

Bedömargruppens motiveringar

Högskolan i Gävle

Lärosäte Högskolan i Gävle	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	ID-nr A-2020-01-4879
<p>Bakgrundsbeskrivning</p> <p>Högskolan i Gävle bedriver utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildningsnivå. Vid lärosätet finns 60 utbildningsprogram på grundnivå och avancerad nivå. Flera av dessa program leder till yrkesexamen, bland annat sjuksköterske-, lärar-, socionom- och civilingenjörsexamen. Antalet helårsstudenter var 6 064 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas. Lärosätet bedriver även utbildningarna på grundnivå och avancerad nivå i distansform, 50 procent av helårsstudenterna studerar på distans. Av dessa deltar cirka 10 procent i utbildningar som genomförs vid regionala lärcentra. Forskning bedrivs inom fyra forskningsområden: innovativt lärande, hälsofrämjande arbete, hållbar stadsutveckling och intelligent industri. Det finns 122 doktorander vid lärosätet, varav cirka 95 är inskrivna vid högskolans forskarutbildningar. Resterande doktorander är inskrivna vid andra lärosäten. Det finns en jämn könsfördelning på forskarutbildningsnivå, enligt självvärderingen.</p> <p>Riktat pedagogiskt stöd beviljades 2020 till 465 studenter, 350 kvinnor och 115 män, med funktionsnedsättning. I självvärderingen framgår att antalet studenter med beviljat pedagogiskt stöd har ökat stadigt de senaste åren och därmed även omfattningen av stödinsatser.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 60 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 53–63 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 26 procent från Stockholms län, följt av Gävleborgs län (18 procent) och Västra Götalands län (10 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 42 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 19 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 13 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 32 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 27 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 till viss del har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.</p> <p>Lärosätet har en övergripande generell tolkning av uppdraget men har inte beskrivit hur målen är kopplade till lärosätets utbildningsprofil och befintlig studentpopulationen. Lärosätet beskriver en ambition och ett engagemang i arbetet med breddad rekrytering både på en övergripande, strategisk nivå och genom olika aktiviteter. I självvärderingen står att lärosätet tolkar att arbetet med breddad rekrytering omfattar sådant som görs för att minska snedrekrytering bland underrepresenterade</p>		

grupper och att arbetet omfattar grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. I arbetet inbegrips breddad deltagande och lika villkor, som lärosätet ser som en förutsättning för att ge alla studenter samma möjligheter att klara sina studier.

I självvärderingen beskriver lärosätet sina visioner för arbetet med breddad rekrytering i sina övergripande styrdokument för lärosätets strategi-, kvalitets- och arbetsmiljöarbete. Två styrdokument som lärosätet hänvisar till är *Högskolans utbildnings- och forskningsstrategi 2021–2030* och *Kvalitetspolicy*. Lärosätet beskriver i sina styrdokument en ambition att arbeta systematiskt och målinriktat med jämställdhet, inkludering och lika villkor.

En kvalitetsaspekt som lärosätet definierar i sin kvalitetspolicy är "jämställdhet, jämlikhet och brett deltagande". De mål som kopplar till den aspekten rör dock främst breddat deltagande. Bedömargruppen anser att intentionen att inkludera breddad rekrytering i de övergripande styrdokumenterna och i lärosätets övergripande kvalitetsarbete är föredömligt. Dock uppfattar bedömargruppen att det som skrivs fram i dokumenten främst rör breddat deltagande.

Av självvärderingen framgår inte någon tydlig målsättning för arbetet med breddad rekrytering. Det finns inte heller någon koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Breddad rekrytering tas inte upp i *Utbildnings- och forskningsstrategier 2021–2030*, inte heller i *Kvalitetspolicy*. I *Rutin för kvalitetsutveckling genom tematisk granskning* nämns att breddad rekrytering beaktas i utlysningar och rekrytering av forskarstuderande. Att även beakta breddad rekrytering till forskarutbildningen ser bedömargruppen som ett gott exempel. Dock saknas skrivningar om forskarstuderande i självvärderingen.

Lärosätet har inte identifierat specifika målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. Lärosätet har kännedom om sin studentpopulation via verktyg som Ladok och databasen Bak-och framgrund, men tar inte systematiskt fram data och följer inte systematiskt upp sin studentpopulation. Här ser bedömargruppen att det finns ett utvecklingsområde.

Rekommendationer

- Lärosätet bör tolka sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.
- Lärosätet bör formulera egna uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering till grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå.
- Lärosätet bör systematiskt ta fram statistik över sin studentpopulation som underlag för arbetet med breddad rekrytering, och utifrån statistiken identifiera målgrupper för arbetet.

Bedömningsområde Styrning och organisation

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Bedömning med motivering: Lärosätet skapar ramar och förutsättningar genom det arbete som genomförs men har inte en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering.

Arbetet med breddad rekrytering ligger huvudsakligen under Avdelningen för kommunikation och externa relationer. Ute på lärosätets tre akademier drivs projekt och olika initiativ som regleras via deras verksamhetsplaner. Bedömargruppen anser att det är positivt att arbetet med breddad rekrytering är förankrat ute på akademierna och i lokala verksamhetsplaner, men ställer sig fundersam till hur de olika initiativen samordnas. Bedömargruppen rekommenderar att ett råd med bred representation i verksamheten instiftas för att samordna arbetet med breddad rekrytering.

Lärosätet har inte integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet. Bedömaregruppen tolkar underlagen som att styrningen av arbetet från ledningshåll är begränsat. Breddad rekrytering tas inte upp i övergripande strategidokument och det saknas en handlingsplan. Det saknas också studentrepresentation i arbetet med breddad rekrytering. Bedömaregruppens analys är att lärosätet inte har en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. De olika initiativen drivs ute på akademierna, men för bedömaregruppen är det oklart hur ansvaret fördelas.

I självvärderingen beskriver lärosätet själv behovet av att arbeta vidare med frågorna om breddad rekrytering och att många av de rekryteringsåtgärder som genomförs riktar sig till alla och inte till specifika målgrupper för att bredda rekryteringen. Lärosätet skriver att det behöver analysera sin studentpopulation och systematisk följa upp olika åtgärder på en högskoleövergripande nivå. Bedömaregruppen instämmer i lärosätets analys och menar att en tydlig handlingsplan för frågan bör upprättas som utgångspunkt för arbetet. I handlingsplanen bör mål, roller och ansvarsfördelning tydligt framgå.

I sin självvärdering beskriver lärosätet även sitt arbete med breddat deltagande. Dock är det inte tydligt för bedömaregruppen hur arbetet med breddat deltagande bidrar till lärosätets arbete med breddad rekrytering.

Rekommendationer

- Lärosätet bör upprätta en handlingsplan för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör tydliggöra roller och ansvarsområden för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan samordna arbetet med breddad rekrytering genom instiftandet av ett organ/råd med bred representation i verksamheten (akademierna, förvaltningen och studenterna).

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?

Bedömning med motivering: Lärosätet genomför flera aktiviteter för breddad rekrytering, som tekniskt basår, flexibelt lärande och distansutbildning. Men eftersom mål saknas, har bedömaregruppen svårt att avgöra i vilken grad aktiviteterna bidrar till lärosätets arbete med breddad rekrytering.

Några av de beskrivna aktiviteterna är värda att lyfta fram som goda exempel. Speciellt kan nämnas *Tekniskt basår i samverkan*. Tekniskt basår ges på många lärosäten medan *Tekniskt basår i samverkan* riktar sig till de studenter som inte vill eller har möjlighet att studera på campus. Bedömaregruppen saknar dock beskrivningar av aktiviteter för att bredda rekryteringen till kvinnodominerade utbildningar, till exempel till sjuksköterske- och lärarprogrammen.

Ett exempel på flexibelt lärande och sätt att få fler till högre studier är ett program i idrottsvetenskap med inriktning mot hälsofrämjande livsstil. Alla studenter har möjlighet att följa programmet på campus, på distans eller asynkront. Studenterna kan därmed anpassa sin studieform efter sin livssituation. Bedömaregruppen ser att detta kan vara av allmänt intresse efter pandemin och ett sätt att bredda rekryteringen. Bedömaregruppen vill även lyfta fram lärosätets arbete med normmedveten kommunikation som ett gott exempel, där bilder som används i kommunikationen ska spegla mångfald.

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

Lärosätet beskriver även att alla nyanställda lärare genomgår en obligatorisk högskolepedagogisk kurs där det bland annat ingår moment om normmedveten pedagogik och studentbemötande. I sin SWOT-analys nämner även lärosätet att det håller på att inrätta ett högskolepedagogiskt centrum och att det skulle vara en möjlighet att sprida goda exempel och pedagogik som gynnar breddat deltagande. Bedömargruppen instämmer i den bedömning av detta som lärosätet gör i sin SWOT-analys.

Eftersom det saknas tydliga mål har bedömargruppen svårt att avgöra i vilken grad nämnda aktiviteter bidrar till lärosätets arbete med breddad rekrytering. Lärosätet har inte identifierat specifika målgrupper för arbetet med breddad rekrytering på en övergripande nivå. Däremot har akademierna specificerat målgrupper för vissa aktiviteter. Till exempel arbetar Akademin för teknik och miljö systematiskt med rekryteringsinsatser hela vägen från förskolan, grundskolan, gymnasiet till vuxenutbildningen. En målgrupp som akademien lyfter fram är studenter från studieovana hem.

Bedömargruppen analys är att det saknas en beskrivning av arbetet med den snedrekrytering utifrån kön som präglar de flesta av programmen som erbjuds. Endast 6 av 60 program har jämn könsbalans. En medvetenhet om detta bör genomsyra initiativen. Bedömargruppen anser vidare att flera av de beskrivna projekten har som mål att öka rekryteringen snarare än att bredda den. Ett exempel är *Teknikerjakten*, som riktar sig generellt till barn och ungdomar i grund- och gymnasieskolan.

Rekommendationer

- Lärosätet bör ta fram aktiviteter för jämnare könsfördelning inom fler program, speciellt aktiviteter för att få fler män att söka sig till kvinnodominerade program.
- Lärosätet kan använda de goda exemplen (även om de måste följas upp och utvärderas), som *Teknisk basår med samverkan* och *Flexibelt lärande* inom fler utbildningar.
- Lärosätet kan ta till vara de positiva erfarenheterna av digital undervisning från pandemin, för att underlätta för fler studenter att våga ta steget till högskolan.
- Lärosätet kan med fördel behandla frågor om breddad rekrytering i de högskolepedagogiska kurserna.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Bedömning med motivering: Lärosätets aktiviteter för breddad rekrytering följs till viss del upp.

Till exempel följs *Tekniskt basår med samverkan* upp genom dialoger mellan lärare och studenter samt genom studentenkäter. En enkätutvärdering genomfördes för *Flexibelt lärande* under våren 2021. Lärosätet skriver också att Studentguiden utvärderas och följs upp varje termin. Dock är det oklart för bedömargruppen hur dessa uppföljningar används och återkopplar till verksamheten.

Eftersom det inte finns någon handlingsplan för breddad rekrytering vid lärosätet och inte heller tydliga ansvarsområden, medför det att lärosätet inte gör en systematisk uppföljning av arbetet på en högskoleövergripande nivå. Detta är något som lärosätet är medvetet om och lyfter fram i självvärderingen. Bedömargruppen anser att en systematisk uppföljning av arbetet med breddad

rekrytering, utifrån årlig statistik och uppföljningsbara mål, är av stor vikt för lärosätets kommande arbete med breddad rekrytering.

Erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas till viss del till vara för de enskilda exempel som beskrivs i självvärderingen. Till exempel utvecklas *Tekniskt basår med samverkan* kontinuerligt utifrån uppföljningar med lärare och studenter. Det saknas däremot en övergripande strategi för att ta till vara och sprida erfarenheter mellan de olika initiativen.

Bedömargruppen anser att lärosätet bör analysera effekten av de olika åtgärderna, ta till vara de goda exempel man ser och återkoppla dessa till verksamheten.

Rekommendationer

- Lärosätet bör, på en högskoleövergripande nivå, systematiskt följa upp arbetet med breddad rekrytering utifrån årlig statistik och uppföljningsbara mål, för att analysera effekten av de olika åtgärderna och återkoppla dessa till verksamheten.
- Lärosätet kan skapa ett forum för att sprida goda exempel från arbetet med breddad rekrytering.

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering

Delningssvar – synpunkter på preliminärt yttrande

Lärosäte: Högskolan i Gävle

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.

Bakgrundsbeskrivningen			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
-	-	-	Högskolan i Gävle vill tacka för ett välskrivet yttrande och värdefulla rekommendationer för att utveckla Högskolans arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande.
1	1	4	Yttrandet ange att ”Antalet helårsstudenter var 6 064 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas”, vilket är helt korrekt. Det kunde varit av värde om yttrandet även angivit totala antalet studenter som läser vid Högskolan (ca 16.000, självvärderingen, sidan 2, stycke 2).

Bedömningsområde Styrning och organisation

Fråga 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
			Inga korrigeringar
Fråga 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
			Inga korrigeringar

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

Fråga 3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
			Inga korrigeringar
Fråga 4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
			Inga korrigeringar