

## Bedömargruppens motiveringar

### Högskolan i Halmstad

<b>Lärosäte</b> Högskolan i Halmstad	<b>Huvudområde/examen</b> Tema Breddad rekrytering	<b>ID-nr</b> A-2020-01-4880
<p><b>Bakgrundsbeskrivning</b></p> <p>Högskolan i Halmstad har ett utbildningsutbud med både yrkesutbildningar och utbildningar som leder till generell examen på grundnivå och avancerad nivå inom ämnesområdena: ekonomi, humaniora, informatik, ingenjör och teknik, lärarutbildning, naturvetenskap, miljö och matematik, samhälls- och beteendevetenskap samt vård. Utbildningsutbudet innefattar cirka 30 program på grundnivå, cirka 20 program på avancerad nivå samt 110 kurser. Lärosätet har cirka 6 100 helårsstudenter. Det finns 67 doktorander antagna vid lärosätet samt 15 doktorander inskrivna vid andra lärosäten.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 63 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 62–66 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 21 procent från Skåne län, följt av Hallands län (19 procent) och Västra Götalands län (17 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 27 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 40 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 18 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 14 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 10 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 31 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 26 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 gör ansatser till att tolka sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar. Men formuleringarna i tolkningen är allmänna och handlar om bredd, variation och inkluderande förhållningssätt.</p> <p>Lärosätet har inte ett tydligt artikulert mål med sitt arbete med breddad rekrytering utifrån vad som framkommer i självvärderingen. Det resonemang som finns handlar om att utbildningens kvalitet höjs av heterogena studentgrupper, samt att lärosätet ska ha ett inkluderande förhållningssätt före, under och efter utbildningen. Men det leder inte fram till något klart mål. I studentinlagen beskrivs att lärosätet saknar mål för arbetet med breddad rekrytering. Bedömargruppen kan, baserat på underlagen, instämma i den slutsatsen.</p> <p>Bedömargruppen ser att det finns viss koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Arbetet grundar sig enligt självvärderingen i lärosätets vision, mål och strategier.</p>		

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

Lärosätet har identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. Ett antal grupper räknas upp som målgrupper för breddad rekrytering: det underrepresenterade könet, två sorters utländsk bakgrund (internationella studenter respektive studenter med utländsk bakgrund som är bosatta i Sverige), yrkesverksamma, obehöriga samt elitidrottare. Hur och varför dessa grupper har valts ut framgår inte av självvärderingen, och bedömargruppen kan inte identifiera någon sammanhållande princip bakom urvalet. Bedömargruppen ifrågasätter dessutom att elitidrottare skulle vara en relevant målgrupp för breddad rekrytering.

Bedömargruppen ser positivt på att lärosätet söker bredda sin rekrytering av internationella studenter till fler länder än vad lärosätet rekryterar ifrån i dagsläget.

Lärosätet har kännedom om sin studentpopulation och följer upp den, bland annat genom årliga rekryteringsenkäter. Rekryteringen till utbildning på forskarnivå följs inte upp i någon bredare mening, men vart tredje år gör lärosätet analyser av populationen av forskarstuderande utifrån ett könsperspektiv.

#### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör ta fram en övergripande och förtydligad tolkning av sitt uppdrag om breddad rekrytering med metoder för att nå ut till all personal.
- Lärosätet bör utveckla ett sammanhängande resonemang om mål och målgrupper för arbetet.
- Lärosätet kan klargöra på vilket sätt som satsningen på en liten elit inom olika idrotter breddar rekryteringen till lärosätet.
- Lärosätet kan utveckla sin kännedom om de forskarstuderande.

#### **Bedömningsområde Styrning och organisation**

##### **2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?**

**Bedömning med motivering:** Lärosätet har bara delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet. Det framgår inte i självvärderingen var eventuella mål med lärosätets arbete med breddad rekrytering beslutas. Lärosätet har integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet men har inte en tydlig ansvarsfördelning för arbetet.

Lärosätet har integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet. Beskrivningen i självvärderingen är följdriktigt en beskrivning – i och för sig tydlig och bra – av i princip hela organisationen med alla befattningshavare. Dock är beskrivningen generellt hållen och det är inte tydligt vilket ansvar respektive roll har just för breddningsarbetet.

Lärosätet har inte en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Intrycket från självvärderingen är enligt bedömargruppen att ansvaret är diffust och decentraliserat ganska långt ut i organisationen. Lärosätet gör självt reflektionen att det är svårt att få överblick och att man kan överväga att tillsätta en huvudansvarig för breddning, vilket bedömargruppen instämmer med. Samtidigt lyfter lärosätet fram värdet av att breddning kan komma att diskuteras i många olika sammanhang i organisationen. Det kan förvisso vara riktigt, förutsatt att det faktiskt kommer upp på agendan i grupper som samtidigt har ansvar för väldigt mycket annat.

Positivt och efterföljansvärt enligt bedömargruppen är att riktlinjerna för inrättande av utbildningsprogram föreskriver att breddad rekrytering ska beaktas i det tänkta programmets

målgruppsanalys. Bedömaregruppen anser att detta på lång sikt bör leda till utbildningsprogram som naturligt rekryterar bredare.

Bedömaregruppen ser det som positivt att hbtq-frågor tas upp i självvärderingen. Att sträva efter breddad rekrytering med avseende på sexuell läggning och könsöverskridande uttryck är något som bedömaregruppen ser vid alltför få lärosäten.

#### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör tydliggöra hur ansvaret för breddad rekrytering fördelas i organisationen.
- Lärosätet bör säkerställa att breddningsarbetet inte kommer bort bland alla andra arbetsuppgifter.
- Lärosätet kan inrätta en övergripande funktion med uppgift att samordna lärosätets arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande.

#### **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 lärosätets aktiviteter bidrar enbart i viss mån till det resonemang om mål som lärosätet har. Aktiviteterna som lärosätet genomför är i viss mån riktade mot lärosätets identifierade målgrupper.

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen. Många exempel tas upp i självvärderingen som vittnar om att lärosätet arbetar brett med breddad rekrytering och breddat deltagande. Studentstöd och inkluderande förhållningssätt ska enligt självvärderingen genomsyra hela verksamheten.

Lärosätets aktiviteter bidrar enligt bedömaregruppen i viss mån till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering, åtminstone utifrån det resonemang om mål som förs i självvärderingen om kopplingen mellan utbildningens kvalitet och heterogena studentgrupper samt om det inkluderande förhållningssättet. Det är dock ofta oklart varför och för vilken målgrupp aktiviteterna genomförs, vilken personalkategori som utför arbetet samt om aktiviteten verkligen breddar rekryteringen. Sammantaget anser bedömaregruppen att alltför mycket är oklart för att aktiviteterna generellt ska kunna anses bidra fullt ut till arbetet med breddad rekrytering, men att det ändå finns aktiviteter som sannolikt bidrar positivt.

Lärosätets aktiviteter för breddad rekrytering är i viss mån riktade mot målgrupper som lärosätet har identifierat. Som lärosätet självt noterar har mycket av det faktiska breddningsarbetet kommit att handla om kön. Övriga målgrupper får mindre uppmärksamhet. Eftersom breddningsarbetet i huvudsak riktas mot endast en av flera uppräknade målgrupper, kan det enligt bedömaregruppen bara ses som i viss mån riktat.

Aktiviteter riktade mot elitidrottare breddar knappast rekryteringen och bör enligt bedömaregruppen motiveras på ett annat sätt.

Bedömaregruppen anser att det är bra att det vid flera aktiviteter framgår att aktiviteten följs upp. Detta eftersom lärosätet då kan säkerställa att aktiviteterna får avsedd effekt och kan utveckla deras arbete med breddad rekrytering.

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

- Lärosätet bör arbeta med mer struktur och systematik för aktiviteterna som rör breddad rekrytering.
- Lärosätet kan ha fler insatser och aktiviteter som är tydligt riktade mot de målgrupper som lärosätet vill rekrytera och inte bara aktiviteter i största allmänhet.

**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 delvis upp och erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna tas i vis mån till vara. Men det är inte tydligt hur systematiskt lärosätet arbetar med de områdena.

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs delvis upp. Lärosätets generella uppföljningssystem förefaller välutvecklat, men det är oklart hur mycket systematisk uppföljning som ägnas åt just breddad rekrytering. Det som anges konkret handlar nästan enbart om kön, vilket bedömargruppen ser som otillräckligt. Bedömargruppen ser dock potential i systemet som kan utvecklas för att följa upp även andra aspekter av breddad rekrytering än kön.

Erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas i viss mån till vara. Men det är oklart för bedömargruppen om det finns någon systematik i detta, förutom för kön. Liksom i föregående stycke ser bedömargruppen här en orealiserad utvecklingspotential. Breddningsarbetet skulle vinna på att den potentialen förverkligades.

Bedömargruppen anser att det är positivt och föredömligt att lärosätet uttryckligen analyserar och reflekterar över sina egna svar i självvärderingen, vilket visar en självinsikt som inte alltid är uppenbar i självvärderingar. I självvärderingen finns också en nyttig reflektion om systembyggande kontra tidsbegränsade aktiviteter.

**Rekommendationer**

- Lärosätet bör ta vara på de rutiner och strukturer som redan finns och utveckla dem, för att mer systematiskt inkludera breddad rekrytering.
- Lärosätet bör beakta fler breddningsaspekter än kön i sin uppföljning. Detta gäller inte minst på programnivå.