



Stockholms
universitet

2019-08-13

Ulrika Kaby
Katarina Gustafsson
Mikael Stenberg

Områdeskansliet för naturvetenskap

Rekryterade lärare och jämställdhet

Det övergripande målet för Sveriges jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att forma samhället och sina egna liv. Målet antogs med bred politisk enighet redan år 2006 och omfattar bland annat frågor om inflytande, ekonomi, hälsa, utbildning, arbete och fysisk integritet.

Sedan länge är jämställdhet en viktig fråga även för Stockholms universitet och lärosätet har i många år arbetat med frågan på olika sätt. I ”Strategier för Stockholms universitet 2019 – 2022” fastslås bland annat att *”Stockholms universitet ska verka för jämlikhet, jämställdhet och likabehandling”*. Även tidigare strategier har haft tydliga skrivningar om jämställdhet. Stockholms universitet strävar efter att vara ett jämställdhetsintegrerat lärosäte där jämställdhet är en ordinarie del av verksamheten med ett jämställdhetsperspektiv invävt i allt beslutsfattande. Universitetets ”Handlingsplan för jämställdhetsintegrering¹” beslutades 2017 och innehåller 23 jämställdhetsfrämjande aktiviteter som ska genomföras och utvärderas fram till 2019-12-31. I handlingsplanen framgår bland annat att områdesnämnderna ansvarar för att *”utvärdera bedömningsprocessen vid befordran och vid docentansökningar i relation till tillämpningen av kriterier och bedömningsgrunder”* och att *”säkerställa att jämställdhet har beaktats vid rekryteringar”*. Områdeskansliet har i flera år sammanställt statistik ur ett jämställdhetsperspektiv över genomförda rekryteringar och föreliggande excelunderlag är ett led i detta arbete.

Om excelunderlaget

Excelunderlaget innehåller information om de rekryteringar som gjorts på det naturvetenskapliga området sedan 2012 där det finns ett anställningsbeslut som vunnit laga kraft. Underlaget innehåller information om sektion, befattning, institution, ämnesinriktning, kön, föregående arbetsgivare, land/lärosäte för forskarstudier och antal sökande kandidater. Detta innebär att datasetet kan skäras och analyseras på många olika ledder. Informationen om hur många män respektive kvinnor som kallats till intervju samt hur dessa individer har rangordnats är inte fullständig. Informationen hämtas nämligen ur digitala LFN-protokoll och samtliga protokoll är inte tillgängliga digitalt. De protokoll som inte finns digitalt ligger i arkivet och kan beställas om vi vill ha ett komplett underlag från och med år 2016.

¹ Dnr SU FV-1.1.2-0344-17

Områdeskansliet för naturvetenskap



Sammanfattning av bifogat excelunderlag

Könsfördelning bland sökande respektive anställda

Inom varje sektion har andelen kvinnor bland de som anställs varit något högre än andelen kvinnor bland de sökande, sett till samtliga befattningar sammantaget (BL, UL samt P) och för hela analysperioden. Detta är i linje med att verka för att öka andelen anställda av det underrepresenterade könet. På motsvarande sätt har andelen män inom varje sektion varit något lägre bland de som anställs än bland de sökande.

Antal anställda samt antal ansökningar från kvinnor (k) respektive män (m) sammantaget för hela perioden 2012 – juli 2019 och för alla befattningar:

Biologi

Ansökningar 293k + 524m = 817 (36% k, 64% m)

Anställda 15k + 14m = 29 (52% k, 48% m)

Geo/Miljö

Ansökningar 82k + 213m = 295 (28% k, 72% m)

Anställda 10k + 16m = 26 (38% k, 62% m)

Kemi

Ansökningar 115k + 409m = 524 (22% k, 78% m)

Anställda 4k + 11m = 15 (27% k, 73% m)

Ma/Fy exkl MND

Ansökningar 219k + 1220m = 1439 (15% k, 85% m)

Anställda 12k + 51m = 63 (19% k, 81% m)

MND

Ansökningar 63k + 53m = 116 (54% k, 46% m)

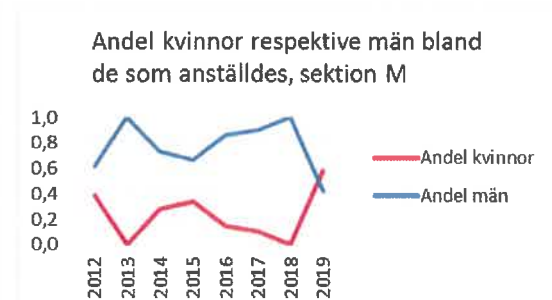
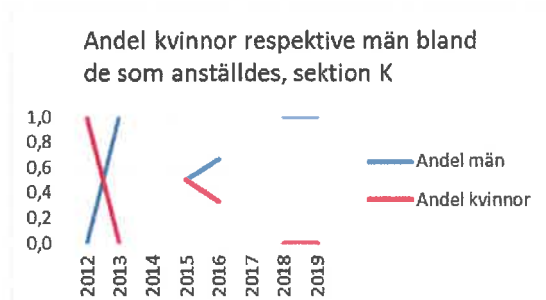
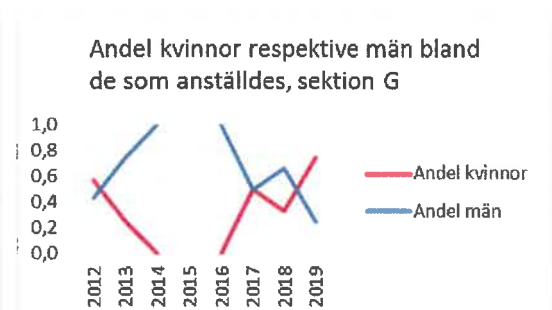
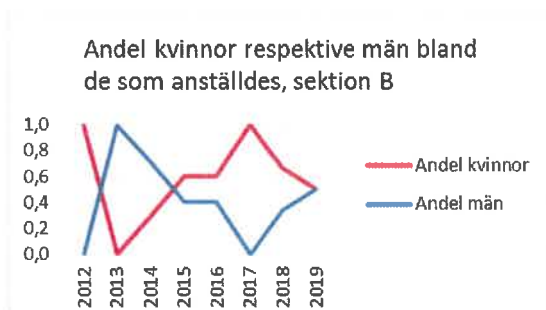
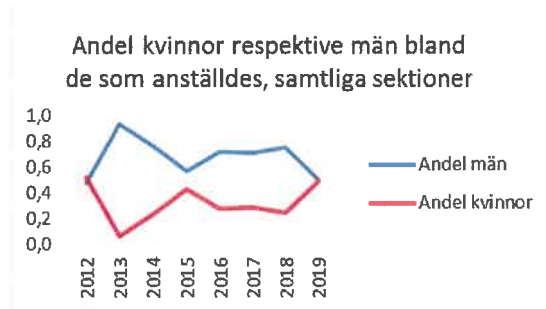
Anställda 9k + 5m = 14 (64% k, 36% m)

Könsfördelning bland intervjuade respektive anställda

För de ärenden där protokollen är digitalt tillgängliga framkommer att totalt 181 personer har intervjuats från och med 2016. Av dessa var 58 kvinnor (32%) och 123 män (68%). Från och med 2012 har vi anställt 147 personer varav 50 kvinnor (34%) och 97 män (66%).

Låg andel kvinnor anställdes 2013

År 2013 var andelen kvinnor särskilt låg och andelen män särskilt hög bland de som anställdes, sett till samtliga sektioner och befattningar sammantaget. Andelen kvinnor var detta år låg inom varje enskild sektion.



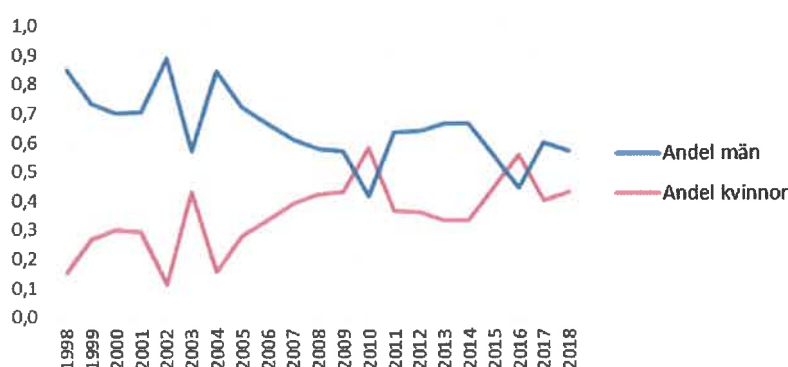
Vidare analyser

Mer detaljerade analyser kan behöva göras för enskilda sektioner, befattningar, ämnesinriktningar och olika steg i rekryteringsprocessen för att upptäcka eventuella flaskhalsar av ojämställdhet.

Jämställdheten inom docentärenden

Områdeskansliet sammanställer årligen statistik över antalet nya docenter i naturvetenskap (statistikunderlaget är inte bifogat). Sett till samtliga sektioner ses, med viss variation mellan åren, en något ökande trend avseende andelen kvinnor bland nya docenter under mätperioden (1998-2018). Gällande andelen män ses motsvarande avtagande trend över åren.

Andel kvinnor respektive män bland nyblivna docenter för samtliga sektioner



Eftersom antalet ärendet per år inom varje sektion är relativt litet resulterar det i stora variationer mellan åren när varje sektion analyseras var för sig och det är svårare att läsa ut några genomgående mönster. I tabellen nedan visas könsuppdelad statistik på antalet nya docenter per sektion och år. Även andelarna kvinnor respektive män presenteras.

Tabell 1. Antalet nya docenter per sektion och år

	Biologiska sektionen		Geovetenskapliga sektionen		Kemiska sektionen		Matematisk-fysiska sektionen		Samtliga sektioner	
	Antal*	Andel kvinnor	Antal*	Andel kvinnor	Antal*	Andel kvinnor	Antal*	Andel kvinnor	Antal*	Andel kvinnor
1998	5 (0/5)	0,00	2 (1/1)	0,50	8 (2/6)	0,25	5 (0/5)	0,00	20 (3/17)	0,15
1999	5 (2/3)	0,40	2 (1/1)	0,50	5 (1/4)	0,20	3 (0/3)	0,00	15 (4/11)	0,27
2000	3 (1/2)	0,33	2 (0/2)	0,00	1 (0/1)	0,00	4 (2/2)	0,50	10 (3/7)	0,30
2001	4 (1/3)	0,25	2 (0/2)	0,00	7 (2/5)	0,29	4 (2/2)	0,50	17 (5/12)	0,29
2002	6 (2/4)	0,33	2 (0/2)	0,00	7 (0/7)	0,00	3 (0/3)	0,00	18 (2/16)	0,11
2003	6 (3/3)	0,50	6 (3/3)	0,50	3 (1/2)	0,33	6 (2/4)	0,33	21 (9/12)	0,43
2004	6 (2/4)	0,33	2 (0/2)	0,00	2 (0/2)	0,00	3 (0/3)	0,00	13 (2/11)	0,15
2005	4 (1/3)	0,25	3 (1/2)	0,33	5 (3/2)	0,60	6 (0/6)	0,00	18 (5/13)	0,28
2006	2 (2/0)	1,00	1 (0/1)	0,00	1 (0/1)	0,00	2 (0/2)	0,00	6 (2/4)	0,33
2007	4 (3/1)	0,75	4 (3/1)	0,75	3 (1/2)	0,33	4 (1/3)	0,25	18 (7/11)	0,39
2008	6 (4/2)	0,67	3 (1/2)	0,33	3 (2/1)	0,67	7 (1/6)	0,14	19 (8/11)	0,42
2009	3 (2/1)	0,67	1 (0/1)	0,00	0 (0/0)	–	3 (1/2)	0,33	7 (3/4)	0,43
2010	1 (1/0)	1,00	2 (1/1)	0,50	3 (2/1)	0,67	6 (3/3)	0,50	12 (7/5)	0,58
2011	1 (0/1)	0,00	4 (1/3)	0,25	1 (1/0)	1,00	5 (2/3)	0,40	11 (4/7)	0,36
2012	10 (7/3)	0,70	6 (1/5)	0,17	5 (0/5)	0,00	4 (1/3)	0,25	25 (9/16)	0,36
2013	4 (2/2)	0,50	4 (1/3)	0,25	1 (1/0)	1,00	6 (1/5)	0,17	15 (5/10)	0,33
2014	2 (0/2)	0,00	2 (1/1)	0,50	5 (2/3)	0,40	3 (1/2)	0,33	12 (4/8)	0,33
2015	4 (2/2)	0,50	2 (1/1)	0,50	2 (2/0)	1,00	10 (3/7)	0,30	18 (8/10)	0,44
2016	2 (1/1)	0,50	4 (3/1)	0,75	0 (0/0)	–	3 (1/2)	0,33	9 (5/4)	0,56
2017	7 (4/3)	0,57	3 (2/1)	0,67	1 (0/1)	0,00	9 (2/7)	0,22	20 (8/12)	0,40
2018	2 (0/2)	0,00	2 (1/1)	0,50	7 (4/3)	0,57	3 (1/2)	0,33	14 (6/8)	0,43
Totalt	87 (40/47)	0,46	59 (22/37)	0,37	70 (24/46)	0,34	99 (21/78)	0,21	315 (110/205)	0,35

*Antal= Totalt antal (antal kvinnor/antal män)

Rekryteringar 2013-2015 respektive 2016-2018, Naturvetenskapliga området.

Avser rekryteringar av professor (inklusive kallade professorer), universitetslektor och biträdande lektor, där anställningsbeslutet anger första anställningsdag inom den angivna perioden.

	2013-2015		2016-2018	
	Antal	%	Antal	%
Antal anställningar som påbörjas under perioden	57	100%	44	100%
Antal kvinnor	15	26%	12	27%
Antal Män	42	74%	32	73%
Dr-examen SU	11	19%	5	11%
Dr-examen annat svenskt lärosäte	12	21%	11	25%
Dr-examen utländskt lärosäte	34	60%	28	64%
Föregående arbetsplats SU	13	23%	7	16%
Föregående arbetsplats Sverige (ej SU)	15	26%	9	20%
Föregående arbetsplats utomlands	29	51%	28	64%
Dr-examen SU + Föregående arbetsplats SU*	8	14%	2	5%
Antal ansökningar	1006	100%	1362	100%
Antal ansökningar från kvinnor	270	27%	319	23%
Antal ansökningar från män	736	73%	1043	77%

* 2013-2015 är det 4 kvinnor och 4 män som har SU som föregående arbetsplats samt doktorsexamen från SU.
Följande period är det 2 män som har motsvarande bakgrund.

Anteckningar från kemis arbetsgrupp i jämställd rekrytering sommaren 2019

Kemiska sektionsberedningen beslutade på mötet 190522 att inrätta en arbetsgrupp i jämställd rekrytering, som förberedelse till diskussionen på Arbetsutskottets internat 21-22 augusti. Arbetsgruppen tog fram statistik för sektionen, intervjuade kollegor, diskuterade orsaker till den sneda könsbalansen, samt kom fram till förslag på åtgärder på sektions-, fakultets- och universitetsnivå. Slutsatserna presenterades på Arbetsutskottets internat.

Deltagare: Berit Olofsson (sektionsdekan, organisk kemi), Niklas Hedin (vice sektionsdekan, MMK), Gunnar Svensson (prefekt MMK), Arne Elofsson (bitr. prefekt DBB), David Drew (DBB), Fahmi Himo (organisk kemi)

Möten: 13 juni, 19 juni, 27 juni, 20 aug

Rekryteringar 2015-2019 via kemis lärarförslagsnämnd (LFN)

2018	BUL	MMK	M	Mika Sipponen	K som tvåa
2018	BUL	MMK	M	Adam Slabon	K som tvåa
2018	P	DBB (Neuro)	M	Christian Broberger	K som tvåa
2018	BUL	OK	M*2	Francisco Juliá-Hernández & Nicklas Selander (dubbling)	
2017	P	DBB	M	Ville Kaila	K tackade nej
2016	P	MMK	K	Anja Verena-Mudring	
2015	UL	OK	M	Joseph Samec	enbart män sökte
2015	BUL	Neuro	K	Henrietta Nielsen	K som tvåa
2015	BUL	MMK	M	Andrew Pell	K som tvåa
Totalt	P: 1 av 3 (33%)		UL: 0 av 1 (0%)		BUL: 1 av 6 (17%)

(rekryteringar för Analytisk kemi är ej med, dessa hanterades av en blandad LFN)

Statistik för kemiinstitutionerna (andel kvinnor)

Tydlig statistik visade sig vara mycket svår att få fram via administrativ personal, eftersom flera otydliga anställningskategorier finns. Dessa används i olika utsträckning på institutionerna. Vi har manuellt tagit fram siffror för att förtydliga i vilka grupper vi har skev balans.

Institution	Doktorander	Post docs ¹	Forskare (PI) ²	BUL & UL	Prof
DBB	51 av 98 (52%)	16 av 40 ³ (40%)	10 av 20 (50%)	1 av 4 (25%)	2 av 14 (14%)
OK	7 av 34 (21%)	9 av 28 (32%)	0 av 3 (0%)	0 av 2 (0%)	2 av 7 (29%)
MMK (inkl AK)	17 av 40 (43%)	8 av 26 (30%)	3 av 22 (14%)	1 av 4 (25%)	4 av 16 (25%)
MMK (exkl AK)	13 av 36 (36%)	10 av 33 (28%)	2 av 13 (15%)	0 av 3 (0%)	3 av 13 (23%)
Totalt (inkl AK)	75 av 172 (43%)	33 av 94 (35%)	13 av 45 (29%)	2 av 10 (20%)	8 av 37 (22%)

¹ Inklusive post docs med egna medel från extern finansör, t ex Wenner-Gren och CTS, samt de som är anställda som forskare men utför post doc-arbete.

² Stor spridning av arbetsuppgifter inom denna kategori, innehåller både tillsvidareanställda forskningsingenjörer, personer som mest undervisar, är studierektor etc, och de som är "karriärforskare" med externa anslag som finansierar deras lön.

³ Stipendiefinansierade post docs ej medräknade.

Förslag för att förbättra situation för kvinnor på SU

- Satsa på de unga kvinnor som redan finns på SU, t ex genom mentorsprogram för doktorander och post docs.
- Besluta om vilka nämnder och arbetsgrupper som det är viktigt att ha jämn könsbalans i – ändra resten för att minska den administrativa arbetsbördan för kvinnor
- Ha kvinnliga opponenter så ofta som möjligt – istället för att överbelasta kvinnor i betygsnämnden.
- Bjuda in kvinnliga föredragshållare oftare - ha central pott pengar för att bjuda in framgångsrika kvinnor?
- Kan SU införa tydligare **personalkategorier** som det går att föra statistik på utan krångel? Går det att använda SUKat-statistik istället?
- Redovisa statistiken öppet och regelbundet som inspiration för förbättring?

Förslag för att förbättra rekryteringen

- Inför tydligare rekryteringsprinciper, t ex att institutioner måste ta kontakt med minst 5 kvinnor som de gärna vill ska söka den tjänst de vill utlysa. Om inte en viss andel av de listade kvinnorna faktiskt söker så kan man avblåsa/förlänga utlysningen.
- Be granskare om en tätgrupp för män och en för kvinnor, som LFN diskuterar på LFN1. Då slipper vi att första kvinnan rankas på plats 5-6, vilket kanske sitter kvar undermedvetet på LFN2 även om kvinnan blir kallad till intervju.
- Utreda om kriteriet om att vi ska välja kvinnan "vid lika meriter" är underutnyttjat. Det är ändå så stor felmarginal när man jämför kompetenser att problemet med att kvinnan ofta ses som aningen sämre borde kunna undanröjas.
- Inför ett särskilt **fakultetsstöd** vid rekrytering av kvinnor – funkar det med diskrimineringslagarna? T ex kan fakulteten betala lönen X år de gånger vi anställer kvinnor, så institutionerna får en tydlig morot att välja kvinnan de gånger det finns starka sökande. Alternativt ge klart bättre startpaket till dem. Jämför Chalmers satsning.
- Värna karriärstegen, undvik forskarlinjen med specialbefordran.
- Kan vi stimulera externrekrytering av kvinnor via WAF mer? Går emot punkten ovan men skulle vara en bra möjlighet om det funkar.
- Se över anställningsformen forskare – risk att dessa anställs genom interna kontakter och att folk fastnar där. Låser upp institutionens medel som annars kan användas för lektorslöner. Använd titeln Forskningsingenjör för de som tar hand om instrument osv.
- Driva frågan att VR och andra finansiärer ska ändra sitt PD- stöd till längre repatriering och krav på att byta lärosäte. Deras utlysningar behöver gynna mobilitet och synka med nya BUL-reglerna.
- Bilda en **permanent arbetsgrupp** för jämställdhet på fakulteten som kommer med skarpa förslag, kollar på ekonomiska konsekvenser och levererar årlig statistik. Där kan även goda erfarenheter delas mellan sektionerna.

Förslag på satsningar inom kemisektionen

- Ordna en **konferens med enbart kvinnliga inbjudna talare** varje år. Roter mellan forskarutbildningsämnen: bjud in typ 20 kvinnliga talare (varav några kända och resten unga). Be kända forskare nominera. Doktorander och post docs betalar minimal registreringsavgift, håll till i G-salen eller i Aula Magna (dock jättedyrt där!).

Bjud in representant från Wallenberg, VR etc. för att beskriva möjligheter att söka medel som PD och PI. Idén bygger på existerande årlig konferens "[FemEx - female excellence in theoretical chemistry](#)" där talarna väljs ut från en databas där alla kvinnliga teoretiska kemister är listade. *Budgetera 200 000 kr från sektionens budget för detta 2020?*

- **Starta ett mentorsprogram** för kvinnliga doktorander och post docs på kemi, bekosta via sektionsbudgeten.
- Skärp upp diskussionerna om lika meriter på **kemis LFN** – börja redan på LFN1 och upprepa på LFN2.
- Budgetera medel 2020 för **inbjudna kvinnliga talare** inom kemi – ok att kombinera med opponentskap.

Förslag till sammansättning och mandat för N-områdets IT-grupp.

Bakgrund.

Det har sedan starten av den nuvarande mandatperioden för IT-samordningsgruppen (mars 2018) funnits en uttalad målsättning från universitetsledningen att bygga upp en ny organisatorisk form för att säkerställa kärnverksamhetens inflytande över prioritering och leverans av IT, där ansvaret för att inrätta och bemanna lämpliga grupper överförs till de bägge områdesnämnderna i stället för att som idag områdesnämnderna får ett uppdrag av rektor att bemanna IT-samordningsgruppen. För N-området gav områdesnämndens AU därför 2019-04-01 Sten Hellman i uppdrag att "att ta fram ett förslag för områdets framtida hantering av IT- frågor."

Dessutom har under våren 2019 har den nya IT-chefen Linn Myhrman och universitetsdirektören Eino Örnfeldt tagit upp en diskussion om hur IT-avdelningens arbete. Dessa diskussioner kommer att fortsätta under hösten, förslaget till inrättandet av en IT-grupp för N-området som presenteras nedan bygger på antagandet att IT arbetet på SU kommer att förändras på två områden som påverkar hur N-området organiserar sitt arbete med IT-frågor:

- Det tidigare arbetssättet med en ganska strikt uppdelning mellan "projekt" och "objekt i förvaltning" modifieras till något som kanske kommer att kallas en "portföljmodell". Det är i nuläget inte helt klart hur det här kommer att fungera i praktiken, men rimligen kommer det att innebära att vi får ett tydligare sätt att medverka och påverka i alla projekt som pågår. I den nuvarande modellen har vi en tydlig (om än inte alltid enkel) roll för att påverka de objekt som är "satta i förvaltning" genom att ITS-medlemmar är medlemmar i objektfamiljernas styrgrupper. Innan dess har våra möjligheter att påverka projekt som utvecklas av IT-avdelningen inte varit lika tydligt definierad, främst genom referensgrupper i de projekt där sådana funnits men även genom att IT-samordnarna för de bägge områdena i allt högre utsträckning funnits med i diverse styrgrupper.

För vår del kommer denna förändring rimligen innebära att medlemmarna i IT-gruppen inte enbart kommer att representera området i objektfamiljernas styrgrupper (och i två fall objektens styrgrupper) utan även få ett mer samlat ansvar för insynen även i de projekt som ännu är under utveckling. Detta är bakgrunden till skrivningar som " Ansvarar tillsammans med IT-samordnaren för en överblick över pågående projekt som drivs av IT-avdelningen med relevans för lärandestöd." i beskrivningen av uppgifterna för IT-gruppens ledamöter.

- Den tidigare IT-strategiska styrgruppen ersätts av en IT-styrgrupp där medlemmarna är universitetsdirektören, IT-chefen, vice-rektorerna och studentrepresentanter. Denna kommer att fatta beslut om budget och innehållet i portföljen efter samråd med ITS-gruppen och OR. I den tidigare IT-strategiska styrgruppen var rektorsrådet Mats Danielsson medlem, och i de tidigare diskussionerna var avsikten att de bägge IT-samordnarna skulle ta över den rollen. Men som det ser ut nu så kommer IT-samordnarna inte att vara medlemmar i IT-styrgruppen. Det är ändå rimligt att tänka att IT-samordnaren kommer att spela en viktig roll i förberedelserna inför IT-styrgruppens möten, vilket jag försökt täcka in med formuleringen "IT-samordnaren informerar kontinuerligt områdets vice-rektor om IT-gruppens arbete", men det går kanske att finna ett lämpligare sätt att beskriva detta.

Så för att sammanfatta: medlemmarna i IT-gruppen kommer troligen att få ett litet mer omfattande (och tydligare!) mandat än medlemmarna i den nuvarande IT-samordningsgruppen. Det kan innebära litet mer arbete, men förhoppningsvis litet mindre frustration. I IT-styrgruppen kommer området (åtminstone formellt) representeras av vice-rektor, vilket betyder att det blir än viktigare att IT-samordnaren regelbundet rapporterar till områdets vice-rektor.

Förslag

IT-gruppens mandat

IT-gruppens uppdrag är att företräda N-områdets intressen och säkerställa kärnverksamhetens inflytande över prioritering och leverans av IT.

IT-gruppen skall säkerställa att initiativ och förslag inom IT-området speglar hela N-områdets intressen och är brett förankrade.

IT-gruppens sammansättning.

N-områdets IT-grupp består av sex personer utsedda av områdesnämnden. Medlemmarna arbetar gemensamt för att säkerställa kärnverksamhetens inflytande över prioritering och leverans av IT. Varje medlem har särskilt ansvar för ett av följande specifika ansvarsområden:

IT-samordning, lärandestöd, administrativt studiestöd, forskningsstöd, digitala kanaler samt centralt stöd. Dessutom utser de bägge områdena gemensamt en person med ansvar för lärarutbildningarnas IT-stöd.

- en IT-samordnare för N-området.

IT-samordnaren är ordförande i N-områdets IT-grupp och har ett övergripande ansvar för att information om IT-relaterade frågor förs ut till kärnverksamheten och omvänt att önskemål och synpunkter från kärnverksamheten förs fram i lämpliga fora. IT-samordnaren informerar löpande områdets sektionsberedningar om aktuella IT-frågor, och ansvarar för att informationen på områdets web-plats är uppdaterat. IT-samordnaren informerar kontinuerligt områdets vice-rector om IT-gruppens arbete.

- en person med ansvar för utbildningsstöd, särskilt lärandestöd (pedagogik).

Representerar området i styrgruppen för objektet lärandestöd och i styrgruppen för objektfamiljen utbildningsstöd. Är kontaktperson för relaterade IT-frågor, särskilt med kontaktpersoner utsedda av områdets GB och FB, men även t ex studierektorer och relevanta nätverk. Ansvarar tillsammans med IT-samordnaren för en överblick över pågående projekt som drivs av IT-avdelningen med relevans för lärandestöd.

- en person med ansvar för utbildningsstöd, särskilt administration.

Representerar området i styrgruppen för objektet SID (studiedokumentation och dokumentation) och i styrgruppen för objektfamiljen utbildningsstöd. Är kontaktperson för relaterade IT-frågor, särskilt med kontaktpersoner utsedda av områdets GB och FB och relevanta nätverk. Ansvarar tillsammans med IT-samordnaren för en överblick över pågående projekt som drivs av IT-avdelningen med relevans för studieadministration.

- en person med ansvar för forskningsstöd.

Representerar området i styrgruppen för objektfamiljen forskningsstöd. Är kontaktperson för relaterade IT-frågor, särskilt med kontaktpersoner utsedda av områdets FB och relevanta nätverk. Ansvarar tillsammans med IT-samordnaren för en överblick över pågående projekt som drivs av IT-avdelningen med relevans för forskningsstöd.

- en person med ansvar för digitala kanaler.

Representerar området i styrgruppen för objektfamiljen digitala kanaler. Är kontaktperson för relaterade IT-frågor, särskilt med kontaktpersoner utsedda av områdets info-grupp och samverkansberedning samt relevanta nätverk. Ansvarar tillsammans med IT-samordnaren för en överblick över pågående projekt som drivs av IT-avdelningen med relevans för digitala kanaler.

- en person med ansvar för centralt stöd.

Representerar området i styrgruppen för objektfamiljen centralt stöd. Är kontaktperson för relaterade IT-frågor. Ansvarar tillsammans med IT-samordnaren för en överblick över pågående projekt som drivs av IT-avdelningen med relevans för centralt stöd.

samt en person

- en person med ansvar för lärarutbildningarnas IT-stöd
(utsedd gemensamt av de bägge områdesnämnderna).

Representerar kärnverksamheten i styrgrupper för objekten VFU-portal och VFU-portfölj. Är kontaktperson för relaterade IT-frågor, särskilt med kontaktpersoner utsedda av LUS och med de institutioner som ansvarar för lärarutbildning. Ansvarar tillsammans med IT-samordnaren för en överblick över pågående projekt som drivs av IT-avdelningen med relevans för lärarutbildning.

Samverkan mellan IT-gruppen och övriga grupper och beredningar inom området

Medlemmarna i IT-gruppen företräder hela området. För att realisera detta krävs ett omfattande, och i vissa fall formaliserat, informationsflöde så att medlemmarna i IT-gruppen har god kännedom om krav och önskemål från kärnverksamheten och omvänt att den kunskap om prioriteringar och pågående projekt som IT-gruppens medlemmar får i sin verksamhet förmedlas ut i kärnverksamheten.

Vi föreslår därför att områdesnämnden uppdrar åt vissa av områdets beredningar och grupper att utse kontaktpersoner i IT-frågor enligt nedan. Dessa kontaktpersoner har som uppdrag att förmedla önskemål och synpunkter från den beredning/grupp som utser dem i IT-relaterade frågor till motsvarande person i IT-gruppen, och att tjäna som första kontakt då medlemmar i IT-gruppen behöver rådfråga representanter för kärnverksamheten inom specifika områden. Förslaget till sådana kontaktpersoner är:

Grundutbildningsberedningen utser en kontaktperson som primärt samråder med IT-gruppens två medlemmar med ansvar för utbildningsstöd.

Forskarutbildningsberedningen utser en kontaktperson som primärt samråder med IT-gruppens två medlemmar med ansvar för utbildningsstöd och med IT-gruppens medlem med ansvar för forskningsstöd.

Infogruppen utser en kontaktperson som primärt samråder med IT-gruppens medlem med ansvar för digitala kanaler.

Samverkansberedningen utser en kontaktperson som primärt samråder med IT-gruppens medlem med ansvar för digitala kanaler.

Lärarutbildningsberedningen utser en kontaktperson som primärt samråder med IT-gruppens medlem med ansvar för lärarutbildningarnas IT-stöd.

Utöver dessa formaliserade kanaler uppmuntras existerande formella och informella nätverk att utbyta information med IT-gruppens medlemmar.



Stockholms
universitet

UTKAST
2019-08-19

Dnr SU FV-2.1.1-2408-19

Rektor

Handläggare:
Marie Eriksson
Controller
Planeringssekretariatet

Indragning samt omfördelning av myndighetskapital

Indragning av myndighetskapital

Det finns fortfarande ett relativt högt myndighetskapital ackumulerat inom universitetet, trots den minskning av kapitalet som blev följden av 2018 års underskott om 196 mnkr. Rektor har tidigare beslutat om indragningar av myndighetskapital både 2017 och 2018. Efter överväganden, bl.a. utifrån utfallet 2018, tertialrapport 1 och aktuell prognos, beslutar rektor nu om en indragning även 2019. Ytterligare indragningar av kapital kan bli aktuella även kommande år.

Till skillnad från tidigare år kommer dock inte det indragna kapitalet att fördelas tillbaka ut till områdesnämnderna för specifika satsningar, utan behålls centralt. Detta görs för att stärka möjligheterna till central finansiering av de större strategiska satsningar som är planerade, exempelvis nybyggnationen i Albano.

Tidigare år har indragning gjorts av ackumulerat kapital både inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå (UGA) och forskning och utbildning på forskarnivå (FUF). Indragningen av myndighetskapital 2019 innebär istället en indragning bara av delar av det ackumulerade kapitalet inom UGA. Denna avvägning görs då det är UGA-kapitalet som det egentligen finns minst anledning att ackumulera mycket av i verksamheten, då utbildningen redan är genomförd, utan att hela det tilldelade beloppet använts.

Indragningen per områdesnämnd har beräknats per institution (se nedan). Uppdraget om indragning av kapital ges dock till respektive områdesnämnd, som i förekommande fall kan ta hänsyn till särskilda omständigheter hos vissa institutioner vid indragningen av kapitalet. Principen för indragningen är att för de institutioner där myndighetskapitalet inom UGA överstiger 10 procent av dess omslutning inom UGA, så dras 20 procent av det överstigande UGA-kapitalet in.

Indragningen innebär att 25 mnkr UGA-kapital dras in från områdesnämnderna. Efter indragningen finns totalt 679 mnkr kvar hos institutionerna och fakulteterna, varav 81 mnkr UGA-kapital. Eftersom det ackumulerade kapitalet inom UGA finns inom det humanvetenskapliga området, är det också därifrån som i stort sett hela indragningen görs.

Omfördelning av myndighetskapital

Det finns en relativt stor obalans mellan verksamhetens kapital och det centrala kapitalet avseende fördelningen mellan UGA och FUF. Centralt finns ett underskott inom FUF-kapitalet, medan det inom Naturvetenskapliga fakulteten istället finns ett underskott inom UGA-kapitalet. Vid bokslutet 2018 uppgick Naturvetenskapliga fakultetens underskott inom UGA-kapitalet till -64 mnkr. En omfördelning föreslås därför, där 64 mnkr UGA-kapital överförs till Områdesnämnden för naturvetenskap från det centrala kapitalet, för att täcka detta underskott. Samtidigt omfördelas 64 mnkr FUF-kapital samtidigt till det centrala kapitalet från Områdesnämnden för naturvetenskap.

Den omfördelning mellan UGA och FUF som föreslås är enbart en intern omföring som inte påverkar vare sig områdesnämndens totala ackumulerade kapital eller universitetets fördelning mellan UGA- och FUF-kapital på en aggregerad nivå.

Rektor beslutar att:

- En indragning görs av 24 844 tkr av det ackumulerade myndighetskapitalet inom UGA från Områdesnämnden för humanvetenskap, som får i uppdrag att dra in motsvarande kapital från institutioner/enheter inom området.
- En indragning görs av 168 tkr av det ackumulerade myndighetskapitalet inom UGA från Områdesnämnden för naturvetenskap, som får i uppdrag att dra in motsvarande kapital från institutioner/enheter inom området.
- Det indragna kapitalet behålls centralt för att stärka möjligheterna till central finansiering av strategiska satsningar.
- En omfördelning görs av 64 000 tkr FUF-kapital från Områdesnämnden för naturvetenskap till det centrala kapitalet. 64 000 tkr UGA-kapital omfördelas samtidigt från det centrala kapitalet till Områdesnämnden för naturvetenskap.

Ackumulerat myndighetskaptal (tkr)							
	10% av UGA- intäkter	Myndighets- kapital UGA överstigande 10% av UGA- intäkter	Indragning: 20% av överstigande UGA-kapital	Återstående UGA-kapital tkr	Återstående UGA-kapital % av UGA- intäkter	Återstående totalt kapital tkr	Återstående totalt kapital % av totala intäkter
100 Humanistiska Fakultetsnämnden	10 329	401	80	10 649	10%	8 629	5%
102 Filosofiska Institutionen	2 182	6 177	1 235	7 124	33%	9 850	18%
103 Institutionen för etnologi religionshistoria och genusvetenskap (ERG)	2 544	0	0	-3 863	-15%	-11 173	-21%
104 Historiska Institutionen	2 295	0	0	-10 682	-47%	-7 480	-12%
106 Institutionen för kultur och estetik	4 737	0	0	-13 945	-29%	-483	0%
108 Institutionen för arkeologi och antikens kultur	1 117	0	0	-161	-1%	11 741	17%
116 Strindbergprojektet	0	0	0	0		183	19%
120 Institutionen för mediestudier	4 674	0	0	2 881	6%	9 045	10%
121 Institutionen för de humanistiska och samhällsvetenskapliga ämnenas didaktik	3 220	0	0	-7 072	-22%	-3 647	-6%
122 Accelerator	50	0	0	31	6%	-88	-2%
150 Engelska institutionen	2 562	4 226	845	5 943	23%	3 691	7%
153 Institutionen för lingvistik	2 295	0	0	-3 600	-16%	19 111	29%
154 Institutionen för svenska och flerspråkighet	7 603	8 293	1 659	14 237	19%	37 903	30%
158 Institutionen för slaviska och baltiska språk finska nederländska och tyska	2 623	3 561	712	5 472	21%	10 585	21%
161 Institutionen för språkdidaktik	7 556	0	0	-4 536	-6%	-8 662	-9%
165 Romanska och klassiska institutionen	3 374	0	0	838	2%	13 436	20%
172 Institutionen för Asien- Mellanöstern- och Turkietstudier	2 544	0	0	-1 192	-5%	-8 207	-17%
200 Juridiska Fakultetsnämnden	3 370	293	59	3 604	11%	10 444	24%
220 Juridiska institutionen	13 662	0	0	5 084	4%	24 915	12%
300 Samhällsvetensk Fakultetsnämnd	22 188	0	0	14 172	6%	25 023	8%
301 Ekonomisk historia och Internationella relationer	1 795	4 089	818	5 066	28%	9 038	25%
302 Företagsekonomiska institutionen	13 706	0	0	-8 546	-6%	-10 333	-6%
303 Institutet för internationell ekonomi	0	0	0	0		21 192	48%
304 Kulturgeografiska institutionen	1 953	0	0	1 262	6%	4 998	11%
305 Nationalekonomiska institutionen	4 125	0	0	1 848	4%	7 422	10%
306 Institutionen för pedagogik och didaktik	7 621	33 697	6 739	34 579	45%	72 447	56%
308 Psykologiska institutionen	8 398	2 439	488	10 349	12%	7 930	5%
309 Socialantropologiska institutionen	1 286	0	0	-7 250	-56%	-4 585	-14%
310 Sociologiska institutionen	2 273	0	0	2 231	10%	12 829	17%
311 Statistiska institutionen	2 411	0	0	2 071	9%	6 405	21%
312 Kriminologiska institutionen	1 445	0	0	367	3%	-2 596	-9%
314 Institutionen för socialt arbete	6 703	0	0	-7 571	-11%	8 423	8%
317 Specialpedagogiska institutionen	6 637	27 896	5 579	28 954	44%	51 747	64%
318 Barn- och ungdomsvetenskapliga institutionen	10 054	21 726	4 345	27 435	27%	55 245	42%
320 Statsvetenskapliga institutionen	3 883	3 074	615	6 342	16%	13 625	15%
321 Stockholms centrum för forskning om offentlig sektoe	0	0	0	0		5 082	29%
323 Institutionen för data- och enskap	15 097	5 566	1 113	19 550	13%	14 358	6%

328 Institutet för social forskning	713	0	0	325	5%	19 366	27%
329 Centrum för socialvetenskaplig alkohol- och drogforskning	0	0	0	0			
330 Chess	0	0	0	0			
331 Stresstorskningsinstitutet	0	0	0	0		14 950	33%
333 Institutionen för folkhälsovetenskap	606	2 781	556	2 831	47%	32 702	53%
400 Nat Vet. Fakultetsnämnden	6 589	0	0	5 245	8%	40 742	17%
401 Institutionen för astronomi	409	0	0	-3 403	-83%	21 656	30%
402 Fysikum	1 912	0	0	-1 873	-10%	19 339	7%
403 Matematiska institutionen	4 601	839	168	5 272	11%	23 838	23%
404 Meteorologiska institutionen (MISU)	318	0	0	-1 770	-56%	-682	-1%
405 Internationella meteorologiska institutet	0	0	0	0		159	7%
408 Institutionen för matematikämnet och naturvetenskapsämnenas didaktik	7 187	0	0	-12 700	-18%	-15 476	-14%
412 Numerisk Analys O Datalogi	0	0	0	0			
431 Institutionen för biokemi och biofysik	1 588	0	0	-9 553	-60%	3 443	1%
432 Institutionen för material- och miljö kemi	2 192	0	0	-1 153	-5%	29 602	22%
433 Institutionen för organisk kemi	548	0	0	-6 175	-113%	-5 229	-7%
460 Institutionen för biologisk grundutbildning	2 920	0	0	-609	-2%	-690	-2%
463 Institutionen för naturgeografi	4 163	0	0	-5 007	-12%	572	0%
464 Institutionen för geologiska vetenskaper	2 420	0	0	-1 450	-6%	7 583	8%
465 Institutionen för molekylär biovetenskap Wenner-Grens institut	1 230	0	0	-43	0%	-13 347	-7%
468 Zoologiska institutionen	1 459	0	0	-4 390	-30%	-20	0%
473 Institutionen för ekologi miljö och botanik	1 409	0	0	-3 056	-22%	28 322	22%
474 Institutionen för biovetenskaper och näringslära	728	0	0	-7	0%	-45	-1%
478 Neurokemi O Neurotoxikologi	0	0	0	0			
481 Stockholm Resilience Centre	1 172	0	0	-127	-1%	15 815	9%
483 Bergianska botaniska trädgården	0	0	0	-19		2 866	17%
484 Stockholms universitets Östersjöcentrum	0	0	0	-15		10 605	20%
485 Institutionen för miljövetenskap och analytisk kemi	990	0	0	-23 065	-233%	17 702	9%
490 Nordita	0	0	0	0		7 301	14%
Summa	229 465	125 057	25 011	80 928	4%	679 118	12%

Resultaträkning DBB (tkr)					Beräknat		Budget 2019
2019					ackumulerat	resultat	
					Totalt		
					ackumulerat		
					utfall		
					Ackumulerat		
					tidigare utfall		
					Utfall juni- aug		
VERKSAMHETENS INTÄKTER							
Intäkter av anslag					-21 853	-36 525	-58 378
Intäkter särskilt beslut					104	-1 555	-1 451
Fakturerade kostnader					0	-102	-102
Indirekta kostnader					-2 012	-6 900	-8 912
Över/underprestation					0	0	0
Betalande studenter					-574	0	-574
SUMMA VERKSAMHETENS INTÄKTER					-24 335	-45 082	-69 417
VERKSAMHETENS KOSTNADER							
Kostnader för personal					15 599	26 610	42 209
Semesterlöneskuld och upplupet					555	1 324	555
Kostnader för hyra av lokaler					4 961	5 118	10 079
Kringkostnader för lokaler					216	270	486
Lokalvård					192	305	497
Ersättningar för examensarbeten och forskningspraktik					630	0	630
Ersättningar för insatser kurser					275	0	275
Disputationer					69	161	230
Post					1	1	2
Telekostnader					88	4	92
IT-kostnader					214	786	1 000
KÖL-kostnader 2019					0	0	0
Övriga driftskostnader					528	1 596	2 124
Faktura för gemensamma kostnader					8 789	8 792	17 581
Avskrivningar					611	931	1 542
SUMMA VERKSAMHETENS KOSTNADER					32 728	45 898	77 302
VERKSAMHETSUTFALL (INTÄKTER-KOSTNADER)					8 393	816	7 885

Löner personal
Studiestöd

11 611	17 792	29 403	28 000	42 000
3 988	8 818	12 806	13 900	20 850
15 599	26 610	42 209	41 900	62 850