JÄMSTÄLLDHET – EN KONST?!

Slutrapport från projektet Rekrytering, karriär och karriärvägar vid de konstnärliga högskolorna

Delegationen för jämställdhet i högskolan beviljade anslag för detta gemensamma jämställdhetsprojekt mellan de konstnärliga högskolorna i Stockholm:
Dans och Cirkushögskolan, Konstfack, Kungl. Konsthögskolan, Kungl. Musikhögskolan, Operahögskolan samt Stockholms Dramatiska högskola.

DOCH Dnr 21-228-2011

Innehållsförteckning

Sammanfattning 3

Bakgrund 3

Syfte och mål 4

Effektmål 5

Projektetmål 5

Delmål 5

Målgrupp 5

Metod 5

Anslag 6

Problembeskrivning 7

Genomförande 8

Dokument 8

Sammanställning av nuläget 9

Meritportfölj 9

Brev till sakkunniga 10

Bedömningsgrunder 11

Karriärvägar 12

Rekryteringsprocess 13

Sakkunnigprocess 13

Aktiviteter 13

Föredrag för studenter och anställda 13

Seminarium chefer och lärarförslagsnämnder 14

Utbildning för lärarförslagsnämnder och personalhandläggare 15

Resultat och slutsatser 15

Fortsatt verksamhet 16

Förteckning över bilagor 16

Sammanfattning

Jämställdhetsprojektet Rekrytering, karriär och karriärvägar vid de konstnärliga högskolorna har genomförts under 2010 och 2011 genom anslag från Delegationen för jämställdhet i högskolan. De konstnärliga högskolorna i Stockholm som deltagit i projektet är Dans och Cirkushögskolan (DOCH), Konstfack, Kungl. Konsthögskolan (KKH), Kungl. Musikhögskolan (KMH), Operahögskolan i Stockholm (OHS) samt Stockholms Dramatiska högskola (STDH).

Syftet med projektet har varit att förändra könsobalansen på högre lärarnivåer och högre befattningar, skapa likvärdiga förutsättningar för kvinnor och män att göra forskarkarriär och anta ledande positioner samt att bidra till större transparens i rekryteringsprocessen för läraranställningar och högre befattningar. Förhoppningen är att projektet på sikt ska få betydelse för förändring av könsbundna val till utbildningarna.

Inom projektet har en översyn av rekryteringsprocessens olika delar, karriärmöjligheterna inom högskolan samt bedömningsgrunderna vid anställning av lärare skett ur ett jämställdhets- och genusperspektiv samt med ett generellt kvalitetsperspektiv. Målet var att upprätta rekommendationer för konkreta bedömningsgrunder vid anställning av lärare, för lärarrekryteringsprocessen samt för karriärplanering avseende lärare och ledande positioner vid de konstnärliga högskolorna i Stockholm.

Projektledaren har samverkat med en projektgrupp. Denna har haft regelbundna möten för planering och avstämning. I de olika delarna av projektet har lärarförslagsnämnder, konstnärliga utvecklings- och forskningsnämnder, jämlikhetskommittéer liksom andra instanser och annan personal involverats vid behov. Inom ramen för projektet rekommendationer, mallar och checklistor utarbetats. Vidare har ett antal arrangemang, t ex jämställdhetsseminarier, jämställdhetsföredrag och utbildningar vilka haft som målsättning att sprida kunskap till anställda och studenter om de frågor som projektet behandlat.

Inom projektet har följande material utarbetats: mall för meritportfölj, mall för instruktioner till sakkunniga, processbeskrivning för utseende av sakkunniga, processbeskrivning för rekrytering av lärare, beskrivning av karriärvägar samt underlag för vidare arbete med bedömningsgrunder. Samtliga dokument finns, liksom affisch och inbjudningar till aktiviteterna, som bilagor till denna rapport.

De olika delarna av projektets arbete samt processen som sådan hänger samman. Avsikten med samtliga framarbetade dokument är att de konstnärliga högskolorna ska ta dem till sig och implementera dem i sina verksamheter. Arbetet med projektets dokument samt aktiviteterna har resulterat i ett ökat medvetande och en mer aktiv diskussion om det viktiga i utvecklingsarbetet för att skapa likvärdiga förutsättningar för kvinnor och män i rekryteringsprocessen för sökande till läraranställningar.

Bakgrund

Projektet Rekrytering, karriär och karriärvägar vid de konstnärliga högskolorna har varit ett gemensamt jämställdhetsprojekt mellan de konstnärliga högskolorna i Stockholm: DOCH, Konstfack, KKH, KMH, OHS samt STDH. Projektet pågick fr.o.m. den 15 mars 2010 t.o.m. den 31 december 2011. Projektledaren var anställd vid DOCH som stod som huvudsökande till statsbidraget från Delegationen för jämställdhet i högskolan. En projektgrupp konstituerades med uppgift att utgöra stöd till och medverka i projektledarens arbete. Den har

bestått av projektledaren tillsammans med personalansvariga respektive personalhandläggare vid de ingående högskolorna. Högskolornas förvaltningschefer utgjorde ledningsgrupp för projektet och var därtill projektbeställare.

Lagändringen i högskolelagen och högskoleförordningen vid årsskiftet 2010/2011 medförde att projektet blev än mer aktuellt eftersom högskolorna därmed fått en större frihet till självstyre. Den minskade styrningen har gett högskolorna ett ökat ansvar för tydlighet inom den egna organisationen.

I denna slutrapport redovisas arbetet, resultat och slutsatser samt det materiel som producerats inom projektets ram. Rekommendationerna i rapporten är framtagna för och riktas till de konstnärliga högskolorna i Stockholm.

Projektledare:
Karin Johansson (DOCH)

Projektgrupp:
Charlotte Celsing (personalchef, STDH)
Gun Andersson (personalchef, KMH)
Harriet Lundgren (personalchef, KKH)
Ingemar Herdenberg (personalansvarig, DOCH)
Jan Lindstein (personalhandläggare, Konstfack)
Jan-Erik Sahlberg (förvaltningschef tillika personalansvarig, OHS)
Karin Lantz (personalhandläggare, KMH)
Karin Åman (personalhandläggare, KMH)
Petra Pilgelt (personalchef, Konstfack)

Syfte och mål

Målet med projektet var att förändra könsobalansen på högre tjänster och befattningar vid de konstnärliga högskolorna samt att skapa likvärdiga förutsättningar för kvinnor och män att göra forskarkarriär och att anta ledningspositioner inom högskolan. I anslagsansökan uttrycktes även att projektet på sikt sannolikt kommer att ha betydelse för förändring av studenternas relativt könsbundna val till de konstnärliga utbildningarna – genom en förändring av lärarkårens sammansättning vid de konstnärliga högskolorna. Därutöver skulle projektet bidra till större transparens i rekryteringsprocessen för högre lärartillsättningar och befattningar vid högskolorna.

Ett konkret syfte inom projektet var att skapa långsiktiga förändringar/förbättringar i rekryteringsprocessen, vilka under projektets gång implementeras i verksamheten. Arbetet skulle omfatta utveckling av bedömningskriterier (kategorier, nyckelord mm) för rekrytering av lärare, en översyn av processerna för rekrytering av lärartillsättningar, skapande av transparenta rekryteringssystem samt slutligen utveckling av karriärplanering inför ledande befattningar vid högskolorna samt forskarkarriär inom konstnärligafältet – speciellt relaterat till den nya konstnärliga doktorsexamen.

För att tydliggöra projektets uppgift delades syftet in i tre delar: effektmål, projektmål och delmål, dessa presenteras nedan. Effektmål avser de effekter som projektets arbete förväntas medföra. Projektmål är de mål som projektet arbetat efter att nå. Delmål har uppställts för

projektgruppen för att förtydliga vilka delar som ska uppnås inom projektet för att nå projektmålen.

Effektmål

Syftet med projektet var att förändra könsobalansen på högre lärarnivåer och högre befattningar, skapa likvärdiga förutsättningar för kvinnor och män att göra forskarkarriär och anta ledande positioner samt att bidra till större transparens i rekryteringsprocessen för läraranställningar och högre befattningar. Förhoppningen var att projektet på sikt ska få betydelse för förändring av könsbundna val till utbildningarna.

Projektetmål

Projektgruppen beslöt att skulle arbeta med följande mål.

Projektets mål var att upprätta ett dokument med rekommendationer för

- konkreta bedömningsgrunder vid anställning av lärare,
- rekryteringsprocess avseende lärarrekrytering samt
- karriärplanering avseende lärare och ledande positioner vid de konstnärliga högskolorna i Stockholm.

Konkret innebar detta att projektgruppen skulle se över rekryteringsprocessens olika delar, karriärmöjligheterna samt bedömningsgrunderna vid anställning av lärare med utgångspunkt i ett jämställdhets- och genusperspektiv samt med ett generellt kvalitetsperspektiv.

Delmål

Projektgruppen hade följande delmål uppställda för sitt arbete:

- Göra en översyn av rekryteringsprocessen för lärare och arbeta fram förslag till en rekryteringsprocess för lärare
- Utveckla konkreta bedömningskriterier för anställning (inklusive befordran) av lärare
- Utveckla/ta fram förslag till karriärvägar/-planering inför forskarkarriär och ledande befattningar inom det konstnärliga fältet

Målgrupp

Den målgrupp som projektets arbete främst riktar sig till är rekryteringsansvariga, (blivande) lärare, (blivande) forskare, (blivande) chefer och utbildningsansvariga vid de konstnärliga högskolorna.

Metod

Projektgruppen har haft möten regelbundet under projektets gång. Lärarförslagsnämnder, konstnärliga utvecklingsnämnder, jämlikhetskommittéer liksom andra instanser och annan personal har involverats vid behov i olika delar av processen. Dokumentation liksom stegvis utvärdering har skett fortlöpande under projektets gång. Möten har hållits med förvaltningschefer och rektorer för avstämning och rapportering, bland annat vid förvaltningschefsmöten och ett rektorskonvent. Inom projektet har arrangerats seminarier, föredrag och utbildningar för att aktualisera projektet för och sprida kunskap till anställda och studenter.

Möten har också hållits med personer för att få del av deras kunskap och erfarenhet som ansetts värdefulla för projektets syfte och mål – inom jämställdhet och genus relaterat till högskolans rekryteringsprocess. Möte har hållits med bland andra Marta Edling som arbetar

med ett projekt benämnt "Konst, karriär och kön. En studie av manliga och kvinnliga konstnärers meriteringsvägar och rekryteringen till professurer och högre lärartjänster 1945-2000" som fortsätter hennes tidigare arbete inom närliggande fält. Hennes arbets- och erfarenhetsområde har varit mycket aktuellt för detta projekt.

Det inledande arbetet bestod av att skapa en klar bild över rådande rekryteringssituation vid de konstnärliga högskolorna och för detta inhämtades information från högskolorna. Information och kunskap har även inhämtats från dokument och rapporter, inom för projektet relevanta områden, från bl.a. från konstnärliga högskolor, fakulteter och institutioner i Sverige och andra relevanta aktörer. Rapporter och dokument som berört projektets område har även hämtats in från Delegationen för jämställdhet i högskolan och andra källor. Genom Delegationen för jämställdhet och de övriga projekt som genomförts med finansiering därifrån har värdefulla kontakter knutits. Återkommande samtal har förts med bl.a. Göteborgs universitets konstnärliga fakultet och Karlstads universitets estetisk-filosofiska fakultet.

Genom de personliga kontakter som tagits har det genomgående visat sig att alla varit intresserade av en utveckling och ett förtydligande av bedömningsgrunder vid bedömning av konstnärlig kompetens samt framtagande av dokument över rekryteringsprocess, karriärvägar, processen att utse sakkunniga, instruktioner till sakkunniga och meritportfölj. De konstnärliga fakulteter och institutioner som kontaktas har varit mycket intresserade av fortsatt kontakt och erfarenhetsutbyte om rekryteringsprocessen inom det konstnärliga området. Även om något konkret nätverk inte har skapats genom projektet så har viktiga kontakter knutits med Göteborgs universitets konstnärliga fakultet samt Karlstads universitets estetisk-filosofiska fakultet.

Projektet har hållits ihop av en projektledare som samarbetat nära med de medverkande högskolornas personalansvariga/lärarrekryteringshandläggare som utgjort projektgruppen. För att resultatet ska kunna implementeras och användas i den dagliga verksamheten har även lärarförslagsnämnder och konstnärliga utvecklings- och forskningsnämnder vid respektive högskola involverats vid behov.

Projektgruppmedlemmarnas huvuduppgift har varit att bidra med sin kunskap och erfarenhet i diskussioner om projektets genomförande, de har även haft ansvar för att på projektledarens begäran ta fram efterfrågade underlag. När det i rapporten anges att projektet utfört något innebär det rent konkret att det är projektledaren som utfört arbetet, i annat fall uppges annat.

Med utgångspunkt i det utvecklingsarbete som genomförts inom projektet genomfördes ett antal aktiviteter med olika målgrupper för att ytterligare sprida diskussionerna inom en vidare krets vid de medverkande högskolorna. Vissa aktiviteter genomfördes för en bred målgrupp medan andra var särskilt inriktade på personer med ledningsansvar och deltagande i rekryteringsprocessen för lärare.

Anslag

Under 2009 utlyste Delegationen för jämställdhet i högskolan medel till jämställdhetsinsatser inom högskolan. De konstnärliga högskolorna i Stockholm ansökte och erhöll i november 2009 statsbidrag (1 860 000 kr) från Delegationen för jämställdhet i högskolan för det gemensamma projektet Rekrytering, karriär och karriärvägar vid de konstnärliga högskolorna. De konstnärliga högskolorna bestod vid den tidpunkten av DOCH, Dramatiska institutet, Konstfack, KKH, KMH, OHS samt Teaterhögskolan. Ett år senare, i januari 2011 gick

Dramatiska institutet och Teaterhögskolan samman och bildade Stockholms Dramatiska högskola.

Regeringen tillsatte 2009, under Utbildningsdepartementet, Delegationen för jämställdhet i högskolan. Delegationens uppdrag var att stödja insatser och föreslå åtgärder som främjar jämställdhet i högskolan. Följande problemställningar skulle särskilt uppmärksammas: a) könsbundna utbildningsval till högskolan, b) minskningen av andelen män som söker sig till högre utbildning, c) skillnader mellan kvinnor och män vad avser studietakt, avhopp och benägenhet att avlägga examen, d) kvinnors och mäns skilda möjligheter till forskarkarriär, e) den ojämna könsfördelningen på högre tjänster och befattningar inom högskolan.

Problembeskrivning

Konstnärliga läraranställningar bygger i huvudsak på att konstnärerna rör sig in och ut ur högskolan mot bakgrund av att deras huvudsakliga kompetensutveckling och meritering sker genom konstnärlig verksamhet. Detta skapar helt andra rekryteringsförutsättningar än i de traditionella akademiska miljöerna där högskolan är den främsta meriteringsinstitutionen. En annan skillnad utgörs naturligtvis av att man i den vetenskapligt baserade akademin traditionellt redovisar sina resultat i form av skriftliga publikationer i bok- eller artikelform, medan man inom konstnärlig högskoleverksamhet redovisar resultat genom sina verk (i olika medier) och endast till begränsad del i skrift.

I rekryteringsprocessen, som styrs av högskoleförordningens (SFS 1993:100) kapitel fyra, har sakkunnigbedömningen avgörande betydelse för utgången av anställningsbeslutet. För den praktiska hanteringen av HF kap 4 har varje högskola en anställningsordning som anger hur anställningsärenden ska handläggas i praktiken. De sakkunniga får riktlinjer från respektive högskola för hur sakkunnigbedömningen ska göras, men dessa är av generell karaktär och tjänar inte som ett reellt, konkret verktyg för bedömning av den konstnärliga kvaliteten i de sökandes meriter och framskrivandet av bedömning som skapar förutsättning för jämförbarhet mellan kandidater till anställning.

Likt många andra mindre och specialiserade fält inom högskolan består de konstnärliga forskningsfälten av relativt få personer, sett ur ett nationellt perspektiv. Detta leder till att många har personlig kännedom om varandra vilket är en omständighet som behöver beaktas vid sakkunnigförfarandet.

Under arbetet med projektet har kunnat konstateras att det vid de konstnärliga högskolorna råder en obalans mellan antalet kvinnor och män i de olika lärarkategorierna. På flertalet av de konstnärliga högskolorna domineras de högre läraranställningarna och chefspositionerna av män, medan det på DOCH är ett omvänt förhållande med stor kvinnodominans. Vid alla högskolorna finns det stor variation mellan ämnena.

Inom arbetet med projektet har det blivit tydligt att informationen om hur rekrytering av lärare behöver utvecklas för att öka transparensen avseende processen och utifrån vilken grund rekryteringar genomförs. Som nämnts ovan är en viktig rekryteringsbas aktiva konstnärer vilka i vissa fall har liten erfarenhet av högskolans processer varför en tydlig och transparent process är av stor vikt. En osäkerhet om förutsättningarna kan utifrån tidigare erfarenheter i andra sammanhang motverka sökande av underrepresenterat köns benägenhet att ansöka.

Vidare är en utveckling av utformningen av bedömningsgrunder viktig för att synliggöra vad högskolan menar med konstnärlig kompetens i generell mening. En utvecklad kunskap om vad som avses med konstnärlig kompetens och hur den kan bedömas är relevant i samband med att den konstnärliga forskningen och den konstnärliga doktorsexamen utvecklas och formas. Utan tydliga kriterier för bedömning av konstnärlig kompetens finns risken för subjektiva bedömningar och även att potentiella sökande uteblir– även från det underrepresenterade könet.

Även inom området akademiska/konstnärliga ledarskapet inom de konstnärliga högskolorna har ett utvecklingsbehov identifierats, både avseende karriärvägar och det specifika innehållet i ett konstnärligt ledarskap. I många delar kan de konstnärliga högskolorna ta del av och ha stort utbyte av de vetenskapliga högskolornas och universitetens verksamheter. Men det är en känd svårighet att upprätthålla sin konstnärliga profilering samtidigt som lärarrollen upprätthålls. För att vara aktuell som lärare inom ett konstnärligt område måste personen aktivt fortsätta sin konstnärliga utveckling och kan inte ske inom högskolan utan måste ske utanför läraranställningen.

Genomförande

Huvudfokus inom projektet låg på att genomföra en kartläggning av nuläget inom de medverkande högskolorna och med utgångspunkt i de behov som identifierats där genomföra en process med syfte att ta fram rekommendationer, checklistor och mallar som stödjer högskolornas fortsatta arbete.

Under hösten 2011 genomfördes också en stor satsning på jämställdhet och genus i form av föredrag, seminarier och utbildning. Aktiviteterna var ett led i det genomgående arbetet med jämställdhet och genus i projektets alla delar.

Dokument

För att identifiera de konkreta behoven inom de medverkande högskolorna och för att säkra att arbetet med att ta fram instruktionsdokument var relevant för verksamheten besökte projektledaren vid flera tillfällen de konstnärliga högskolornas lärarförslagsnämnder. Ett viktigt område för diskussion var kvaliteten i de ansökningar och sakkunnigutlåtanden som var en del av lärarrekryteringsprocessen. Samtal och diskussion fördes för att få ledamöternas synpunkter på utformning, behov och deras tankar om förbättring. Förslag om tydligare ansökningsanvisningar i en meritportfölj samt tydligare instruktioner till sakkunniga presenterades muntligt för ledamöterna. Bedömningsgrunder diskuterades också, där styrkor och svagheter framfördes och vägdes mot varandra. Behov av utveckling av konkreta bedömningsgrunder diskuterades liksom vad som skulle kunna förenkla lärarförslagsnämndernas arbete.

För projektets arbete har information om hur andra lärosäten, konstnärliga såväl som vetenskapliga, och institutioner i såväl Sverige som utomlands har utformat sina dokument för ansökningsinstruktioner, instruktioner för sakkunniguppdrag, bedömningsgrunder, jämställdhetsplaner, rekryteringsprocess och process att utse sakkunniga varit av stor nytta.

Inom projektet har följande dokument arbetats fram: mall för meritportfölj, mall för instruktion till sakkunniga, beskrivning av process för utseende av sakkunniga, beskrivning av rekryteringsprocess, beskrivning av karriärvägar och underlag för vidare arbete med

bedömningsgrunder. Samtliga framarbetade dokument inom projektet finns som bilagor till denna rapport.

Sammanställning av nuläget

I syfte att skapa en översikt över rådande situation och att få en tydlig grund att problematisera projektplan utifrån samlades i juni 2010 uppgifter in från de konstnärliga högskolorna i Stockholm om antal samt könsfördelning omfattande personer anställda som lärare, anställda på ledande positioner, rekryterade lärare de senaste tre åren samt granskning av sakkunniga. Dessa insamlade uppgifter sammanställdes i ett dokument som finns bilagt denna rapport. Utöver detta samlades även anställningsordningar, annonser, ansökningar, instruktioner till sakkunniga, sakkunnigutlåtanden och jämställdhetsplaner in.

Projektet fann genom sammanställning av uppgifter och dokument från de medverkande högskolorna att:

- Det totalt var fler män än kvinnor anställda på professorsnivå samt på högre befattningar,
- Bland de professorer och gästprofessorer som rekryterades 2007-2010 var det en relativt jämn fördelning av kvinnor och män,
- Fördelningen av kvinnor och män bland sakkunniga var jämn,
- Sakkunnigbedömningarna skilde sig markant åt mellan högskolorna, bland annat genom att riktlinjerna till sakkunniga var olika utformade i tydlighet gällande bedömning av konstnärlig skicklighet,
- Bedömningsgrunderna för anställning av professor skilde sig åt i innehåll och tydlighet, särskilt gällande innebörden av konstnärlig skicklighet.

De sammanställda uppgifterna visade bland annat i vilken omfattning professorer sakkunnigbedömts i rekryteringsprocessen och att det var vanligt förekommande att gästprofessorer inte behövde genomgå sakkunnigbedömning. Genomgången av annonser, ansökningar, sakkunnigutlåtanden och instruktionerna till de sakkunniga visade på vikten av att tydliga instruktioner behövs både för sökande till läraranställningar och för sakkunniga. Den inhämtade informationen kom att ligga till grund för planeringen av det fortsatta projektarbetet.

Meritportfölj

I arbetet med att arbeta fram instruktioner för ansökan till läraranställning – även kallad meritportfölj – för våra konstnärliga högskolor i Stockholm valde projektet att utgå från material som utarbetats vid andra svenska lärosäten. Vid t.ex. Göteborgs universitets konstnärliga fakultet är syftet att meritportföljen ska användas som ett samlingsdokument över meriter vid ansökan till anställning, om befordring, samt för användning vid löne- och utvecklingssamtal. Detta gedigna dokument använde projektet som utgångspunkt för att utveckla en meritportfölj anpassad för behov och verksamhet vid våra konstnärliga högskolor – detta ansågs fördelaktigt i stället för att uppfinna hjulet på nytt. Med den utgångspunkten inleddes ett arbete för att anpassa meritportföljen för de konstnärliga områden och de behov som finns vid de konstnärliga högskolorna i Stockholm. Det var en process som kom att ta ett halvår innan ett utkast kunde skickas ut på slutremiss till lärarförslagsnämnder samt för kännedom till förvaltningschefer och rektorer.

Meritportföljen avser en sammanställning av en persons kunskaper och erfarenheter. I det framtagna dokumentet lämnas information om vad högskolan vill att en ansökan till

anställning eller befordran som lärare innehåller. Informationen i meritportföljen efterfrågas för att få ett underlag för värdering av meriter, kvalitet och produktivitet. Projektgruppens framarbetade förslag till meritportfölj har varit på remiss till de konstnärliga högskolorna. Meritportföljen finns bilagd denna rapport.

Rapporten "Women Matter" (McKinsey & Company 2010) visade att kvinnor mer sällan än män ansöker om nytt arbete men att när de gör så är deras ansökningar av mycket hög kvalitet, medan män oftare ansöker om nytt arbete men att deras ansökningar generellt var av sämre kvalitet. Undersökningen visade också att kvinnor inte ansökte om ett arbete när de inte ansåg sig uppfylla alla anställningskrav, medan män i större utsträckning ansökte om ett arbete oavsett om de uppfyllde anställningskraven eller inte.

Den inledande genomgången av ansökningshandlingar till lärаranställningar visade att de skilde sig åt i utförande och innehåll mellan de sökande. I annonserna gavs, med ett fåtal undantag, knappa instruktioner för ansökningarnas innehåll. För att göra ansökningsprocessen mer jämställd har projektet arbetat fram meritportföljen som ger tydliga instruktioner om vilken information som efterfrågas vid anställning, på så vis får alla sökande samma förutsättningar när de skriver sina ansökningar. Med inkomna ansökningar som följer samma struktur och innehåll underlättar det för sakkunniga att kunna jämföra de sökandes meriter.

Inom projektet har bedömningen gjorts att fördelar med meritportföljen är att:

- Ansökningar utformas på samma sätt vilket innebär att alla sökande ges samma förutsättningar,
- Den underlättar för den sökande som direkt får reda på vilken information som efterfrågas i ansökan,
- Det blir enklare att direkt få den information högskolan behöver och därmed slippa begäran om komplettering och en därmed utdragen process,
- Den underlättar för sakkunniga vid bedömning och jämförelse av kompetens,
- Den bidrar till kvalitetssäkring och transparens i rekryteringsprocessen och även vid karriärplanering.

Det har förutom positiv respons och ovan nämnda fördelar framkommit negativ kritik mot meritportföljen, nämligen att:

- Meritportföljen är alltför omfattande om borde kortas ner betydligt,
- Möjligheten fråntas den sökande att uttrycka sin konstnärliga förmåga,
- Det är viktigt att de sökande får utforma sin ansökan själva för det är därigenom man kan se konstnären.

Brev till sakkunniga

Vid genomgång av de konstnärliga högskolornas instruktioner till sakkunniga för bedömning av sökandes meriter för lärаranställning samt skrivna sakkunnigutlåtanden, blev det tydligt att många sakkunnigutlåtanden inte var tillräckliga och det kunde i dessa fall direkt kopplas till de bristfälliga instruktioner som lämnats för uppdraget. Det fanns således ett behov av ändrade instruktioner till de sakkunniga för att i möjligaste mån säkerställa att uppdraget presenteras och att formen för genomförandet blir tydligt. Avsikten var att få välskrivna och tydliga sakkunnigutlåtande och minska behovet av att be sakkunniga komplettera sitt utlåtande alternativt utse ny sakkunnig för att få ett tillräckligt beslutsunderlag. Framtagandet av instruktioner i ett brev till sakkunniga pågick parallellt med arbetet med meritportföljen och kom att ta ett halvår innan ett utkast kunde skickas ut på slutremiss till lärarförslagsnämnder samt för kännedom till förvaltningschefer och rektorer.

I och med att de konstnärliga områdena är små, sett till antalet utövare, blir frågor som jäv och objektivitet centrala och viktiga att förhålla sig till. Vid utseende av sakkunniga inom de konstnärliga områdena måste jävsituationer utredas noggrant men även senare i processen är det viktigt att hålla frågan aktuell. Ett sätt att på förhand försöka undvika dessa problematiska situationer är att vara mycket tydlig i instruktionerna till den sakkunnige. Med tydliga instruktioner till de sakkunniga om hur de ska genomföra sin bedömning förtydligas uppdraget vilket torde förenkla deras arbete, förbättra det och även minska risken för godtyckliga bedömningar. Brevet med instruktioner till sakkunniga finns bilagd denna rapport.

Bedömningsgrunder

Information om bedömningskriterier och instruktioner för bedömningsuppdrag har sökts från andra högskolor, Vetenskapsrådet, Kulturrådet, Konstnärsnämnden, SAR (Society for Artistic Research) och dess publikation JAR (Journal for Artistic Research). Information om vilka bedömningsgrunder som rådde vid de konstnärliga högskolorna samlades in för att få kännedom om hur den aktuella situationen såg ut, för att därefter kunna arbeta med och utveckla konkreta bedömningsgrunder för anställning (inklusive befordran) av lärare. Mestadels var det anställningsordningarna som lämnades in vari bedömningsgrunderna uppgavs framgå. Det gjorde de också, på ett mer eller mindre tydligt sätt.

Arbetet handlade främst om att arbeta fram konkreta bedömningsgrunder för konstnärlig respektive pedagogisk skicklighet. Vid ett särskilt sammankallat projektmöte diskuterades vilka faktiska meriter, erfarenheter, egenskaper som undersöks vid bedömning av konstnärlig kompetens. Det mötet resulterade i en lång lista över vad de konstnärliga högskolorna *faktiskt* bedömde sökande efter. Denna lista finns bilagd i rapporten. Det var anmärkningsvärt att så lite fanns dokumenterat medan så mycket fanns i de praktiska rutinerna. Detta resultat kom även att ligga till grund för projektets fortsatta arbete med anvisningar för sökande (meritportfölj) och brev med instruktioner för sakkunniga.

Den lista som tidigare framarbetats kommer tillsammans med det medvetande som projektet väckt hos högskolornas lärarförslagsnämnder, konstnärliga utvecklings- och forskningsnämnder och personalansvariga att ligga till grund för fortsatta diskussioner i ämnet och förhoppningsvis framöver att resultera i ett framtagande av konkreta bedömningsgrunder. Det är viktigt vid framtagande av bedömningsgrunder att de graderas olika på lärarnivåerna och även kan vara jämförbara till antagningskriterier på studentnivå, med andra ord ska en progression framgå mellan de olika nivåerna.

Det är viktigt att utveckla konkreta bedömningsgrunder och uppge dessa i dokument vid högskolan för att på så vis bidra till rättssäkerhet, kvalitetssäkring och transparens i rekryteringsprocessen. Det är viktigt att det finns tydliga bedömningsgrunder eftersom de dels ger stöd för bedömning om en sökande är behörig eller inte, dels används för att kunna bedöma rangordningen meriteringsmässigt mellan de sökande som uppfyller behörighetskraven. I dagsläget kan det i flera fall vara svårt att veta på vilka grunder man som sökande till läraranställning blir eller blivit bedömd eftersom dessa grunder i många fall inte är kända för den sökande. I sådana fall kan det därmed försvåra ett överklagande, både för den sökande och för högskolan.

En svårighet i bedömningen av konstnärlig kompetens är dels att bedöma det dokumenterade materiel som skickas in då ett konstnärligt arbete bäst upplevs och bedöms på plats under

exempelvis en utställning eller föreställning. Vidare är det en svårighet i hur meriterna ska bedömas eftersom det finns olika aspekter av en merit som värderas vid de konstnärliga högskolorna.

Vid framtagandet av bedömningsgrunder har fokus legat på att noga tänka igenom *vilka kunskapsnivåer* som ska finnas för de olika lärarkategorierna, *vad* som ska bedömas, *hur* det ska bedömas (kvalitet/kvantitet) och vad som anses vara *mer* meriterande framför annat. Vid framtagandet av kunskapsnivåer för de olika lärarkategorierna är det viktigt att ta fram förslag på *graden* av den konstnärliga (likväl vetenskapliga och pedagogiska) skickligheten.

Det är viktigt att progressionen i efterfrågad kunskap på de olika lärarnivåerna är synlig, exempelvis följande: *förmåga* för högskoleadjunkt, *mycket god förmåga* för högskolelektor respektive *väl utvecklad förmåga* för professor, alternativt *grundläggande* kunskaper, *goda* kunskaper respektive *mycket goda* kunskaper.

Det är viktigt att analysera de bedömningsgrunder som utformas ur flera led och skapa en gemensam förståelse av innebörden av exempelvis *"konstnärligt erkännande på nationell och internationell nivå" eller* "ha lett konstnärlig verksamhet av *hög kvalitet"*. Vad avses till exempel med *"nationell och internationell nivå"* samt *"hög kvalitet"* och hur ska olika sökandes erfarenheter och meriter bedömas och rangordnas gentemot varandra.

Karriärvägar

En beskrivning av möjliga karriärvägar inom konstnärliga högskola har bedömts vara viktig för att synliggöra lärarkategorierna och karriärmöjligheterna för dels de som arbetar inom den konstnärliga högskolan, dels de som funderar på att eventuellt söka lärararanställning inom den konstnärliga högskolan. Eftersom det vid flera av de konstnärliga högskolorna finns en sned könsfördelning inom lärarkategorierna och ledande positioner är det viktigt att tydliggöra vilka anställningar och uppdrag som finns inom högskolan och vilka meriter som krävs respektive är meriterande. Förhoppningen är att de som tillhör det kön som är underrepresenterat inom en lärarkategori på ett enkelt sätt ska kunna få insyn i möjligheterna som högskolan erbjuder. Det är viktigt att det blir en transparens i lärararanställningar och ledande uppdrag för att möjliggöra en karriärplanering för den enskilde individen.

I dokumentet finns alla lärararanställningar vid den aktuella högskolan angivna (högskoleadjunkt, högskolelektor, professor, gästlärare, adjungerad lärare, doktorand och postdoktor). För varje kategori anges behörighetskriterier, generella bedömningsgrunder, generella arbetsuppgifter samt meriterande erfarenhet. Det är viktigt att det i dokumentet presenteras möjliga karriärvägar mellan högskola och konstnärsliv, eftersom det förhållandet och den rörelsen är så viktig. Avsikten är att det ska vara ett beskrivande dokument över karriärvägarna inom den konstnärliga högskolan från nivån doktorand till professor samt ledande positioner såsom dekan och prefekt. Detta skulle bidra till kvalitetssäkring och transparens i både rekryteringsprocess och karriärplanering. Beskrivningen av karriärvägar finns som bilaga i rapporten och utgör en grund för fortsatt arbete.

Det finns svårigheter beträffande karriärplanering och -möjligheter. För att vara aktuell som lärare inom ett konstnärligt område måste personen aktivt fortsätta sin konstnärliga utveckling vilken inte kan ske inom högskolan utan måste ske utanför lärararanställningen. Det är en svårighet att upprätthålla sin konstnärliga profilering samtidigt som man utvecklas inom lärarrollen. Det är även en utmaning att *praktiskt möjliggöra* en karriärutveckling inom den

konstnärliga högskolan när de flesta läraranställningarna är tidsbegränsade samt för de många lärare som är timanställda.

Rekryteringsprocess

Med anledning av att de konstnärliga högskolorna utöver anställningsordningarna saknade dokument som beskrev hur rekryteringsprocessen går till har projektet arbetat fram ett förslag till beskrivning av detta. Denna behandlar dels rekryteringsprocessen för de olika läraranställningarna och ledande uppdragen i löpande text dels visar rekryteringsprocessen kortfattat i ett schema. Det har bedömts vara viktigt att rekryteringsprocessen finns nedtecknad i dokument för att öka rättssäkerheten, bidra till kvalitetssäkring och göra processen transparent. Målet har varit att det ska framgå vilka steg som rekryteringsprocessen omfattar samt i vilken ordning de sker. En mall till beskrivning av rekryteringsprocessen är framtagen inom projektet och finns bilagd denna rapport och utgör grund för fortsatt arbete.

Sakkunnigprocess

I samband med genomgången av sakkunnigutlåtanden och att instruktionerna till sakkunniga sågs över blev det tydligt att det fanns behov av att beskriva hur processen att utse sakkunniga ska gå till. Av den anledningen arbetade projektet fram ett dokument över vilka delar som behövs i en sådan process. I dokumentet anges i vilka fall sakkunniga behövs, antalet sakkunniga, hur förslaget till sakkunniga ska vara motiverat, att sakkunnig inte får vara jävig samt exempel på situationer då jäv kan föreligga. Dokumentet finns som bilaga i denna rapport.

Aktiviteter

Projektgruppen enades om att göra en stark satsning på aktiviteter inom jämställdhet och genus under hösten 2011 som ett led i arbetet med dessa frågor inom projektet Rekrytering, karriär och karriärvägar vid de konstnärliga högskolorna. Aktiviteterna var föredrag, seminarier och utbildning: en serie föredrag om jämställdhet och genus hölls för anställda och studenter, två seminarier om jämställdhetsproblematik och aktivt jämställdhetsarbete hölls för anställda, för lärarförslagsnämndernas ledamöter hölls utbildning relaterad till deras uppdrag. Valet att koncentrera aktiviteterna sattes framför alternativet att sprida ut aktiviteterna under hela året, detta för att ge en större fokus på projektets satsning och aktivera medvetenheten och kunskapen ur olika perspektiv. Inbjudan till aktiviteterna samt annonser finns som bilagor till denna rapport.

Föredrag för studenter och anställda

Projektet arrangerade föredragsserien "jämställdhet – en konst?!" som innehöll föredrag med olika inriktning på jämställdhet och genus i relation till det konstnärliga området, där varje konstnärlig högskola stod värd för ett föredrag. Varje konstnärlig högskola fick välja vilken föredragshållare de ville ha till sin högskola utifrån de behov de hade inom sin verksamhet.

Projektet genomförde föredragsserien för anställda och studenter i syfte att sprida kunskap och medvetenhet om jämställdhet och genus sett ur olika perspektiv. Följande föredragshållare anlitades: Eva Mark, Marta Edling, utbildningsföretaget Jämställt.se, Tiina Rosenberg och Fredrik Bondestam. Närvaron vid föreläsningarna varierade. Totalt deltog drygt 300 personer vid föredragen.

KKH stod värd för det första föredraget som hölls av Eva Mark: Jämställdhetsarbete med konservativa rebeller – jämställdhetsintegrering i praktiken. Eva Mark är filosofie doktor i

teoretisk filosofi och föreståndare för Grundtviginstitutet vid Göteborgs universitet. Hon forskar inom området självbilder och praxis samt är också konsult inom självutveckling, ledarskapsutveckling och organisationsförändring. Vidare är Eva Mark jämställdhetsexpert och arbetar dessutom med mötet mellan konstutveckling och forskning. Till föredraget var 69 personer anmälda och ca 60 deltog.

KMH stod värd för det andra föredraget som hölls av Marta Edling: Konst, karriär och kön – rekryteringen av professorer till den högre bildkonstnärliga utbildningen 1945–2000. Marta Edling är docent i konstvetenskap vid Uppsala universitet, författare till boken Fri Konst? och har även forskat om bland annat framväxten av konstnärlig forskning i Sverige. Marta Edling arbetar med forskningsprojektet Konst, karriär och kön – en studie av manliga och kvinnliga konstnärers meriteringsvägar och rekryteringen till professurer och högre lärartjänster 1945-2000, en studie som ligger helt i linje med projektets arbete. Till föredraget var 22 personer anmälda och 14 deltog.

Konstfack stod värd för det tredje föredraget som hölls av Utbildningsföretaget Jämställt.se: Inflytande och makt – om härskartekniker, motstrategier och jämställt bemötande. Jämställt.se är ett företag som håller utbildningar inom jämställdhets- och likabehandlingsfrågor för skolor, kommuner, föreningar och myndigheter. Till föredraget var 103 personer anmälda och 122 deltog.

DOCH samt OHS stod värdar för det fjärde föredraget som hölls av Tiina Rosenberg: Med genusperspektiv på scenkonsten – om maktstrukturer och genusteori. Tiina Rosenberg var professor i genusvetenskap vid Lunds universitet och är från och med februari 2012 professor i teatervetenskap vid Stockholms universitet. Hon arbetar med ett projekt om nutida feministisk scenkonst i Sverige och har skrivit flera böcker om scenkonst, feminism och queerteori. Till föredraget var 86 personer anmälda och 70 deltog.

STDH stod värd för det femte föredraget som hölls av Fredrik Bondestam: Jämställdhet och normkritik – pedagogiska problem och utmaningar. Fredrik Bondestam är sociolog med inriktning mot genusforskning och genuspedagogik, anställd som forskare och projektledare vid Uppsala universitet. Fredrik Bondestam har arbetat med utbildningar om jämställdhet och genus samt anlitats som särskild utredare åt myndigheter och departement, samt är författare till läroboken Könsmedveten pedagogik för universitets- och högskolelärare. Till föredraget var 57 personer anmälda och 42 deltog.

Seminarium chefer och lärarförslagsnämnder

Under hösten ordnade projektet ett seminarium om jämställdhetsproblematik och aktivt jämställdhetsarbete genom att anlita utbildningsföretaget Vardagens dramatik.

Avsikten var att genom detta seminarium aktivt sätta igång funderingar och tankar kring jämställdhet och genus inom de konstnärliga högskolorna. Eftersom seminariet var lämpligast för en begränsad skara om 30-40 personer för att det skulle få bästa genomslagskraft för deltagarna, projektgruppen var därför nödgad att utse de anställningskategorier/befattningar man ansåg var mest viktigt att få ta del av seminariet. De anställningskategorier som valdes ut var: rektorer, prorektorer, förvaltningschefer, chefer, prefekter, personalansvariga samt ledamöter i lärarförslagsnämnderna. Projektet genomförde två seminarietillfällen för att samtliga skulle kunna beredas plats. Totalt deltog drygt femtio personer fördelade över de medverkande högskolorna vid seminariet.

Utbildning för lärarförslagsnämnder och personalhandläggare

Under projektet framkom att behov av utbildning för lärarförslagsnämnder fanns för att rekryteringen skulle utvecklas och förbättras. Projektet genomförde därför i en utbildning för lärarförslagsnämndernas ledamöter i rekryteringsjuridik, bedömning av konstnärlig kompetens, intervjuteknik och egna brister vid bedömning av andra personer. För att alla skulle beredas möjlighet att delta hölls utbildningen vid två tillfällen. Totalt deltog knappt 30 personer i utbildningen.

Utbildningen innehöll följande moment:

- Rekryteringsjuridik – Gustav Dyrssen, advokat vid MAQs Law Firm,
- Intervjuteknik och om egna brister vid bedömning av andra personer – Björn Gustavsson, ledarskapslärare vid Försvarshögskolan,
- Bedömning av konstnärlig kompetens – workshop

Resultat och slutsatser

Inom projektet har följande dokument arbetats fram: meritportfölj, brev till sakkunniga med instruktioner, process över hur sakkunniga utses, rekryteringsprocess, karriärvägar och underlag för vidare arbete med bedömningsgrunder. Därtill har ett antal arrangemang och utbildningar genomförts och nått dels specifika målgrupper och bredare lager av anställda och studenter vid högskolorna.

Under projektet gjordes en översyn av hela rekryteringsprocessen och det kunde tidigt konstateras att allt förändringsarbete hänger ihop för att kunna göra så bra rekryteringar som möjligt:

- En tydlig karriärväg möjliggör att fler personer söker en lärararanställning och/eller ledande uppdrag inom den konstnärliga högskolan,
- Tydliga instruktioner är en förutsättning för den sökande att kunna stå sig i konkurrensen,
- Processbeskrivning för hur sakkunniga ska utses är viktig för att säkerställa att rätt sakkunnig för ämnet utses,
- Tydliga instruktioner för de sakkunniga är viktiga för att de ska kunna utföra sitt uppdrag på bästa sätt – och för att jävsituationer ska undvikas liksom subjektiva bedömningar,
- Bedömningsgrunderna måste vara tydliga för såväl sökande som sakkunniga och lärarförslagsnämnd för att det ska vara en rättssäker rekryteringsprocess,
- Lärarförslagsnämnderna behöver utbildning för att utföra sitt uppdrag på ett kvalitetssäkrande sätt,
- En rekryteringsprocess behöver vara dokumenterad för att såväl anställd som (potentiell) sökande ska känna till hur processen går till.

Beträffande bedömningsgrunder och målet att ta fram förslag till bedömningsgrunder, särskilt för konstnärlig kompetens kommer arbetet att fortsätta. Processen med översyn av befintliga bedömningsgrunderna, framtagandet av rekommendationer, beskrivningar och checklistor samt genom de diskussioner som förts i anslutning till detta, har lett till ett medvetande och en mer aktiv diskussion om det viktiga i att ha tydliga och konkreta bedömningsgrunder.

Vid genomgång av de befintliga anställningsordningarna konstaterades att de skilde sig åt i utformning, en del var mer utvecklade och specifika medan andra var relativt diffusa beträffande rekryteringen av lärare, detta gällde i synnerhet bedömningsgrunder. Vanligt

förekommande var att anställningsordningarna direkt angav lagtext om behörighetskriterier och bedömningsgrunder, men inte vidareutvecklade ämnet genom att ange de egna lokala bedömningsgrunderna utan endast rättigheten att som individuellt lärosäte bestämma dem.

Arbetet bakom de framarbetade dokumenten har resulterat i ett ökat medvetande och en mer aktiv diskussion om det viktiga i utvecklingsarbetet för att skapa likvärdiga förutsättningar för kvinnor och män i rekryteringsprocessen för sökande till läraranställningar.

Efter genomförandet av utbildningar och arrangemang har synpunkter har inhämtats från deltagare i aktiviteterna. Deltagarna har över lag varit mycket positiva till de aktiviteter som genomförts, till att det varit ett samlat krafttag i jämställdhetsfrågor. Projektgruppens deltagare har alla uttalat sig mycket positivt till de aktiviteter som genomförts och de dokument som arbetats fram inom projektet. De anser att dokumenten kommer att utgöra en viktig del för de konstnärliga högskolornas fortsatta arbete.

Arbetet bakom projektets aktiviteter samt genomförandet av dem har resulterat i ett ökat medvetande och en mer aktiv diskussion om det viktiga i utvecklingsarbetet för att skapa likvärdiga förutsättningar för kvinnor och män såväl i rekryteringsprocessen för sökande till läraranställningar, som i egenskap av studenter eller anställda.

Fortsatt verksamhet

En slutsats efter projektets genomförande att arbetet inte är färdigt i och med att projektet är avslutat. Det är av yttersta vikt för de konstnärliga högskolorna att fortsätta arbetet med att utveckla konkreta bedömningsgrunder. Med tydliga, mer utvecklade och ändamålsenliga bedömningsgrunder blir det tydligare för de sökande vad som eftersökts och risken för otydliga sakkunnigbedömningar relaterade till subjektiva bedömningar minskar. Samarbete bör utvecklas ytterligare mellan lärarförslagsnämnderna och de konstnärliga utvecklings- och forskningsnämnderna. Den lista över vad de konstnärliga högskolorna tar in i bedömningarna tillsammans med det medvetande som projektet väckt har kommit att ge liv i frågan och aktualiserat ämnet och behovet att arbeta fram tydliga bedömningsgrunder.

Varje konstnärlig högskola kan ta till sig projektets framarbetade dokument i sin helhet eller till vissa delar och anpassa dem för och implementera dem i sin verksamhet.

Förteckning över bilagor

- Sammanställning över anställda, rekryterade och sakkunniga
- Bedömningsgrunder
- Mall för meritportfölj (på svenska och engelska)
- Process utse sakkunniga
- Brev med instruktioner till sakkunniga
- Dokument om karriärplanering
- Rekryteringsprocessbeskrivningar
- Affisch Jämställdhet – en konst?!
- Inbjudan till seminariet *Ställ dig Jämt!*
- Upplägg för utbildning för lärarförslagsnämnder