

## Bedömargruppens motiveringar

### Lunds universitet

Lärosäte Lunds universitet	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	ID-nr A-2020-01-4891
<p><b>Bakgrundsbeskrivning</b></p> <p>Lunds universitet omfattar olika ämnesdiscipliner och bedriver forskning vid nio fakulteter. Lärosätet har 8 000 medarbetare. Enligt UKÄ:s statistikdatabas var antalet helårsstudenter 27 522 läsåret 2019/20 och antalet helårsdoktorander var 1 651 höstterminen 2020. Lärosätet finns i fyra orter: Lund, Helsingborg, Malmö och Ljungbyhed. Lärosätets utbildningar har många sökande och det är generellt ett högt meritvärde på kurser och program. Vid antagning till mastersprogrammen efterfrågas ofta motivationsbrev. Lärosätet delar ut egna stipendier till internationella studenter som kallas för "Lund University Scholarship" och omfattar icke EU/EES-studenter som sökt en utbildning vid Lunds universitet.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 59 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 57–59 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 46 procent från Skåne län, följt av Stockholms län (18 procent) och Västra Götalands län (11 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 16 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 9 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 50 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 45 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 bara delvis tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina förutsättningar och det saknas en universitetsgemensam plan för arbetet.</p> <p>Som bilaga till självvärderingen finns <i>Rapport angående breddad rekrytering och breddat deltagande – BroD</i> från 2016, och lärosätet lyfter fram att det i den togs fram en beskrivning av hur man kunde arbeta för att uppnå breddad rekrytering, men bedömargruppen saknar information i självvärderingen om vad som har hänt efter att rapporten lades fram för utbildningsnämnden.</p> <p>Lärosätet har delvis tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar. Man påpekar att det är inom de olika ämnesdisciplinerna som underrepresenterade grupper går att urskilja, och det är problematiskt att jämföra statistik på lärosätetsnivå. Detta faktum menar lärosätet försvårar för att ta fram en övergripande strategi och gemensam definition. Bedömargruppen menar dock att det är möjligt att ta fram en övergripande strategi, som sedan konkretiseras vid institutionerna och följs upp inom organisationen.</p>		

Lärosätet har inte ett mål med sitt arbete med breddad rekrytering. Lärosätet var enligt sina egna svar till Universitets- och högskolerådets enkät om lärosätenas arbete med breddad rekrytering från 2015 i färd med att besluta om en definition av breddad rekrytering och deltagande och man har i enkätsvaret en föreslagen definition, men den används inte. Studentkåren skriver i sin inlaga om att det inte finns en gemensam definition. Bedömargruppen delar studentkårens uppfattning att det ur studenternas perspektiv inte borde vara ett "problem att formulera en universitetsgemensam ambition inom området breddad rekrytering som fakulteterna skulle kunna operationalisera på ett sätt som passar deras respektive förutsättningar."

Bedömargruppen ser positivt på att det finns koppling mellan breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. En prioritering i Lunds universitets strategiska plan 2017–2026 är att mångfald i utbildning och forskning ska stärkas genom breddad rekrytering.

Lärosätet har kännedom om delar av sin studentpopulation. Bakgrundsbeskrivningen är lång och man visar i den både möjligheter och svårigheter i vad lärosätet är och uppfattas som för att lyckas med breddad rekrytering. Exempelvis rekryterar lärosätet mycket internationellt och får då en geografisk bredd på rekryteringen i form av studenter från andra länder, men ur självvärderingen går det inte att utläsa hur bred den internationella rekryteringen är. Nationellt rekryterar man mycket regionalt från Skåne och då främst vissa kommuner. Lärosätet följer upp studenterna som kommit in på utbildningar efter det tekniska basåret och på bland annat ekonomihögskolan följer man systematiskt upp studenternas prestationer för att erbjuda aktivt stöd till de studenter som behöver det.

Bedömargruppen ser positivt på de insatserna.

Lärosätet har inte identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering, förutom att mångfald nämns. Lärosätet vill vara ett universitet öppet för alla och anser att mångfald ska stärkas genom breddad rekrytering. Samtidigt skriver lärosätet i självvärderingen att det är ett faktum att föräldrars utbildningsnivå påverkar rekryteringen till högre utbildning. Lärosätet skriver att 60 procent av de som påbörjade sina studier hos dem 2019 hade högt utbildade föräldrar, vilket enligt bedömargruppen är anmärkningsvärt högt.

Bedömargruppen uppfattar det som att arbetet med breddad rekrytering ser olika ut vid fakulteterna samt att statistiken över studentpopulationen kommer från olika år och verkar ha följts upp vid behov, vilket gör det svårt att skapa sig en helhetsbild över studentpopulationen. Eftersom lärosätet är så pass stort samt att varje fakultet ansvarar för rekryteringen, hade det enligt bedömargruppen varit ett alternativ att varje fakultet definierade sin egen målgrupp att bredda rekryteringen mot. På så sätt blir det även lättare att följa upp och utvärdera om åtgärderna för breddad rekrytering ger något resultat och om åtgärderna är tillräckliga.

#### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör göra en tolkning av breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och utbildningsprofil och definiera vad breddad rekrytering betyder för lärosätet.
- Lärosätet bör ta fram en universitetsgemensam plan för breddad rekrytering vid lärosätet som beskriver mål, målgrupper och hur uppföljning ska ske.
- Lärosätet kan ta vara på tidigare framtagna rapporter.
- Lärosätet kan låta varje fakultet definiera sin egen målgrupp.
- Lärosätet kan analysera gruppen internationella studenter.

**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 då ansvarsfördelningen och samordningen är otydlig.

Lärosätets mål med arbetet beslutas decentraliserat och styrs av fakulteterna. Breddad rekrytering inkluderas med rekrytering och hanteras som en utbildningsrelaterad fråga. Därför ser arbetet olika ut och lärosätet lägger fram exempel från fakulteter på hur de gör, som handlingsplaner, extra satsningar och projekt. Exempelvis har vissa fakulteter nyligen tillsatt en egen arbetsgrupp eller en person för att utveckla, kartlägga och ta fram goda exempel i arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande, vilket bedömargruppen ser positivt på.

Utifrån vad det går att utläsa i självvärderingen har lärosätet inte integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet, vilket vore önskvärt.

Huvudansvaret för den universitetsgemensamma studentrekryteringen ligger inom ramen för sektionen Externa relationer, som dessutom fått i uppdrag att samordna breddad rekryteringsaktiviteterna vid universitetet tillsammans med fakulteterna och andra stödfunktioner. Sektionen arbetar till exempel med att i marknadsföringsmaterial visa att lärosätet är till för alla och att mångfald ingår. I marknadsföringsmaterialet lyfts även lärosätets stödfunktioner fram som studievägledning, pedagogiskt stöd och Samverkansinläringen. Bedömargruppen anser att det är bra att lyfta fram det stöd som finns att tillgå genom att informera studenterna.

Vid början av varje termin ordnas introduktionsaktiviteter för nya studenter från centralnivå till programnivå. Men som lärosätet skriver i sin självvärdering sker det i olika utsträckningar, vilket då innebär att aktiviteter som att få studenter att känna sig hemma i studiemiljön inte når alla. Detta lyfter även studentkåren fram i sin inlägga och efterfrågar överlag fler insatser.

Bedömargruppen anser att lärosätet inte har en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Bedömargruppens uppfattning är att det saknas en samordning för arbetet. Åtgärderna och aktiviteterna för breddad rekrytering finansieras även olika beroende på fakultet. Lärosätet tar själva upp att det råder en osäkerhet om vem som ansvarar för att göra vad i arbetet med breddad rekrytering och att det saknas samordning och nätverk för att diskutera frågorna. Bedömargruppen menar att en sådan samordning vore önskvärd.

**Rekommendationer**

- Lärosätet bör göra vissa mål universitetsgemensamma, så att lärosätet kan följa upp vilket arbete som görs.
- Lärosätet bör arbeta mer likvärdigt med aktiviteter, för att säkerställa att alla studenter får det stöd de behöver oberoende av vilken utbildning de valt att studera.
- Lärosätet kan tydliggöra samordningen och ansvaret för breddad rekrytering.

**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 i frånvaro av definierade målgrupper är det svårt att följa upp om arbetet är ändamålsenligt. Lärosätet ger, som de skriver i självvärderingen, ett axplock av exempel på det arbete som görs. Ett intressant långsiktigt projekt är Vattenhallen Science Center, som funnits sedan 2009. Sedan 2020 har det utökats till att förutom vara i Lund även Helsingborg, som man skriver ligger i ett område "som historiskt sett har lägre övergång till högre studier". I självvärderingen ges flera exempel på skolsamverkan, exempelvis Skapa din framtid som numera finns på Campus Helsingborg och handlar om att studenter med blandad bakgrund besöker årskurs 8 i skolor som ofta har låg övergång till högre utbildning, för att inspirera eleverna där.

Bland exemplen finns också flera basårsutbildningar, men extra värd att lyfta fram är "UJIKen", som är en nätbaserad grundkurs i vardagsjuridik med målet att inspirera ungdomar från en studieovan miljö. Kursen är också en alternativ väg in på juristprogrammet, eftersom de 20 bästa per termin erbjuds en plats där. Under utbildningarna på lärosätet erbjuds, som på alla lärosäten, mycket stöd och man lyfter exempelvis fram den väl utvecklade Samverkansinläringen som används med gott resultat på de flesta fakulteter. Man lyfter också fram den juridiska fakulteten som utvecklat stöd till nya studenter med hjälp av studenter inom programmen. Lärosätet gör flera insatser vid skolor som har en låg övergång till högre studier, vilket bedömargruppen anser är ett bra sätt att arbeta för att nå underrepresenterade grupper.

Forskarutbildningen har enligt självvärderingen samma utmaningar för breddad rekrytering som grundutbildningen har för socioekonomisk bakgrund och kön. Här gör fakulteterna få insatser för breddad rekrytering, men flera fakulteter utvecklar sitt arbete för en mer öppen rekrytering med syfte att attrahera de bästa doktoranderna oavsett bakgrund. Lunds tekniska högskola nämner exempelvis att man behöver hitta insatser för att hitta balans mellan nationella och internationella studenter, vilket bedömargruppen ser positivt på.

I lärosätets utredning 2016 kom förslag på vad lärosätet skulle kunna lägga in i begreppet breddad rekrytering och man kom fram till att för att uppnå breddad rekrytering, ska man arbeta för mångfald, motverka social snedrekrytering och stimulera underrepresenterade grupper. I de olika exempel som presenteras i självvärderingen är det få åtgärder som passar in i något av områdena. De exempel som tagits upp i självvärderingen är mer riktade mot den allmänna rekryteringen än mot breddad rekrytering. Bedömargruppen saknar förklaringar till de åtgärder som nämns och hur de i sin tur ska bredda rekryteringen.

I sin SWOT-analys reflekterar lärosätet över den möjlighet det kan vara att arbeta med breddad rekrytering för att inte missa värdefull kompetens bland underrepresenterade grupper. Lärosätet skriver också att förändrade attityder och förhållningssätt bland medarbetare och studenter kan behöva utvecklas. Bedömargruppen delar kårens och lärosätets uppfattning att det finns en problematik i att inte samtliga anställda ser en bred studentpopulation som något positivt.

Bedömargruppen anser att lärosätets aktiviteter bidrar till arbetet med breddad rekrytering, eftersom det är gott om exempel som känns lovvärda och bra. Men det finns förutom utvärderingen av Samverkansinläringen inget i självvärderingen som visar på effekterna av arbetet.

Eftersom lärosätet inte har definierat några målgrupper för breddad rekrytering, är det svårt att bedöma om de insatser som görs är tillräckliga för att nå breddad rekrytering på lärosätet.

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

- Lärosätet bör definiera målgrupper för att sedan utvärdera de insatser som görs.
- Lärosätet bör konkretisera och skilja på allmänna rekryteringsinsatser och insatser för breddad rekrytering.
- Lärosätet kan initiera ett internt arbete för att förändra attityder och förhållningssätt om breddad rekrytering.

**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 inte upp systematiskt på universitetsgemensam nivå.

Eftersom arbetet med breddad rekrytering är decentraliserat, blir även exemplen nedslag på fakultetsnivå. Juridiska fakulteten gör enligt självvärderingen varje år en uppföljning av handlingsplaner kopplat till breddad rekrytering.

Även på övergripande nivå är rollerna oklara avseende uppföljningen och det saknas enligt bedömargruppen en övergripande systematik i uppföljningen av breddad rekrytering. I självvärderingen gör man en analys av arbetet och ser flera problem som behöver åtgärdas, exempelvis systematik i arbetet, samordning, insamling av bakgrundsfakta för att sedan arbeta med nyckeltal och mål. Bedömargruppen anser att lärosätet bör arbeta vidare med den analysen och göra en systematisk analys av arbetet.

Lärosätet skriver i självvärderingen att flera fakulteter själva anger att det brister i uppföljningen. Bedömargruppen delar uppfattningen att en orsak till brister i uppföljningen är att det saknas uppföljningsbara mål och ansvariga för arbetet.

Erfarenheter och lärdomar från de uppföljningarna som görs av arbetet med breddad rekrytering tas inte heller till vara. I självvärderingen görs en analys av situationen och där finns enligt bedömargruppen mycket som är värt att ta vidare. Bedömargruppen anser att lärosätet i högre grad bör använda tidigare framtaget material, exempelvis bilagan till självvärderingen och *Rapport angående breddad rekrytering och breddat deltagande – BroD* från 2016. Som nämns i SWOT-analysen innehåller rapporten information om hur kontakter med skolor kan utvecklas.

**Rekommendationer**

- Lärosätet bör göra universitetsgemensamma uppföljningar.
- Lärosätet kan på universitetsgemensam nivå ta till vara på det arbete som gjorts på fakulteter som har ett invariant arbetssätt och en systematik i arbetet. Lärosätet kan använda tidigare framtaget material, som rapporten *Rapport angående breddad rekrytering och breddat deltagande – BroD*.

# Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering

## Delningssvar – synpunkter på preliminärt yttrande

Lärosäte: Lunds universitet

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	Korrigering
1	1	3	Lunds universitet har även verksamhet i Ljungbyhed förutom Lund, Helsingborg och Malmö.
1	2	10	Vår sökning i UKÄs statistikdatabas visar att LU vid läsåret 2017/2018 hade 53 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, istället för 50 procent som nämns i yttrandet.

## Bedömningsområde Styrning och organisation

Fråga 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigering
2	1	1	I underlaget från LU finns inget som stöder att ”lärosätet var i färd med att besluta...” och detta bör därför strykas.
2	1	3	I underlaget från LU finns inte angett att det sedan tidigare finns en föreslagen definition. I ”Rapport angående breddad rekrytering och breddat deltagande – BroD” som det hänvisas till i yttrandet, finns istället en beskrivning av arbetet för att uppnå breddad rekrytering. Detta bör korrigeras i texten.
2	3	6	LU önskar påpeka att även andra fakulteter än de som nämns i yttrandet, på olika sätt följer upp sina respektive studenters prestationer.

Fråga 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigering
3	4	3	Vi har i självvärderingen beskrivit att Sektion Externa relationer sedan ett beslut i den universitetsgemensamma utbildningsnämnden (2019-04-03) fått ett uppdrag att arbeta med breddad rekrytering tillsammans med fakulteterna och annan stödverksamhet inom LU. Detta bör också nämnas då det visar på att steg för ökad samordning faktiskt redan tagits.
3	6	1	Vi finner det viktigt att det i texten tydligt framgår när det är bedömargruppens syn på arbetet som anges, eller när det är text tagen från självvärderingen. Det råder bland annat oklarhet om första meningen ”Lärosätet har inte en tydlig

			ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering.” är bedömarens syn. Detta bör därför klargöras.
--	--	--	---

## Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

Fråga 3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
4	2	1	UJIK:en nämns som en basårutbildning i yttrandet, vilket inte stämmer. Kursen är en nätbaserad grundkurs i vardagsjuridik och beskrivs följande i självvärderingen: <i>”Det är en intresseväckande utbildning som alla har nytta av oavsett vad man väljer att gå vidare med efter avslutad kurs, men det är också en prova-på-kurs i kvalificerade akademiska studier.”</i>
4	3	3	I bedömarens yttrande står att man <i>”har börjat arbeta med öppen rekrytering”</i> vilket vi anser är en missvisande tolkning av självvärderingen. Som exempel kan nämnas att vi anger att <i>”Genom att aktivt arbeta med utformning av utlysningar, diskussioner och åtgärder inom institutionerna har detta förbättrats, men det finns fortfarande mer att göra.”</i> Därför önskar vi att texten ändras till man <i>”nu utvecklar det pågående arbetet”</i> .  Utvecklingen mot en konkurrensutsatt antagning till utbildning på forskarnivå är alltså ingen ny företeelse vid universitetet. Både jämställdhet och en internationellt präglad grupp av forskarstuderande är resultatet av ett medvetet och kontinuerligt arbete för att rekrytera såväl kvinnor som män samt internationella studenter med ambitionen att höja forskningens och forskarutbildningens kvalitet. Fakulteterna arbetar aktivt med bred rekrytering genom öppna utlysningar (på både svenska och engelska) för att säkerställa att de bäst meriterade kandidaterna antas i internationell konkurrens. Många fakultetsledningar har börjat ta en mer aktiv roll i att utveckla hur rekrytering och antagning av doktorander går till och detta avspeglas i underlaget som förmedlas i rapporten. Antagning till forskarutbildning är också reglerad genom lag (Högskoleförordningen) och genom universitetets Antagningsordning.
4	3	4	I avsnittet står angett att <i>”Den naturvetenskapliga fakulteten nämner exempelvis att man behöver hitta insatser för att hitta balans mellan nationella och internationella studenter, vilket bedömarens ser positivt på.”</i> Av självvärderingen framgår att detta gäller Lunds Tekniska Högskola – LTH och texten bör därför ändras.
4	4	3	Enligt självvärderingens instruktioner är vi ombudade att ge exempel på aktiviteter, vilket vi också gör. I yttrandet används istället <i>”åtgärder”</i> och detta bör därför genomgående ändras.



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