

Bedömargruppens motiveringar

Kungl. Tekniska högskolan

Lärosäte Kungl. Tekniska högskolan	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	ID-nr A-2020-01-4887
<p>Bakgrundsbeskrivning</p> <p>Kungl. Tekniska högskolan är ett universitet som erbjuder tekniskt inriktade utbildningar på grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildningsnivå, samt ämneslärarutbildning och behörighetsgivande utbildning. År 2020 hade lärosätet 12 500 helårsstudenter. Av dessa var 35 procent kvinnor och 65 procent var män, men könsfördelningen varierar mellan de olika utbildningarna där vissa är mer jämställda än andra. Andelen kvinnor är högre bland nybörjarstudenter som börjar en civilingenjörsutbildning jämfört med högskoleingenjörsutbildning.</p> <p>Under höstterminen 2020 antog lärosätet 582 avgiftsbelagda studenter till utbildning på avancerad nivå, varav 33 procent var kvinnor. Lärosätet hade 2020 1 800 aktiva doktorander varav 32 procent var kvinnor, men lärosätet framhåller i självvärderingen att det är stor skillnad mellan de olika forskarämnena. Doktoranderna rekryteras framförallt genom öppna utlysningar men det finns även företagsdoktorander eller doktorander med utbildningsstipendium. Av de som antogs 2020 hade två av fem en tidigare examen från lärosätet medan 44 procent hade examen från annat land än Sverige. Bland de internationellt rekryterade doktoranderna var andelen kvinnor något högre.</p> <p>Inom behörighetsgivande utbildning är 35 procent kvinnor och 65 procent män och 2020 registrerades 1 200 nybörjarstudenter på utbildningen. Av de som började den behörighetsgivande utbildningen 2019/20 fortsatte knappt en tredjedel studera ett program på Kungliga Tekniska högskolan, 69 procent av dessa var män.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 35 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 33–36 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 61 procent från Stockholms län, följt av Skåne län (6 procent) och Västra Götalands län (6 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 22 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 7 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 31 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 25 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 16 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 54 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 45 procent sedan läsåret 2008/09.</p>		
<p>Bedömningsområde Styrning och organisation</p> <p>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?</p> <p>Bedömning med motivering: Lärosätet har inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar då det är otydligt vilka målgrupperna och vad målsättningen är med arbetet.</p>		

I självvärderingen framgår att lärosätets specifika förutsättningar är att man rekryterar framför allt män och studenter vars föräldrar har eftergymnasial utbildning. Lärosätet rekryterar också främst i närområdet. Det som skrivs om målgrupper och mål är allmänt hållet, utan uppenbar koppling till lärosätets specifika förutsättningar.

Lärosätet har inte heller ett tydligt mål med sitt arbete med breddad rekrytering. Som svar på vad man vill uppnå skriver lärosätet i sin självvärdering att man har en "ambition att rekrytera de mest lämpade och motiverade studenterna", vilket snarare handlar om målet med hela lärosätets rekrytering och inte just breddad rekrytering, anser bedömargruppen.

Det finns en koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. I lärosätets utvecklingsplan för 2018–2023 står det att man vill att de som studerar och arbetar på KTH ska vara representativa för samhället när det gäller kön, etniskt ursprung och socioekonomisk bakgrund.

Dessa två mål – å ena sidan de mest lämpade och å andra sidan representativitet – drar enligt bedömargruppen inte självklart åt samma håll: De mest lämpade, de mest motiverade och de mest representativa är sannolikt inte samma studenter.

Det blir också något otydligt om detta är de uttalade målgrupperna för arbetet med breddad rekrytering eftersom bedömargruppen saknar en tolkning av begreppet. Dock skriver lärosätet i självvärderingen att det borde göras generella ansträngningar att rekrytera mer ur de underrepresenterade grupperna, vilket skulle kunna tolkas som en målsättning. Bedömargruppen ser positivt på att man nämner att man vill se över rekryteringen till forskarnivån, för att undvika alltför homogena grupper.

Lärosätet har kännedom om sin studentpopulation både på lärosätetsnivå och på programnivå. Studentpopulationen följs kontinuerligt upp genom enkätundersökningar, men det finns ingen information om ifall de innehåller frågor om breddad rekrytering eller breddat deltagande. På grundnivå och avancerad nivå görs en startenkät för nya studenter, en mellanårskät till studenter som kommit halvvägs samt en karriäruppföljning efter avslutade studier. Resultatet ger ett underlag till lärosätets kontinuerliga uppföljning av all utbildning, vilket är bra.

Rekommendationer

- Lärosätet bör tolka vad breddad rekrytering är utifrån sina egna förutsättningar och sin utbildningsprofil.
- Lärosätet bör ha explicit fastställda mål och målgrupper för arbetet med breddad rekrytering, för att nå de faktiskt underrepresenterade grupperna.
- Lärosätet bör tydliggöra uppföljningsarbetet för studentpopulationen som rör breddad rekrytering.

Bedömningsområde Styrning och organisation

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Bedömning med motivering: Lärosätet skapar bara delvis förutsättningar för arbetet då ansvarsfördelningen är otydlig.

Lärosätet organiserar utbildning och forskning i fem skolor med ett gemensamt verksamhetsstöd. I självvärderingen nämns att det finns en grundutbildnings- respektive forskarutbildningsansvarig som

ansvarar för rekrytering, men att det i praktiken är avdelningar inom verksamhetsstödet som ansvarar för den. Lärosätets mål med arbetet beslutats alltså till största delen decentraliserat och styrs av respektive avdelning.

Lärosätet har inte en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Lärosätet skriver att det finns ett missnöje med att rekryteringsarbetet styrs från verksamhetsstödet eftersom det gör att initiativ från skolorna hindras. I självvärderingen framgår att även ansvaret för rekrytering ligger på t.ex. grundutbildningsansvarig vid skolorna, men "trots det hamnar ansvaret i praktiken på avdelningar inom det gemensamma verksamhetsstödet". Detta missnöje kan enligt bedömargruppen kopplas till den oklara ansvarsfördelningen.

Lärosätet har till viss del integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet. Som en del av kvalitetssystemet ska programansvariga reflektera över rekrytering och genomströmning. Bedömargruppen menar att i en sådan reflektion borde frågor om breddad rekrytering och breddat deltagande aktualiseras. Det framgår inte av självvärderingen om så faktiskt sker.

I lärosätets verksamhetsplan för 2020 finns angett att generella ansträngningar behövs för att öka rekryteringen av underrepresenterade grupper. I verksamhetsplanen för 2021 har vicerektorn för utbildning ett uppdrag att bilda en arbetsgrupp för arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. Bedömargruppen ser positivt på dessa initiativ.

Lärosätet likställer i flera fall breddad rekrytering och rekrytering i allmänhet. Kåren skriver att insatser som finns för breddad rekrytering inte kategoriseras som det, medan bedömargruppen även urskiljer exempel på det motsatta i självvärderingen. Ett exempel är att lärosätet gör undersökningar runt potentiella studenter utan att sätta det i ett sammanhang med breddad rekrytering, vilket skulle kunna vara värdefullt i arbetet.

I målgruppsundersökningen från 2019, som är en bilaga till självvärderingen, finns en fråga som även kåren plockat upp och det är synen på lärosätets olika campusområden. Undersökningen visar att det är skillnad i hur attraktiva de är och kåren skriver att "befintliga studenter upplever även i viss grad att utbildningarna på dessa campusområden har lägre status samt upplever sig i mindre grad som del av KTH". I självvärderingen skriver lärosätet att man har placering på flera olika campus och att det kan bidra till breddad rekrytering. Att ha verksamhet på flera olika platser kan, enligt bedömargruppen, vara ett sätt för lärosätet att bredda sin rekrytering, eftersom det är svårt för studenter att hitta boende inne i Stockholm och många studenter vill studera närmare hemmet.

Rekommendationer

- Lärosätet bör tydliggöra hur ansvaret för arbetet med breddad rekrytering är fördelat i organisationen och vem som förväntas göra vad.
- Lärosätet bör lägga till fler frågor i lärosätets kvalitetssystem att reflektera över för att fånga breddad rekrytering, än enbart rekrytering i allmänhet och genomströmning.
- Lärosätet kan se över organisationen för att förbättra arbetsmetoder och uppföljningar samt informationsspridning ut i organisationen.
- Lärosätet kan se vidare på studentkårens inspel om utbildningarnas och campusorternas status och arbeta med det för att göra valen av campus likvärdiga.

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

Bedömning med motivering: Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen men bör ta fram en mer systematisk och långsiktig strategi.

Självvärderingen tar upp flera intressanta aktiviteter som troligen kan stötta en breddad rekrytering. Exempelvis är *Vetenskapens hus* ett sätt för lärosätet att visa elever på grund- och gymnasieskolan vad teknik och naturvetenskapliga utbildningar är och väcka intresse för högskolestudier inom ämnet. Besöken kan även bidra till att eleverna får förebilder inom området efter att de har fått träffa studenter och forskare. Bedömargruppen ser detta som bra verktyg för att öka högskoleövergången. För att bredda rekryteringen behöver insatser göras tidigt i åldrarna som i grundskolan, gärna under låg- och mellanstadiet, när barn börjar sortera yrken efter kön och status.

Lärosätets aktiviteter bidrar till lärosätets mål och målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. Lärosätet har, som många andra lärosäten, behörighetsgivande utbildning och nämner att detta kan bidra till mångfald samt att breddad rekrytering sker genom dessa utbildningar. Bedömargruppen tycker att det är positivt att lärosätet har utökat med fler basårutbildningar och att lärosätet kan se tendenser med studerande från fler bostadsorter och att man når något fler med utländsk bakgrund.

Enligt lärosätets utvecklingsplan bör studenter på högskolan vara representativa för samhället i övrigt, bland annat när det gäller kön. År 2015–2019 gjordes satsningen *Giant och Tekla-festivalen*, för att locka fler kvinnor genom en digital kampanj och ett inspirationsevenemang med föreläsningar och workshoppar. Bedömargruppen ser positivt på dessa insatser men förutom insatser för att rekrytera det underrepresenterade könet, finns det enligt självvärderingen dock få insatser som görs för att exempelvis nå studenter bortanför KTH:s närområde. I dag rekryterar man främst inom Stockholmsområdet. Lärosätets aktiviteter för breddad rekrytering är alltså inte i så stor utsträckning riktade mot målgrupper som lärosätet har identifierat som målgrupper utifrån sin kunskap om studentpopulationen. Här har lärosätet således ett utvecklingsområde.

För att bredda rekryteringen har lärosätet arbetat för att visa mångfald i de bilder som kommuniceras ut och använt sig av studentambassadörer som ska spegla den mångfald som finns på lärosätet.

Ett gott exempel vid rekrytering och ansökan, enligt bedömargruppen, är att lärosätet använder sig av ett jämförelseverktyg som stöd till den som ska välja utbildning. Kopplingen till Agenda 2030 är tydlig, liksom innehållet och omfattningen på programmet man är intresserad av. Detta bidrar till att ge den sökande mer information kring utbildningsval och ta bort osäkerhetsfaktorer som kan avskräcka sökanden.

Lärosätet har en studentkår som till viss del arbetar med breddad rekrytering. Studentkåren arbetar även med det breddade deltagandet genom att ta emot nya studenter och inkluderingsarbete. Studentkåren skriver i sin studentinlaga att man gärna samarbetar ännu mer med lärosätet i frågorna. Lärosätet nämner samarbetet och att det finns en utbildning för de egna lärarna och studentkåren, som är kopplad till värdegrund och demokrati. Bedömargruppen ser positivt på den typen av samverkan mellan studentkåren och lärosätet.

Bedömargruppen anser det intressant att lärosätet väljer att se lärarutbildningarna som en långsiktig strategi för rekrytering till övriga utbildningar, genom att bra lärare inom till exempel matematik ökar

möjligheten för elever att få bra undervisning och då motiveras att välja en teknisk utbildning. Det vill säga en strategi för att kunna få fler elever som passar in i lärosätets ambition att nå de bäst lämpade. Detta skulle enligt bedömargruppen också kunna ingå i en strategi för breddad rekrytering.

Lärosätet skriver i självvärderingen att man tror att en tydligare strategi för rekrytering, kopplat till en definition av breddad rekrytering, skulle göra arbetet mer systematiskt. Bedömargruppen delar den analysen.

Rekommendationer

- Lärosätet bör tydligare skilja på rekryteringsinsatser i allmänhet och breddad rekrytering samt vara nogga med uppföljningen av insatserna.
- Lärosätet bör ta fram en strategi för att utforma arbetet mer systematiskt, strategiskt och långsiktigt.
- Lärosätet kan välja insatser specifikt för att nå underrepresenterade grupper, exempelvis utanför Stockholmsområdet.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?

Bedömning med motivering: Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs upp till viss del men ytterligare uppföljningar kan göras. Av självvärderingen framgår att den uppföljning som görs främst handlar om olika enkäter till både studenter och doktorander, vilket tagits upp ovan.

KTH bidrar till kunskapen inom området i landet genom den egna undersökningen *Basår och mångfald – en studie av studenter antagna till behörighetsgivande förutbildning på sju lärosäten åren 2005–2016*, som är bilagd självvärderingen. Bedömargruppen anser att rapporten är en värdefull utvärdering av vikten av dessa utbildningar för breddad rekrytering, även om det inte enbart handlar om uppföljning av just KTH:s insatser.

Erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas enligt bedömargruppen till vara. Så sker i exemplet *Giants*. Satsningen *Giants* ledde till att 30–40 procent av deltagarna antogs till högskolan inom 2 år, men det framgår inte om satsningen fortsatte efter 2019. Även till forskarnivå står det underrepresenterade könet i fokus. Lärosätet har arbetat systematiskt med dessa rekryteringar och upplever att det gett resultat, vilket bedömargruppen ser positivt på.

Lärosätet ser lärarutbildningen som en viktig pusselbit för att öka intresset för naturvetenskapliga ämnen och då på sikt för att bredda rekryteringen av studenter till KTH. Lärarutbildningen följdes upp i karriärenkäten från 2018, som visar att knappt hälften av de examinerade från utbildningarna till civilingenjör och lärare arbetar med "utbildning/undervisning", och därmed kan bidra med dubbla perspektiv. Problemet med att få VFU-platser i rätt tid lyfter man in som problematiskt och försvårande för lärosätets lärarutbildningar.

Rekommendationer

- Lärosätet kan ytterligare tydliggöra systematiken i uppföljningen och vad som görs med resultaten.
- Lärosätet kan ännu mer följa upp studenter som exempelvis hoppar av utbildningen.

Datum

2022-02-22

Reg.nr

411-00545-19

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering

Delningssvar – synpunkter på preliminärt yttrande

Lärosäte: Kungl. Tekniska högskolan

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.

Bakgrundsbeskrivningen			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
1	2	1	KTH antog 582 avgiftsbelagda studenter, inte 688
1	2	2	33 procent kvinnor, inte 39 procent

Bedömningsområde Styrning och organisation

Fråga 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
2	4	1-3	Stycket kan utgå då det inte tillför något och formuleringen är olycklig av flera skäl.

Fråga 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
3	2	3	Stryk ”och att ansvariga för forskarrekyteringen sätts in för sent i processen”. Det är två olika rekryteringsprocesser till utbildning på grundnivå respektive forskarnivå och det kan missförstås med den aktuella formuleringen.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

Fråga 3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
4	5	3	”Detta bidrar till att ge <u>den</u> mer information...” Stryk ”den” eller skriv ”den sökande”

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