll

i Stockholm som vi brukar jämföra oss med. Men att vi ändå inte hamnar så bra vad gäller miljö tycker jag är förvånande. Det är ju annars just vår fina miljö man brukar lyfta fram när man talar om oss.

Handelshögskolan har nyligen låtit genomföra en egen extern utvärdering. Den visar att Handelshögskolan är mycket omtyckt av studenterna.

– Vi funderar nu på att Handelshögskolan ska arbeta för att bli internationellt ackrediterad. En ansökan om ackreditering innebär i korthet att skolan testas i en rad olika avseenden och om man klarar av dessa tester har man svart på vitt på att man uppfattas som en välrenommerad handelshögskola. På så sätt kan vi locka till oss de bästa lärarna och de bästa studenterna. Ett stort arbete har redan påbörjats för att göra Handelshögskolan bättre.

Lotta Vahlne Westerhäll tycker inte att det är särskilt meningsfullt att jämföra Högskolan i Trollhättan/Uddevallda med kraven som studenter vid GU ställer.

– Man måste ha klart för sig att studenterna vid de olika högskolorna har olika krav och förväntningar. När det gäller handelshögskolorna i Stockholm och Göteborg så har studenterna med rätta mycket stora förväntningar och det gör att jämförelser med mindre högskolor blir ganska missvisande.

## SJUKSÖTERSKEPROGRAMMET

Forskarutbildning, flytt till Annedal samt utveckling av pedagogiken. Det är några av de förändringar som kommer att göra sjuksköterskeutbildningen bättre.

– Det riktigt sjuder av förändringar här, säger prefekt Inger Ekman på institutionen för omvårdnad. Ett intensivt pedagogiskt utvecklingsarbete pågår i samarbete med pedagogiska institutionen. Vi kommer att få en livligare seminarieverksamhet och fokus på självstyrt lärande redan i grundutbildningen. I vår startar en forskarutbildning i omvårdnad.

I samarbete med medicinska ämnesföreträdare kommer olika forskningsprogram att starta ute på de olika klinikerna bland annat kring kirurgi och onkologi.

– De forskarstuderande kommer förstas att föreläsa för studenterna på grundutbildningen vilket kommer att betyda mycket för dem. Vi har fått in över sextio ansökningar till forskarutbildningen, så intresset är enormt.

I Moderna Tidens ranking hamnar



Inger Ekman

GU:s sjuksköterskeutbildning näst sist när det gäller miljö.

– Vi har väldigt tråkiga lokaler i Torpaskolan, en gammal folkskola som är alldeles för trång. Men hela vårdvetenskapliga sektionen kommer att flytta till Annedalsklinikerna och då kommer vi bland annat att få tillgång till ett stort och härligt bibliotek. Förhoppningsvis sker flytten redan 2002.

Man håller också på med en revidering av utbildningsplanen där en tydligare integrering med övriga medicinska fakulteten kommer att ske.

– Sjuksköterskeutbildningen vid GU är väldigt populär, vi har ett otroligt sökandetryck och de som kommer in har alla höga betyg. Mycket på grund av att vi har så duktiga studenter tror jag att vi har alla förutsättningar för att bli bättre inom alla områden.

Texter:  
EVA LUNDGREN

# Lärarna kräver mer tid för forskning

Universitetslärare vill kunna forska mer och undervisa mindre. De vill också samarbeta mer i forskar- och lärarlag. Men enligt en studie som utförts inom universitetet stämmer inte deras önskemål särskilt bra överens med hur arbetssituationen ser ut i dag.

FÖR TRE ÅR SEDAN gjorde sociologerna Marianne Blomsterberg och Lennart G Svensson en omfattande undersökning av universitetslärares arbetsförhållanden. Resultatet visade att de flesta trivs med sitt arbete och anser sig ha intressanta och stimulerande arbetsuppgifter. Detta trots stress, hög arbetsbelastning och långa arbetstider.

Nu har forskarna på uppdrag av kvalitetsenheten gjort en kvalitativ utvärdering av lärarnas enkätsvar. Rapporten heter "Lärarna vid Göteborgs universitet. Villkor och visioner" och är tänkt som ett underlag för utformandet av ett personalpolitiskt program.

I flera nationella rapporter konstateras att universitetslärare har fått ökad arbetsbelastning under 90-talet. Det har blivit fler kurser och fler studenter – men färre timmar på grund av försämrad ekonomi. Den bilden bekräftar av den studie som sociologerna gjort.

– Om neddragningarna fortsätter finns det skäl att tro att arbetsvillkoren försämrats ytterligare. Det stora problemet är ekonomin. Men det handlar också om kvalitet. Det är svårt att upprätthålla kvaliteten när det blir allt fler kurser per lärare, menar de båda forskarna.

En genomgående tendens är att lärarna önskar en omfördelning av sin arbetstid. De vill kunna utveckla sin kompetens och forska mer och undervisa mindre.

– De har kompetens för att forska men hinner inte på grund av för mycket undervisning. Därmed inte sagt att de inte trivs med att undervisa. Men det blir för mycket av det goda, säger Marianne Blomsterberg.

– Om man kunde uppfylla önskemålen om bättre fördelning mellan undervisning och forskning så vore det till gagn för både ämnet och den egna kompetensen, fortsätter hon.

En stor del av lärarnas synpunkter handlar om arbetet på institutionsnivån. En femtedel av personalen är missnöjd med den egna institutionsledningen.

Marianne Blomsterberg tror att en förklaring till att det är så kan vara att studierektorer och prefekter i allmänhet saknar utbildning i ledarskap.

– Vem som helst kan råka ut för att bli ledare. Det betraktas ibland som en värnplikt.

Tydligt är att många efterfrågar en bättre personalomsorg och ökad satsning på samarbete och lagarbete.

En anställd uttrycker det på följande vis:

"Mycket mera projekt- och lagarbete. Högre krav på alla som undervisar att vara på arbetsplatsen och att samarbeta med andra, att utveckla kursinnehåll och undervisningsformer...".

– Det är intressant att så många lyfter fram betydelsen av arbetsgrupper, att känna tillhörighet till en grupp. Man skulle vinna mycket på att satsa mer på arbetsgrupper. Det är en nyckel till att skapa en stimulerande arbetsmiljö och undvika överbelastning, säger Lennart Svensson. I arbetsgrupper eller arbetslag kan man lättare genomföra omfördelningar.

De flesta synpunkter handlar om den egna anställningen. Lärarna fick frågan om de har några önskemål om sitt eget arbete de närmaste fem åren. Så här säger en anställd:

"Jag skulle vilja utveckla mina administrativa uppgifter för att istället kunna forska mer. Det handlar rätt mycket om att minska engagemanget för att rent fysiskt överleva. Jag håller på att arbeta ihjäl mig!"

En utgångspunkt för studien är också att skapa ett program för kompetensöverföring och nyrekrytering. Hur ska universitetet klara av de stora pensionsavgångarna de närmaste åren? Om tio år kommer 60 procent av personalen att ha gått i pension.

– Universitetet står inför ett stort problem, en generationsväxling som det fortfarande inte finns något personalpolitiskt program för, säger Lennart Svensson.

De saknar tydliga initiativ från universitetsledningen.

– Det behövs åtgärder för nyrekrytering och kompetensöverföring. Och man måste ta itu med problemet med en gång, säger Marianne Blomsterberg.

ALLAN ERIKSSON

# Vårt program främjar jämställdheten

Med förvåning läste jag om matematisk-naturvetenskapliga fakultetens mentorprogram i förra numret av GU Journalen, en beskrivning som är helt missvisande. Fakultetens mentorprogram har helt andra mål än vad som framgick av artikeln. Jag är dock enig med Wold och Wennerås om att rättvis fördelning av tjänster och andra resurser är en viktig jämställdhetsfråga och att en upprustning av meritokratin är ett viktigt led i detta arbete. Bra vore också om man kan finna former för sanktioner mot dem som ignorerar jämställdhetsarbete på institutionerna. Ett av de allra viktigaste medlen för att nå ökad jämställdhet är att sprida kunskap om de mekanismer som leder till den oftast omedvetna diskriminering av kvinnor som vi ser idag. Särskilt viktigt är det att personer i ledande ställning tillgodogör sig denna kunskap och tillämpar den på ett sätt som främjar jämställdheten mellan könen.

Mentorprogrammet handlar om kunskapsutveckling för både doktorander, mentorer och fakulteten. Inte minst utgör den kunskap som doktoranderna förmedlar om hur de ser på sin forskningssituation och framtid som forskare, liksom deras erfarenheter av könskränkningar, ett viktigt underlag för reflexion och förändring inom fakulteten. I programmet ingår kunskapsseminarier och diskussioner om jämställdhets- och genusfrågor ur olika perspektiv, som syftar till att belysa kvinnors och mäns olika villkor i samhället generellt och i akademien specifikt. Dessutom ingår träning i presentationsteknik och offentligt framträdande. Adepter, mentorer och representanter från fakultetsledningen deltar i de flesta av dessa seminarier, vilket ger unika möjligheter till ömsesidigt utbyte av information och erfarenheter. För adepterna kan mentorprogrammet ses som en ledarskapsutbildning, en kunskap som de kan välja att använda såväl inom som utanför universitetet. Ett av målen är att ge adepterna kunskap om de manliga strukturer som råder inom akademien och programmet syftar i motsats till vad Wold och Wennerås hävdar – "att ett mentorprogram säger att det är den enskilda kvinnans ansvar hur hon lyckas ta sig fram i universitetsvärlden" – till att lyfta ansvaret från en individuell till en strukturell nivå. För fakulteten har den största vinsten med mentorprogrammet varit den kunskapsöverföring som de kvinnliga adepterna bidrar med genom att på ett öppet och konstruktivt sätt beskriva sina personliga erfarenheter av den forskningsmiljö de arbetar i. Denna insikt har också genererat en rad andra aktiviteter som vitaliserar fakulteten och på sikt skapar en positiv och kreativ forskningsmiljö där både kvinnor och män kan trivas.

Mentorerna (lika många kvinnor som män i de två senaste programmen) är ledare inom näringsliv och offentlig förvaltning, de flesta med en akademisk karriär bakom sig. Även mot denna bakgrund kan mentorprogrammet därför ses som en ledarutbildning och ger adepterna ytterligare en dimension i sin forskarutbildning. Det syftar inte till att anpassa de kvinnliga adepterna till den manliga strukturen utan strävar efter att ge adepterna möjlighet att finna nya vägar att verka på såväl inom som utanför universitetet.

Lär vi då ut "smygtricks" till de kvinnliga adepterna som det påstås i artikeln? Wold och Wennerås svarar själv nej på den frågan i sin motsägelsefulla text. Å ena sidan hävdar de att de kvinnliga adepterna lär sig smygtricks, medan man å andra sidan är förvånad över att mentorerna hämtas utanför universitetsvärlden. Vi har aktivt valt att engagera mentorer från näringslivet och offentliga sektorn just för att undvika att sätta meritokratin ur spel, dvs att inte skapa interna beroendeförhållanden som kan gynna adepterna på ett otillbörligt sätt.

Vår fakultet har ett stort intresse av att få kunskap om doktorandernas syn på sin forskarutbildning och hur de ser på sin framtid som forskare inom akademien. Detta är minst mot bakgrund av fakultetens rekryteringsbehov inom den närmaste framtiden. För att ytterligare sprida kunskap om jämställdhet och genus kommer nästa mentorprogram inom fakulteten att rikta sig mot manliga forskarstuderande. Det är av yttersta vikt att kunskap om manliga och kvinnliga strukturer sprids på alla upptänkliga sätt för att på sikt få en miljö där både kvinnor och män kan vara kreativa och trivas.

ELISABET AHLBERG  
Professor, initiativtagare till  
matematisk-naturvetenskapliga  
fakultetens mentorsprogram



FOTO: ALLAN ERIKSSON

## Nya databaser från UB via Gunet!

• Conference Papers Index 1982-. I basen ingår referenser till rapporter och poster-utställningar presenterade vid internationella vetenskapliga konferenser. Från 1995 är databasens huvudsakliga inriktningen naturvetenskap, särskilt miljövetenskap, marinbiologi och limnologi.

• Oceanic Abstracts 1981- Oceanografi, ekologi, maringeologi, geofysik, geokemi, marinbiologi, lagstiftning och miljöaspekter.

• Fastighet Bygg Miljö är en svensk databas från ByggDok. Deldatabasen "Miljö" (f d VAnytt) innehåller referenser till litteratur inom områdena yttre miljö och miljövetenskap.

• SGI-line – som produceras av Statens geotekniska institut i Linköping – innehåller referenser till geoteknisk litteratur om bl a grundlaggnings-teknik, jordförstärkning, markvärme och miljö-vård. 85 procent av materialet är utländskt. "Välkommen! Du har loggats in automatiskt" möter användaren av dessa båda baser. Tryck på SÖK-knappen för att nå sökfunktionen.

I UB:s Digitala biblioteket finns nu 158 databaser. De baser som är märkta GU i listan kan endast nås av användare inom Göteborgs universitet.

Mer information om hur du når UB:s databaser finns på adress: [www.ub.gu.se/Gdlg/databaser/villkor.html](http://www.ub.gu.se/Gdlg/databaser/villkor.html)

Antalet elektroniskt tillgängliga tidskrifter är nu drygt 4200! Även dessa hittar du lätt via vårt Digitala bibliotek, där samtliga elektroniska resurser finns samlade. Adressen är [www.ub.gu.se/Gdlg/](http://www.ub.gu.se/Gdlg/)

Sök information inom universitetsbibliotekets sidor med vår egen sökmotor. Du hittar den via länken SÖK överst på våra sidor eller via: [www.ub.gu.se/info/search.html](http://www.ub.gu.se/info/search.html)

Välkommen in i det Digitala biblioteket!

BIRGITTA STEVINGER  
informationsbibliotekarie

## UB – årets svenska bibliotekswebbplats

Bland ett 20-tal nominerade kandidater valdes Göteborgs universitetsbibliotek av Svenska bibliotekariesamfundet (SBS) till bästa webbplats för år 2000.

Förste bibliotekarien Angelica Schneider-Larsson tog emot utmärkelsen på SBS årsmöte 16-17 mars. Hon har varit huvudansvarig för projektgruppen som lett fram till den nya utformningen. Med i gruppen har även varit: Gösta Cramby, Lennart Stark och Monica Tengström

Juryns motivering var följande: "Göteborgs nya webbplats är ett innovativt tillvaratagande av modern webbteknologi och en följsam integrering av såväl interna som externa resurser."

Webbplatsen får mycket beröm: "En föredömligt tydlig, ren och sammanhållen grafisk layout samt utmärkt användarstöd i form av sökverktyg, index och översikt visar att det även i webbens myller är möjligt att skapa en behaglig och professionell ordning."

# Danskarna utnyttjar Grundtvig för nationalistiska syften

EFTER TRE ÅR I KÖPENHAMN frågar sig Ola Fransson: Vad är det jag inte förstår?

Det är det hätska tonläget i den danska invandrardebatten som fått honom att reagera. Var finns den danska öppenheten och gemytet?

– Oavsett vilken ståndpunkt man har i invandrarfrågan tycks det i dansk debatt finnas ett begrepp som är så självklart att det aldrig diskuteras. Detta begrepp är "danskhet". Det finns en djupt rotad föreställning om en särskild dansk tingens ordning som har rötter hos Grundtvig.

Ola Fransson är doktorand i idé- och lärdomshistoria. Efter tre års studier i Köpenhamn försöker han förstå varför invandrardebatten blivit så oförsonlig i Danmark jämfört med i Sverige. Han finner en del av svaret i ländernas olika historia.

Den svenska nationalismen har sin grund i 1930-talets folkhemsbygge. Sverige utvecklades snabbt från att vara ett av Europas fattigaste länder till att bli ett av Europas rikaste. Staten spelade en viktig roll i denna utveckling, nationen Sverige och välfärdssamhället Sverige blev identiska.

Den danska nationalismen däremot formulerades redan på 1830-talet hos Grundtvig, som talade om det danska folkets innersta väsen som står i ett slags motsatsförhållande till staten. Det är ett klivet arv Grundtvig har lämnat efter sig; han var både fullblodsnationalist och universalist.

– Den ekonomiska kris på 1860-talet som i Sverige leder till hungersnöd och massutvandring vänds i Danmark till sin motsats. Det är nu den

danska animalieproduktionen sätter fart med bland annat stor export till England. Självägande bönder driver andelsföreningar för att samarbeta om vissa kostnader och det är dessa bönder som lägger grunden till det moderna välståndet. Redan under artonhundratalet blir alltså de danska bönderna självständiga i förhållande till staten och klarar sig på egen hand.

Bönderna utvecklar med hjälp av Grundtvig en entydig bild av vad danskhet är.

– Invandrarna blir därmed ett hot mot själva den danska kulturen. I Sverige, där svenskhet knappast är något klart begrepp, talas också om invandringen som ett problem. Men här är det snarare de sociala problemen som betonas, den invandrare som får jobb accepteras ofta som en av oss. Och för mig verkar det som att det svenska sättet att diskutera leder till större öppenhet och mindre låsta positioner än det danska. Därmed inte sagt att situationen ur invandrarens perspektiv behöver upplevas så annorlunda.

Det var den tionde mars i Grundtviginstitutets öppna föreläsningsserie som svensk och dansk nationalism diskuterades. Förutom Ola Fransson, uppträdde dramapedagogerna Intercultura och Amanda Peralta talade om nationalistiska strömningar och om hur dessa spökar i dag.

EVA LUNDRÉN

## Några frågor till...

Sture Nordholm, sedan 1987 professor i fysikalisk kemi vid GU, som har blivit invald i Kungliga Vetenskapsakademien.



Vad innebär detta?

– Kungliga Vetenskapsakademien har ett antal klasser, varav den fjärde klassen är till för kemister och det är där jag blivit invald. Det finns arton arbetande kemister samt ett antal äldre pensionerade kemister i klassen och jag känner mig mycket hedrad av att ha blivit en av dessa.

– Kungliga Vetenskapsakademien utser priser och utlyser medel för olika ändamål. Bland annat hjälper man till med att bekosta resor och besök av olika slag. Man ger också medel för att befördra samarbete mellan Sverige och olika länder. Framför allt har man på senare tid satsat på att stärka samarbetet med forna Sovjetunionen och Östeuropa och har gett speciella medel för att ta emot gästforskare från dessa länder.

– Det mest kända priset är förstas Nobelpriset. Det finns en speciell Nobelkommitté för kemi som lägger ner ett oerhört arbete på att utse pristagare bland flera hundra kandidater.

Som ledamot av Kungliga Vetenskapsakademien

kommer jag att åka till Stockholm var eller varannan månad för att gå på möten, konferenser och seminarier.

Kan du berätta lite om din bakgrund?

– Jag är född i Göteborg men växte upp i Dalarna och i Falkenberg. Fil kand tog jag vid GU men sedan vidareutbildade jag mig vid University of Maryland. Där doktorerade jag 1972. Jag innehade en post. doc.-tjänst i Chicago i två år innan jag åkte till Sydney där jag blev kvar till 1987. Förutom ett sabbatsår då jag kom tillbaka till Göteborg hade jag arbetat utomlands i nitton år när jag fick en professorstjänst vid GU. Här trivs jag väldigt bra men en del av hjärtat finns förstas kvar i Australien. Barnen har ju vuxit upp där och hela familjen upprätthåller nära kontakter med vänner där borta. Jag brukar åka dit varje eller vartannat år.

Vad har du forskat om?

– Jag har forskat inom gränsområdet mellan fysik och kemi, bland annat om egenskaper hos gaser och vätskor och om kemiska reaktioners hastighet. Jag har också jobbat inom kemisk bindningsteori. Det är ganska stor bredd i min forskning och jag tror att det kanske är därför som jag fått äran att bli invald i Kungliga Vetenskapsakademien.

EVA LUNDRÉN





## Steget före

Lagerlöf & Lemans klienter är svenska och internationella företag, myndigheter och organisationer som kräver juridisk spjutspetskompetens. Vi tillgodoser dessa krav genom att rekrytera de bästa juristerna.

Våra jurister utvecklas genom kontinuerlig utbildning och internationellt juridiskt arbete.

Läs mer på vår hemsida [www.lol.se](http://www.lol.se).

Lagerlöf & Leman utgör tillsammans med fem andra ledande europeiska advokatbyråer den integrerade internationella advokatverksamheten Linklaters & Alliance. De övriga deltagarna är De Bandt, van Hecke, Lagae & Loesch i Belgien och Luxemburg, De Brauw Blackstone Westbroek i Nederländerna, Gianni, Origoni & Partners i Italien, Linklaters i Storbritannien samt Oppenhoff & Rädler i Tyskland. Inom Linklaters & Alliance arbetar drygt 2200 jurister i 35 ekonomiska centra i Europa, Amerika och Asien. Lagerlöf & Leman har 250 anställda varav 140 är jurister.

**Stockholm** Tel: 08-665 66 00. Fax: 08-667 68 83.  
**Göteborg** Tel: 031-701 68 00. Fax: 031-13 56 62.  
**Malmö** Tel: 040-665 65 00. Fax: 040-97 19 17.  
[www.lol.se](http://www.lol.se)

LAGERLÖF &amp; LEMAN

Lagerlöf & Leman är en av universitetets ramavtalsleverantörer.

## Vad betyder universitetets forskning för studenterna?

– Vi letar efter de goda, inspirerande exemplen, säger Fredrik Pellmé, projektledare för GUS:s kvalitetsprojekt "Fokus". Detta är ett av tio projekt som ska redovisas på den tredje Tanumkonferensen i sommar.

"FOKUS" STÅR FÖR "Forskning, kvalitet och utbildning – en samspelsstudie" och har genomförts av GUS, Göteborgs universitets studentkårer.

– Vi vill ju gärna tro att ett universitet som bedriver forskning har en bättre grundutbildning än andra högskolor. Men frågan är vad de olika studenterna tycker. Märker den typiske programstudenten på Handels någon koppling till forskningen när han studerar handelsrätt? Det är det vi på projektet "Fokus" försöker ta reda på. Men kanske ännu viktigare för oss är att hitta exempel på bra samspel mellan forskning och grundutbildning som kanske kan utgöra förebilder för andra.

Tanumkonferensen pågår mellan den 13 och 15 juli. Deltagarna åker buss gemensamt till konferensen och övernattar på Hotel Tanum Strand.

– Dessa konferenser har blivit något av en institution vid GU, säger Berit Askling, ordförande i arbetsgruppen för Tanumkonferensen. Miljön är avspänd

och man möter en okonventionell kombination av personer från hela universitetet. Många studenter, särskilt representanter i nämnder och styrelser, finns också här. Vi har plats för cirka 150 deltagare och vi anstränger oss för att få med företrädare för så många olika områden inom GU som möjligt.

På programmet står, förutom redovisning av de tio kvalitetsprojekt som sattes i gång förra året, en föreläsning av före detta universitetskansler professor emeritus Carl-Gustaf Andrén, över ämnet "Vad är ett universitet?". Dessutom föreläser professor Roger Säljö, vicerektor med ansvar för lärande och kunskapsbildning, över ämnet "Ett universitets identitet".

Det blir också inlägg av bland andra professor Lennart Olausson.

– Vi som arbetar inom GU har ju unika möjligheter att koppla samman grundutbildning och forskning. Det är viktigt att det här inte glöms bort utan att frågan ständigt hålls vid liv särskilt nu när pengarna minskar samtidigt som grundutbildningen expanderar, säger Berit Askling.

Skicka in din anmälan senast den 4 maj. Anmälningsblankett finns på GU:s aktuella sida: <http://www.gu.se/Aktuellt/Konferenser/Tanum/default.html>

## Hyr övernattningslägenhet i Stockholm!

Stiftelsen Gästföreskarbostäder vid GU erbjuder verksamma vid Göteborgs universitet och Chalmers tillgång till en övernattningslägenhet i Stockholm. Lägenheten ligger centralt i stan vid Roslagstulls gamla sjukhus, Roslagstullsgatan 7 F.

Bokning av lägenheten görs genom Ågrenska Villan, tel 773 4638, där även nyckel hämtas och lämnas. Max hyrestid är 1 vecka och kostnaden är 550 kr/natt för en person (för varje tillkommande person + 50 kr/natt). Ytterligare information om övernattningslägenheten finns på webbsidan: <http://www.gu.se/Aktuellt/doc/0003/stockholm.html>

### Personalnytt

#### NYA PROFESSORER

Jan Holmer, professor i arbetsvetenskap med inriktning mot arbetslivets pedagogik

Tommy D Andersson, professor i företagsekonomi, särskilt turistnäringens ekonomi

Sören Olsson, professor i socialt arbete

#### NY ADJUNGERAD PROFESSOR

Stigvard Olofsson, adjungerad professor i medicinsk virologi

#### NYA DOCENTER

David J Keeling, docent i kemi, med inriktning mot biokemi

Stefan Hulth, docent i kemi, med inriktning mot biokemi

Peter Nordin, docent i komplexa system

Ing-Marie Bergbrant, docent i dermatovenerologi

Olof Johansson Stenman, docent i nationalökonomi

Jan Jörmark, docent i ekonomisk historia

Ghazi Shukur, docent i statistik

Eric Hanse, docent i fysiologi

Jan Esbjörn Telemo, docent i immunologi

John Persson, docent i fysik

#### ÖVRIGA FÖRORDNANDEN

Anna-Karin Kollind, universitetslektor i sociologi

Margareta Ljung, universitetslektor i sociologi

Freddy Castro, universitetslektor i sociologi

Vicki Johansson, universitetslektor i offentlig förvaltning vid Förvaltningshögskolan

Leif Eriksson, universitetslektor i freds- och utvecklingsforskning

UllaStina Ewenfeldt, universitetsadjunkt i journalistik och masskommunikation

Ann Ellansson, institutionssekreterare vid sociologiska institutionen

Benny Andersson, expeditjonsvakt vid institutionen för socialt arbete

Anna Axelsson, intendent för gästföreskarbostäder vid Ågrenska Villan

## GÄSTKRÖNIKAN

# Vad lär vi av "Franking-projektet"?

Få torde väl ha undgått att Högskoleverket nyligen presenterade resultatet av sin utvärdering av universitets och högskolors arbete med jämställdhet, studentinflytande och social och etnisk mångfald, skämtsamt kallad "Franking". Vilka lärdomar kan man dra av denna utvärdering?

ATT HÖGSKOLEVERKET VALDE att initiera en utvärdering av just de tre aspekterna jämställdhet, studentinflytande och social och etnisk mångfald var naturligtvis ingen slump. Dessa tre aspekter är inte bara rättvisaspekter, utan kvalitetsaspekter, och som sådana synnerligen centrala inom den högre utbildningen. För min egen del har jag förfäktat denna uppfattning i hela mitt hittillsvarande yrkesliv och kommer även att göra det framgent.

## Hårt kritiserad

En lärdom som utvärderingen givit – eller vi kanske snarare skall kalla det en bekräftelse av sådant som vi redan visste – är att vikten av dessa aspekter inte är alldeles oomtvistad, i synnerhet inte bland vissa nyliberala ledarskribenter. Från detta håll har utvärderingen fått utstå mycken spott och spe för att vara "politiskt korrekt", ha som syfte att "pådyvla" universitet och högskolor konformitet och för att Högskoleverket i stället borde ägna sig åt att granska den högre utbildningens kvalitet. Här kan jag dock luta mig mot att de aktuella aspekterna är bejakade av samtliga riksdagspartier – inte bara av det nuvarande regeringspartiet – och dessutom är djupt förankrade bland universitet och högskolor. Dessutom är jag övertygad om att flertalet vid detta lag känner till att

Högskoleverket ägnar stor kraft åt att granska den faktiska kvaliteten inom den högre utbildningen och att "Franking-projektet" endast är ett komplement till detta.

## När "såren läkts"

Utvärderingen har i mångt och mycket varit ett pionjärprojekt med ett dubbel syfte: dels kartlägga vad som faktiskt händer och sker inom dessa tre områden, dels sprida de goda exemplen. Som med alla förstagångsförsök finns det självfallet vissa delar i upplägningen som hade kunnat göras annorlunda, och det ankommer nu på Högskoleverket att lyssna till konstruktiva synpunkter från fältet och även reflektera internt.

Några lärosäten har framfört kritik mot delar av utvärderingen, men detta är utan undantag lärosäten som inte blivit omnämnda bland de fem mest framstående inom respektive aspekt. Jag är övertygad om att när väl "såren läkts" hos dessa kommer man att kavla upp ärmarna inför den uppföljning av utvärderingen som kommer att ske om några år.

## Fokus på förbättring

Syftet med utvärderingen har alltså varit att ta reda på vad som sker runt om i landet och ge spridning åt goda exempel. Vår ambition har varit att starta en process – eller mer korrekt öka tempot i en process – där "den goda spiralen" är det hägrande slutmålet. Mot den bakgrunden tycker jag att vi lyckats över hövan. Frågor om jämställdhet, inflytande och mångfald har diskuterats intensivt ute bland universitet och högskolor. Som ett exempel kan nämnas att en mängd mål- och policydokument har fastställts sedan vi drog

igång vårt arbete. Detta bekräftar också en annan gammal "utvärderarsanning", nämligen att om någon företeelse utvärderas så startar som regel ett utvecklingsarbete – en verksamhet som förtjänar att framhållas.

Vissa röster har gjort gällande att vi också borde ha "hängt ut" de sämsta lärosätena. Även om många journalister säkert skulle "gotta sig" åt sådan information har vi dock hela tiden varit bestämda med att en sådan åtgärd skulle förfela syftet med att åstadkomma utveckling. Hade vi pekat ut de minst lyckosamma lärosätena så hade sannolikt "eländesbeskrivningar" blivit den helt dominerande minnesbilden. Däremot kom-

mer alla lärosäten inom kort att få ett brev med för dem anpassad "feedback".

## Fortsättning följer

Sammantaget känner jag mig alltså mycket nöjd med resultatet av denna utvärdering. Inom några år kommer vi som redan nämnts att göra en uppföljning. Dessförinnan är min avsikt att låta göra minst en liknande utvärdering, fast då av några andra kvalitetsaspekter som exempelvis internationalisering och pedagogiskt utvecklingsarbete – återigen med syftet att "granska för att stimulera till utveckling".



SIGBRIT FRANKE  
Universitetskansler och chef  
för Högskoleverket

## Missa inte årets Torgny Segersteds föreläsning!

"Ung, orädd och illa hanterad". Det är titeln på årets Torgny Segersteds föreläsning. Talare är Eva Stohlander Axelsson, adjunkt från teologiska fakulteten vid Lunds universitet. Underrubriken avslöjar lite mer om vad det kommer att handla om: "Torgny Segersteds akademiska och teologiska strider".

Stiftelsen Torgny Segersteds Minne arbetar för att stärka grundläggande demokratiska värden i form av tanke-, åsikts-, yttrande- och religionsfrihet. Varje år anordnar stiftelsen bland annat en föreläsning för alla intresserade.

Förra året var allmänhetens pressombudsman, Per-Arne Jigenius, här och talade om Segerstedt, tryckfriheten och säkerhetspolitiken.

Dag och tid: onsdagen den 26 april kl 16.00-ca 17.30.  
Plats: Sal 10 i universitetets huvudbyggnad i Vasaparken.

## Fria ord

Säg din mening. Skriv om det som berör dig på universitetet eller svara på andras inlägg. GU Journalen har en insändarsida, där du som anställd har möjlighet att tycka till.

Skriv kort och kärnfullt. Helst inte mer än 300 ord, absolut inte mer än 450 ord. Uppge alltid namn och adress.

Skicka in ditt bidrag per e-post till: [gu-journalen@gu.se](mailto:gu-journalen@gu.se)  
Redaktionen förbehåller sig rätten att korta manus. Manusstopp: 28 april.