

## Bedömargruppens motiveringar

### Chalmers tekniska högskola AB

<b>Lärosäte</b> Chalmers tekniska högskola AB	<b>Huvudområde/examen</b> Tema Breddad rekrytering	<b>ID-nr</b> A-2020-01-4867
<p><b>Bakgrundsbeskrivning</b></p> <p>Chalmers tekniska högskola (Chalmers) bedriver forskning och utbildning inom teknik, naturvetenskap, sjöfart, arkitektur och lärande. Sedan 1937 har Chalmers formellt varit en teknisk högskola, och är sedan 1994 ett privat universitet som drivs i aktiebolagsform med Stiftelsen Chalmers tekniska högskola som ägare. Lärosätet har cirka 10 200 helårsstudenter samt 1 000 forskarstuderande och 3 300 anställda.</p> <p>Utbildningsutbudet på grundnivå och avancerad nivå består framför allt av utbildningsprogram men lärosätet erbjuder också förutbildning i form av ett basår, samt i en mindre omfattning öppna nätbaserade kurser och fristående kurser. Lärosätet har totalt 29 grundnivåprogram och 40 masterprogram. Masterprogrammen, med undantag för ämneslärarprogrammet, ges på engelska och är öppna för internationella studenter. Enligt självvärderingen rekryterar lärosätet främst regionalt på grundnivå och internationellt på avancerad nivå. Forskarutbildningen genomförs inom ramen för ämnesinriktade forskarskolor, som utvecklas av institutionerna med inslag av kurser som ska ge generiska och överförbara kunskaper som är viktiga för yrkeslivet. Rekryteringen av forskarstudenter styrs och utförs på respektive forskarskola.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 34 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet har varit relativt konstant mellan 33 och 34 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 63 procent från Västra Götalands län, följt av Hallands län (7 procent) och Skåne län (5 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 21 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 5 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 16 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 12 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 8 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 55 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 46 procent sedan läsåret 2008/09.</p>		
<p><b>Bedömningsområde Styrning och organisation</b></p> <p><b>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?</b></p> <p><b>Bedömning med motivering:</b> Lärosätet har inte tolkat uppdraget utifrån sina specifika förutsättningar och sin befintliga studentpopulation.</p> <p>Den lärosätessammansatta utgångspunkten för arbetet med breddad rekrytering är enligt självvärderingen att en individs bakgrund inte ska påverka möjligheten att antas till, genomföra och slutföra en utbildning på Chalmers. Bedömargruppen anser att lärosätet inte har gjort en lärosätesspecifik tolkning av sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar</p>		

och sin befintliga studentpopulation. Det framgår i självvärderingen att lärosätet inkluderar breddat deltagande i sin definition och förståelse av breddad rekrytering.

Lärosätet beskriver ett långsiktigt och medvetet arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande, anser bedömaregruppen. I självvärderingen fokuserar lärosätet dock på grundnivån, medan det i hög utsträckning saknas information om breddad rekrytering till avancerad nivå och forskarutbildning. Begränsningen till utbildning på grundnivå gör det svårt för bedömaregruppen att få en helhetsbild av arbetet.

Av självvärderingen framgår att breddad rekrytering ingår som en del av det strategiska ramverket med fyra delmål, som enligt lärosätet är relevanta för breddad rekrytering. Att samtliga fyra delmål relaterar till breddad rekrytering av studenter är dock inte tydligt för bedömaregruppen. Lärosätet beskriver i självvärderingen att målet för arbetet med breddad rekrytering specificeras i den prioriterade verksamhetsutvecklingsplanen som tas fram varje år. I planen konkretiseras arbetet, och mätbara nyckeltal för de underrepresenterade studentgrupper som man vill nå inkluderas. Lärosätet omsätter sedan planen i verksamhetsmässiga mål och medarbetarmål enligt självvärderingen. Det framgår dock inte av självvärderingen hur de verksamhetsmässiga målen och medarbetarmålen kan se ut, noterar bedömaregruppen. Nyckeltalen och målgrupperna som specificeras i den prioriterade verksamhetsutvecklingsplanen ger däremot en tydlig och kommunicerbar bild av vart lärosätet strävar när det gäller breddad rekrytering, och är ett gott exempel på hur arbetet kan systematiseras anser bedömaregruppen.

I dag utgör lärosätets mål och strategier för breddad rekrytering delar av andra verksamhetsmål och strategier, och finns inte samlade i ett separat dokument. Lärosätet gör själv bedömningen att det finns ett behov av att ta fram ett särskilt mål- och strategidokument för breddad rekrytering, vilket bedömaregruppen välkomnar.

Lärosätet reflekterar i sin självvärdering över studentpopulationens sammansättning främst i termer av män och kvinnor, och att nå underrepresenterade målgrupper i allmänhet. Även om könsfördelningen inom tekniska utbildningar är ett utvecklingsområde, anser bedömaregruppen att det också är viktigt att beakta andra faktorer som nationell och social bakgrund. Enligt bedömaregruppen reflekterar inte lärosätet i självvärderingen tydligt över vilka målgrupper man anser är underrepresenterade utöver kvinnor, men i den prioriterade verksamhetsutvecklingsplanen är också studenter med utländsk bakgrund och studenter utan högutbildade föräldrar nämnda med definierade mål- och nyckeltal. Där finns även mätbara nyckeltal i relation till andelen doktorander som rekryteras internationellt. Bedömaregruppen kan inte utläsa av självvärderingen hur lärosätet tar fram den prioriterade verksamhetsutvecklingsplanen, eller hur resultaten av uppföljningen av planen följs upp på programnivå.

#### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör komplettera sitt strategiska ramverk och förtydliga sitt visionära mål med en egen lärosätesspecifik tolkning av breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och befintliga studentpopulation.
- Lärosätet bör ta fram uppföljningsbara mål och identifiera målgrupper för sin rekrytering till samtliga utbildningsnivåer.

- Lärosätet kan fördjupa sin diskussion om hur man vill öka andelen studenter från flera underrepresenterade grupper.

**Bedömningsområde Styrning och organisation****2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?**

**Bedömning med motivering:** Lärosätet har skapat ramar och förutsättningar för arbetet men ansvarsfördelningen för arbetet på olika nivåer vid lärosätet är inte tillräcklig tydlig.

Lärosätets mål med arbetet för breddad rekrytering beslutas, enligt självvärderingen, centralt och styrs genom att målen är integrerade i lärosätets strategiska ramverk, vars syfte är att vara en vägledning och grund för lärosätets systematiska arbetssätt. Lärosätet anger att mål och nyckeltal för breddad rekrytering och breddat deltagande fastställs i den prioriterade verksamhetsutvecklingsplanen där arbetet även resursätts. Planen beslutas sedan av rektor.

Lärosätet beskriver i sin självvärdering till viss del ansvarsfördelningen för arbetet med breddad rekrytering. Enligt bedömargruppen beskrivs utbildningsorganisationens struktur utförligt, men det är mindre tydligt hur arbetet med breddad rekrytering styrs och genomförs av de olika delarna av utbildningsorganisationen. Exempelvis framgår det inte (med undantag av ansvaret för studenternas studiemiljö) om det är fler roller, funktioner eller nämnder och råd eller motsvarande som har ett ansvar för arbetet och för att operationalisera och följa upp de verksamhetsmässiga målen och medarbetarmålen som fastställs i den prioriterade verksamhetsutvecklingsplanen, anser bedömargruppen. Bedömargruppen menar att en tydlig ansvarsfördelning från lednings- till programnivå skulle underlätta arbetet med breddad rekrytering för de fem utbildningsområdena inom grundutbildningsorganisationen.

I självvärderingen framgår dock tydligt, enligt bedömargruppen, hur delar av lärosätets verksamhetsstöd ansvarar för vissa delar av arbetet med breddad rekrytering. Vid inrättande av nya utbildningar finns rutinen att beakta aspekter av breddad rekrytering, vilket bedömargruppen anser är positivt.

Ingen samordnande funktion verkar finnas i dag som har ett övergripande ansvar för breddad rekrytering för hela lärosätet, enligt bedömargruppen.

**Rekommendationer**

- Lärosätet bör tydliggöra och utveckla hur ansvarsfördelningen ser ut för arbetet när det gäller att formulera mål samt genomföra och följa upp arbetet – från ledningsnivå till programnivå.
- Lärosätet kan tydliggöra ansvarsfördelningen i det mål- och strategidokument som lärosätet bedömer att det finns ett behov av att ta fram.
- Lärosätet kan överväga att inrätta en samordnande funktion, ett formaliserat forum eller en samordningsgrupp med personer från olika delar av verksamheten, för att vidareutveckla arbetet med breddad rekrytering.

**Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat****3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?**

**Bedömning med motivering:** Lärosätet genomför många aktiviteter för breddad rekrytering men det finns behov av att samordna aktiviteterna för att säkerställa att de tillsammans bidrar till att nå önskvärda mål och målgrupper.

Lärosätet beskriver i självvärderingen flera aktiviteter för breddad rekrytering som har potential att bidra till att lärosätet närmar sig målen i den prioriterade verksamhetsutvecklingsplanen, anser bedömargruppen. Här ingår att inspirera och intressera elever för högre utbildning, erbjuda basår och andra vägar in på utbildningarna samt arbeta med breddat deltagande. Trots det tycks det, enligt bedömargruppen, inte ha skett någon betydande förändring av andelen studenter från de underrepresenterade grupper som identifierats i den prioriterade verksamhetsutvecklingsplanen (kvinnor, studenter med utländsk bakgrund och studenter utan högutbildade föräldrar). Flera av de rekryteringsinsatser som beskrivs förefaller främst vara lokala (inom Göteborgsområdet) och det framgår inte för bedömargruppen om lärosätet gjort en analys av var rekryteringspotentialen för underrepresenterade grupper kan finnas. Det är också svårt att utläsa av självvärderingen om lärosätet genomför insatser för breddad rekrytering för studier på avancerad nivå och forskarnivå, noterar bedömargruppen.

Av självvärderingen framgår att lärosätet förefaller ha en god bild av vilka aktiviteter som är tänkta att nå en bred målgrupp och vilka som specifikt syftar till att bredda rekryteringen, enligt bedömargruppen. Bedömargruppen anser att detta är en bra utgångspunkt för lärosätet för att närma sig sina mål. Aktiviteter för breddat deltagande är väl utvecklade med en bra modell som grund, enligt bedömargruppen.

Lärosätet beskriver i sin självvärdering att de har etablerat flera skolsamarbeten för att intressera elever för högre utbildning, med mentorer, läxhjälp etc. Även samarbete med idrottsföreningar nämns. Bedömargruppen anser att skol- och idrottssamarbetena är goda exempel på arbetssätt för att nå ut i samhället. Lärosätet nämner att man också medverkar i internationella samarbeten, bland annat i ett nordiskt samarbete mellan tekniska högskolor för utveckling av jämställdhetsarbete. Internationella samarbeten för dialog och erfarenhetsutbyte kan bidra till att utveckla arbetet med breddad rekrytering, menar bedömargruppen.

Lärosätet nämner i sin självvärdering att alternativa urvalsformer tillämpas på vissa utbildningar, och att validering av reell kompetens finns som en möjlighet att bli behörig till en utbildning. I självvärderingen finns ingen ytterligare reflektion om dessa alternativa antagningsvägars påverkan på breddad rekrytering, och inte heller redovisas någon uppföljning av dem. Om dessa alternativa antagningsvägar ska användas som verktyg för breddad rekrytering bör en uppföljning genomföras för att säkra att de bidrar till målen, anser bedömargruppen.

Lärosätet reflekterar i självvärderingen över att de långa tekniska utbildningarna med höga antagningskrav kan leda till att lärosätet uppfattas som en prestigehögskola och ge en stereotyp bild av teknikutbildningar. Däremot reflekterar inte lärosätet över om och hur detta bör bemötas, noterar bedömargruppen. Bedömargruppen menar att det kan vara givande för lärosätet att överväga att arbeta för att förändra bilden som ett prestigelärosäte, och på så sätt minska studenternas oro för att eventuellt inte passa in.

Datum  
2022-02-22Reg.nr  
411-00545-19

Bedömargruppen anser att det är svårt att i självvärderingen få överblick över hur olika delar av lärosätet arbetar med breddad rekrytering, t.ex. med vuxna, kompetensförsörjning eller livslångt lärande, och hur erfarenheter av genomförda insatser används i vidareutvecklingsarbetet.

**Rekommendationer**

- Lärosätet bör samordna de aktiviteter som man genomför inom olika delar av verksamheten för att bredda rekryteringen, och tydliggöra hur de kopplar till de målgrupper man vill nå.
- Lärosätet bör specificera behoven av breddad rekrytering för utbildningar på avancerad nivå och forskarnivå, och utveckla insatser och aktiviteter för att möta dessa behov.
- Lärosätet kan reflektera över om bilden som en prestigehögskola bör bemötas, och i så fall hur arbetet med att förändra samhällets uppfattning av lärosätet ska gå till.

**Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat****4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?**

**Bedömning med motivering:** Lärosätet följer upp arbetet med breddad rekrytering men det är otydligt hur uppföljning går till på program- och forskarutbildningsnivå och hur resultatet av uppföljningen förhåller sig till verksamhetsstyrningen.

Av självvärderingen framgår att lärosätets arbete med breddad rekrytering följs upp emot de lärosätetsövergripande nyckeltal som finns i den prioriterade verksamhetsutvecklingsplanen. Nyckeltalen är ett gott exempel på hur lärosätet kan underlätta sitt eget fortlöpande uppföljningsarbete av förändringar i studentpopulationen som helhet, enligt bedömargruppen.

Det framgår också att uppföljningen genomförs inom ramen för det systematiska kvalitetssäkringsarbetet, vilket bedömargruppen anser är bra. Dessutom beskrivs i självvärderingen att en årlig enkätundersökning för alla studenter genomförs för att få en bild av hur studenterna upplever sin studiemiljö och hur den kan utvecklas, vilket bedömargruppen tycker är positivt.

Bedömargruppen anser dock att det är svårt att utläsa hur uppföljningsarbetet fungerar på program- och forskarutbildningsnivå, samt hur uppföljningen på dessa nivåer förhåller sig till måluppföljningen på lärosätetsövergripande nivå.

Lärosätet framhåller vidare att effekten av projekt, enskilda aktiviteter och kommunikationsinsatser följs upp, men bedömargruppen kan inte utläsa vilka effekter lärosätets olika satsningar har haft, eller hur dessa uppföljningar har genomförts. Av självvärderingen framgår inte heller hur erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas tillvara och hur en vidareutveckling av insatserna går till, menar bedömargruppen.

**Rekommendationer**

- Lärosätet bör tydliggöra hur uppföljningen av breddad rekrytering går till på programnivå och på forskarutbildningsnivå, och hur återkopplingen mellan uppföljning och verksamhetsstyrning genomförs.
- Lärosätet bör analysera resultatet av aktiviteter och initiativ, även av sina långsiktiga insatser riktade mot skolan, med utgångspunkt från de mål och målgrupper de avser att nå.

## Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering

### Delningssvar – synpunkter på preliminärt yttrande

Lärosäte: **Chalmers tekniska högskola AB**

Lärosätet ges möjlighet att kontrollera innehållet i det preliminära yttrandet och påpeka eventuella faktafel. Synpunkterna på yttrandet bör utgå från de bedömningsområden som ingått i den tematiska utvärderingen.

Ange i tabellen vilken sida i yttrandet korrigeringen avser, vid behov kan tabellen byggas ut. Korrigeringarna bör hållas så kortfattade som möjligt. Observera att det inte är möjligt att inkomma med ny fakta som ej fanns tillgänglig i de ursprungliga underlagen.

### *Exempel*

Sida	Stycke	Rad	Korrigering
2	3	5	Antal helårsstudenter uppgår till 25, ej 45.

### **Chalmers tekniska högskola AB:s tillägg:**

Chalmers uppskattar bedömargruppens kloka reflektioner och konkreta rekommendationer, vilka kommer vara till god hjälp i Chalmers fortsatta utvecklingsarbete. Dock saknar vi bedömargruppens reflektioner kring studentinlagan i yttrandet. Då arbetet med breddad rekrytering på Chalmers sker i samverkan mellan högskolan och studentkåren skulle reflektioner på studentinlagan stärka yttrandet ytterligare.

Bakgrundsbeskrivningen			
Sida	Stycke	Rad	Korrigering

### Bedömningsområde Styrning och organisation

Fråga 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigering
2	2	3-5	Lärosätet beskriver i självvärderingen att målet för arbetet med breddad rekrytering specificeras i den prioriterade verksamhetsutvecklingsplanen som tas fram <del>varannat</del> år.  Ersätt med:  .....den prioriterade verksamhetsutvecklingsplanen som tas fram <b>varje</b> år.

Fråga 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigering

### Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

Fråga 3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigering

Fråga 4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigering