

## Bedömargruppens motiveringar

### Försvarshögskolan

<b>Lärosäte</b> Försvarshögskolan	<b>Huvudområde/examen</b> Tema Breddad rekrytering	<b>ID-nr</b> A-2020-01-4871
<p><b>Bakgrundsbeskrivning</b></p> <p>Försvarshögskolan är ett specialiserat lärosäte som utbildar officerare och civila ledare samt experter inom området försvar, krishantering och säkerhet. Lärosätet är den enda högskola i Sverige som utbildar officerare. Officersutbildning i Sverige har anor från 1700-talet men är ung i den akademiska kontexten och den första högskoleexamen togs ut 2010. Vad gäller rekrytering till Officersprogrammet delar lärosätet och Försvarsmakten på ansvaret att rekrytera studenter. För att vara behörig till Officersprogrammet krävs att den sökande redan har genomgått militär grundutbildning eller värnplikt. Utöver officersutbildningen ges examen inom statsvetenskap, krigsvetenskap, ledarskap och ledning, juridik med inriktning folkrätt, militärhistoria och försvarssystem.</p> <p>Lärosätet har ett kandidatprogram, fristående kurser och fyra program på avancerad nivå. Lärosätet har tillstånd att utfärda examina på avancerad nivå och på forskarnivå samt anordnar uppdragsutbildning. Under 2020 hade lärosätet, enligt självvärderingen, 400 helårsstudenter på ordinarie anslagsfinansierad utbildning, 430 helårsstudenter på officersprogrammet och 394 deltagare på uppdragsutbildning. Försvarshögskolan har 20 doktorander som antagits av lärosätet och 15 doktorander som antagits vid andra lärosäten. Enligt självvärderingen är könsfördelningen relativt jämn på den civila anslagsfinansierade utbildningen med 55 procent kvinnor, medan officersprogrammet har 18 procent kvinnor och 9 procent av de som går på lärosätets uppdragsutbildningar är kvinnor.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 38 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 38–39 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 54 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (10 procent) och Uppsala län (7 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 24 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen nybörjarstudenter på lärosätet som var 30 år eller äldre var 18 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 15 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 6 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 52 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 42 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 har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.</p>		

I lärosätets *Vision 2030* framhålls, enligt lärosätet, vikten av att inkludera människor med olika bakgrund i all verksamhet vid lärosätet. Det framgår att lärosätet ska vara en attraktiv, öppen och inkluderande arbetsplats där arbetet med mångfald, jämställdhet och likabehandling fortsatt ska prioriteras. I visionen uttrycker lärosätet också målet att bredda och internationalisera rekryteringen som i dag i huvudsak är regional. Bedömargruppen anser att det i självvärderingen inte går att utläsa att lärosätet utgår från någon särskild definition av breddad rekrytering eller, med undantag av internationella studenter, har identifierat att några särskilda målgrupper i studentpopulationen är underrepresenterade och därmed centrala i arbetet med breddad rekrytering. Även om lärosätet påvisar en viss medvetenhet om problemet med könsbundna studieval och behovet av mångfald, anser bedömargruppen att lärosätet inte har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar. Lärosätets övergripande statistik visar exempelvis enligt självvärderingen att studenter med utrikesfödda föräldrar och studenter med föräldrar som inte har eftergymnasial utbildning är underrepresenterade. Dessa grupper skulle därför kunna vara mer uttalade målgrupper i lärosätets arbete med breddad rekrytering, enligt bedömargruppen.

Bedömargruppen anser att det i självvärderingen inte går att urskilja några uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering. Avsaknaden av konkreta och uppföljningsbara mål för breddad rekrytering betyder också att bedömargruppen inte kan se att det finns en tydlig koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och mål, även om ambitionerna om att vara ett inkluderande öppet lärosäte kommer till uttryck i *Vision 2030*. Sammantaget noterar dock bedömargruppen att självvärderingen ger uttryck för att lärosätet har en god medvetenhet om sina utvecklingsområden. Bedömargruppen noterar att lärosätet själv identifierat att det finns ett behov att ta fram en definition av breddad rekrytering, arbeta mer systematiskt med frågorna, utveckla samordningen och integrera arbetet med breddad rekrytering med jämställdhets- och likabehandlingsarbetet. Lärosätet lyfter fram att statistikverktyget Bak- och framgrund kommer att användas framöver, för att förbättra systematiseringen av arbetet med breddad rekrytering. Detta ser bedömargruppen positivt på, eftersom det i dagsläget inte är tydligt hur lärosätet arbetar systematiskt med att kartlägga och utveckla kännedom om sin studentpopulation på de olika utbildningsnivåerna.

#### Rekommendationer

- Lärosätet bör utveckla en lärosätesspecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering, där man tar hänsyn till vilka de underrepresenterade grupperna är på olika utbildningsnivåer.
- Lärosätet bör med stöd i en utvecklad lärosätesspecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering formulera uppföljningsbara mål med sitt arbete samt knyta dem till lärosätets övriga strategier med tillhörande mål.
- Lärosätet bör mer systematiskt kartlägga och utveckla kännedom om sin studentpopulation både före, under och efter studierna.

#### 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 ansvars- och rollfördelningen är otydlig.

Lärosätets arbete med breddad rekrytering har hittills hanterats av högskoleförvaltningen och dess kommunikationsavdelning i samband med rekryteringsinsatser, av högskolebiblioteket, studievägledare samt kontaktpersoner för studenter med funktionsnedsättning. Arbetet hanteras inom ramen för arbetet med lika villkor, enligt självvärderingen. Lärosätet deltar i nätverk, råd och projekt

där frågor som rör breddad rekrytering, likabehandling, diskriminering, mångfald och jämställdhet diskuteras. Även om det i självvärderingen framgår att olika funktioner arbetar med olika aspekter av breddad rekrytering, anser bedömaregruppen att lärosätet i dagsläget inte har en tydlig ansvars- och rollfördelning för arbetet.

Av självvärderingen går det inte att utläsa hur ansvarsfördelningen ser ut mellan exempelvis ledning, stödfunktioner och det verksamhetsnära arbetet på programnivå när det gäller att utveckla mål, identifiera utvecklingsområden samt genomföra och följa upp insatser för breddad rekrytering. Det har i sin tur att göra med att det är oklart för bedömaregruppen var i verksamheten och hur lärosätets mål med arbetet beslutas, och att lärosätet inte har integrerat arbetet med breddad rekrytering i ordinarie styrsystem, utifrån vad bedömaregruppen kan utläsa.

Bedömaregruppen noterar dock att ett viktigt utvecklingsarbete har initierats, och sedan 2020 finns en handläggare med ansvar för lika villkorsfrågor, inklusive breddad rekrytering och breddat deltagande. Dessutom uttrycker lärosätet en medvetenhet om att det finns ett behov av ytterligare samordning och systematisering av arbetet. Sedan två år tillbaka har officersprogrammet stärkts med en egen studievägledare som också är samordnare för studenter med funktionsnedsättning, vilket enligt lärosätet innebär stärkta förutsättningar och möjligheter till studieuppföljning och att identifiera stödbehov vid officersprogrammet. Bedömaregruppen ser positivt på lärosätets påbörjade utvecklingsarbete och nyligen inrättade funktioner, men vill samtidigt uppmuntra lärosätet att tydligare samla funktionerna i ett forum för att främja arbetet ytterligare.

#### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör utveckla ansvarsfördelningen i arbetet med breddad rekrytering, för att förtydliga vilken funktion som beslutar om mål, hur och vilka aktiviteter som ska genomföras samt vad som ska följas upp.
- Lärosätet kan överväga att skapa ett formaliserat forum, exempelvis ett råd eller en styrgrupp för arbetet med breddad rekrytering, som har bred representation från kärn- respektive stödverksamheten inklusive studenter.

#### **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 avsaknad av uttalad lärosätesspecifik tolkning, mål och målgrupper går det inte att säga om aktiviteterna är ändamålsenliga.

Lärosätet genomför och har genomfört olika aktiviteter för att främja breddad rekrytering kopplat till kön, utländsk bakgrund och för att främja sökande med högskoleexamen respektive presumtiva studenter som inte har någon familjemedlem med officersbakgrund. Bedömaregruppen vill framhålla lärosätets arbete med att studera rekryteringsunderlaget till den militära grundutbildningen och analyserna av de grupper som inte fullföljer antagningsprocessen som särskilt positiva exempel på aktiviteter. Bedömaregruppen anser också att lärosätet i sin självvärdering redovisar flera goda exempel på aktiviteter som, enligt lärosätet, främjar breddat deltagande. Det framgår dock inte, anser bedömaregruppen, om eller i vilken utsträckning dessa aktiviteter leder till en breddad rekrytering av de grupper som är underrepresenterade vid lärosätet.

Utifrån vad som går att utläsa av självvärderingen anser bedömargruppen att insatserna på grundutbildningsnivå är mer utvecklade än på forskarnivå. När det gäller breddad rekrytering av forskarstuderande framhåller lärosätet enbart att ansökningarnas vetenskapliga kvalitet ska vara det överordnade urvalskriteriet i rekryteringsprocessen. Vilken bäring detta skulle ha för breddad rekrytering framgår inte för bedömargruppen.

Eftersom lärosätet inte har någon lärosätesspecifik tolkning av uppdraget eller specifika mål eller uttalade målgrupper för arbetet med breddad rekrytering, går det sammantaget inte att avgöra i vilken utsträckning de redovisade aktiviteterna är ändamålsenliga för att verkligen bredda rekryteringen av de grupper i student- och forskarstudentpopulationen som är underrepresenterade, enligt bedömargruppen.

#### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör med stöd i en lärosätesspecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering och uppföljningsbara mål för arbetet fördjupa sin diskussion om vilka aktiviteter som är adekvata för att bredda rekryteringen.
- Lärosätet bör undersöka hur behoven ser ut av breddad rekrytering på forskarutbildningsnivå, och utifrån behoven utveckla insatser.

#### **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 på ett lärosätessystematiskt och samordnat sätt. Däremot noterar bedömargruppen att lärosätet följer upp sökande till officersprogrammet genom att studera alla steg från ansökan till påbörjade studier.

Fokus för uppföljningen av sökande till officersprogrammet ligger bland annat på demografisk bakgrund och frågor som av vilka skäl de sökande avbryter sin ansökan, vad de gör i stället och på vilket sätt lärosätet kan främja att fler fullföljer ansökningsprocessen. Det framgår av självvärderingen att lärosätet varje hösttermin skickar ut enkäter till alla sökande. Resultaten av enkäterna ligger till grund för kommande kommunikationsinsatser. Bedömargruppen noterar att tidigare uppföljningar också har föranlett att åtgärder genomförts, exempelvis i form av framtagningen av nya informationsbroschyrer.

Sammantaget anser bedömargruppen att lärosätet har en gedigen process för analys och uppföljning av ansöknings- och antagningsförfarandet på officersprogrammet. Lärosätet visar också exempel på hur resultat från uppföljningar tas till vara och omsätts i nya åtgärder och insatser. Dessa exempel anser bedömargruppen är positiva. Däremot saknas det, enligt bedömargruppen, en systematisk struktur och samordning för regelbundna uppföljningar av arbetet med breddad rekrytering på övriga utbildningar, vilket lärosätet uttrycker en medvetenhet om. Lärosätet framhåller också att de har avsatt medel för detta arbete framåt, vilket bedömargruppen ser positivt på.

#### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör utveckla en systematik i uppföljningen av sitt arbete med breddad rekrytering och tydliggöra om arbetet ska integreras, dokumenteras och följas upp inom ramen för lärosätets kvalitetssäkringsarbete eller arbete med lika villkor samt vilken koppling det har till verksamhetsstyrningen.

- Lärosätet bör i sitt uppföljningsarbete ta fram relevanta nyckeltal och indikatorer på lärosätes- och programnivå som systematiskt följs upp och som relaterar till mer utvecklade mål för arbetet med breddad rekrytering.