

Bedömargruppens motiveringar

Göteborgs universitet

Lärosäte Göteborgs universitet	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	ID-nr A-2020-01-4873
<p>Bakgrundsbeskrivning</p> <p>Göteborgs universitets verksamhet bedrivs vid 38 institutioner och cirka 30 centrumbildningar fördelade på 8 fakulteter. Utbudet inkluderar utbildning på grundnivå och avancerad nivå, forskarutbildning och uppdragsutbildning. År 2020 hade lärosätet 212 utbildningsprogram och 1 980 fristående kurser. Lärosätets historia går tillbaka till 1891, när Göteborgs högskola bildades, och fick sin universitetsstatus 1954. I dag har lärosätet cirka 53 500 studenter, det vill säga 29 000 helårsstudenter och 1 800 aktiva doktorander. Enligt självvärderingen är 66 procent kvinnor och 34 procent män bland lärosätets studenter.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 65 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 63–65 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 53 procent från Västra Götalands län, följt av Stockholms län (11 procent) och Skåne län (9 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 24 år läsåret 2018/19 jämfört med 25 år för samtliga nybörjarstudenter i Sverige. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 26 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 27 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 17 procent läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 17 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 42 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 39 procent 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 tydligt definierat vad man vill uppnå med sitt arbete utifrån sina förutsättningar.</p> <p>Lärosätet är ett av få lärosäten i Sverige som har en särskild policy och handlingsplan för breddad rekrytering som är beslutade på lärosätessövergripande nivå av rektor. Dessa styrdokument, som beslutades 2016, är lärosätets plattform för arbetet där policyn anger riktningen, de övergripande målen och systematiken i arbetet. Handlingsplanen innehåller åtgärder och beskriver arbetets organisering. Dessutom finns beskrivningar i handlingsplanen av vad som ska genomföras på lärosätets- och institutionsnivå. Lärosätets övergripande mål i policyn handlar bland annat om att lärosätet ska vara inkluderande, öppet och tillgängligt samt att andelen studenter från underrepresenterade grupper ska öka. De aspekter som lärosätet framför allt fokuserar på är social och utländsk bakgrund samt juridiskt kön. I självvärderingen framgår det att lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering även inkluderar breddat deltagande – i termer av inkluderande studier som möjliggör utbildning på lika villkor.</p>		

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

Vikten av breddad rekrytering betonas i både tidigare och nuvarande visionsdokument – *Ett universitet för världen* – som gäller fram till 2030. På så sätt anser bedömargruppen att det finns en koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets vision, strategier och strategiska mål. Bedömargruppen anser vidare att de olika styrdokumenterna ger uttryck för att lärosätet har mål för sitt arbete med breddad rekrytering samt har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar. Eftersom de två nämnda styrdokumenterna fastställdes 2016, finns det dock, enligt bedömargruppen, anledning till att genomlysas och uppdatera dem. Lärosätet har, enligt bedömargruppen, god kännedom om sin studentpopulation och har tydligt pekat ut vilka underrepresenterade grupper i studentpopulationen som prioriteras i arbetet med breddad rekrytering. Bedömargruppen kan däremot inte lika tydligt utläsa om de mål, prioriteringar och strategier som framgår i de olika styrdokumenterna enbart avser studenter på grundnivå och avancerad nivå, eller om dessa också berör arbetet med breddad rekrytering på forskarutbildningsnivå.

Till den nuvarande visionen har sex universitetsgemensamma fokusområden och en strategi tagits fram, som betonar att samordningen mellan den strategiska verksamhetsutvecklingen och det systematiska kvalitetsarbetet, inklusive frågor om mångfald, jämställdhet och likabehandling ska utvecklas. I självvärderingen framgår vidare att arbetet med breddad rekrytering även styrs genom lärosätets *Policy och handlingsplan för tillgänglighet* och *Policy för jämställdhet och likabehandling* samt flera andra styrdokument som har uttalade mål om breddad rekrytering. Lärosätet menar att styrdokumenterna samverkar med varandra. Bedömargruppen ser mycket positivt på att lärosätet har särskilda styrdokument som rör breddad rekrytering och dessutom andra styrdokument som tar upp frågor om breddad rekrytering. Däremot anser bedömargruppen att det är svårt att få en bild av hur mångfalden av styrdokument samverkar i praktiken, tillämpas och uppdateras i relation till varandra.

Rekommendationer

- Lärosätet bör se över och uppdatera sina styrdokument från 2016, för att säkerställa att de speglar dagens situation och förutsättningar.
- Lärosätet bör tydliggöra hur den mångfald av styrdokument som rör breddad rekrytering samverkar, tillämpas och uppdateras i relation till varandra.
- Lärosätet bör tydliggöra om de mål och strategier som finns för arbetet med breddad rekrytering berör samtliga utbildningsnivåer och, om så inte är fallet, överväga att utveckla mål och strategier för arbetet på forskarutbildningsnivå.

Bedömningsområde Styrning och organisation

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Bedömning med motivering: Lärosätet har skapat ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering.

I lärosätets handlingsplan beskrivs hur arbetet med breddad rekrytering är en angelägenhet och ett ansvar för alla nivåer och delar av verksamheten. Utifrån centralt beslutade mål som kommer till uttryck i policyer, handlingsplaner och visionsdokument föreskriver handlingsplanen åtgärder, organisation och ansvar för arbetet. Här tydliggörs således vad som görs universitetsgemensamt respektive på institutionsnivå samt vilka funktioner som har utpekade ansvarsområden för genomförande och uppföljning av arbetet med breddad rekrytering.

Utöver de roller och funktioner som framträder i handlingsplanen framgår det av självvärderingen att lärosätet har en vicerektor för samverkan, som har ansvaret för breddad rekrytering och breddat

deltagande. Lärosätet har även en central arbetsgrupp för breddad rekrytering och breddat deltagande, som skapades för att arbeta fram policyerna och handlingsplanen. Gruppen, som i huvudsak består av representanter från den universitetsgemensamma förvaltningen, stödjer även kärnverksamhetens arbete.

Pedagogiskt idéprogram (PIP) är enligt självvärderingen ytterligare en resurs och ett stöd för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. Enheten för pedagogisk utveckling är ett stöd som erbjuder lärare och doktorander högskolepedagogiska kurser där frågor om breddat deltagande tangeras.

Sammantaget anser bedömargruppen att lärosätet har en ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering, men att det återigen finns anledning för lärosätet att uppdatera och synkronisera sina olika styrdokument med varandra. Detta eftersom det sedan 2016, när handlingsplanen fastställdes, har tillkommit nya funktioner och roller med utpekade ansvarsområden i arbetet med breddad rekrytering. Exempel på detta är vicerektor för samverkan som har ett särskilt ansvar för breddad rekrytering och breddat deltagande. Bedömargruppen vill i övrigt framhålla att det är mycket positivt att lärosätet har definierat ansvarsområden och roller i arbetet samt att det finns olika funktioner som stödjer kärnverksamhetens arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande.

Utifrån självvärderingen anser bedömargruppen att det är svårt att utläsa hur och i vilken omfattning arbetet med breddad rekrytering samordnas med andra närliggande frågor och är integrerat i ordinarie styrsystem. Denna iakttagelse ligger i linje med vad lärosätet själv framhåller i *Universitetsgemensamma mål och strategier 2021-2024*. Där har lärosätet identifierat behovet av att utveckla samordningen mellan den strategiska verksamhetsutvecklingen och det systematiska kvalitetsarbetet inklusive frågor om mångfald, jämställdhet och likabehandling.

Rekommendationer

- Lärosätet bör uppdatera sina styrdokument från 2016, så att de återspeglar hur ansvarsfördelningen för arbetet ser ut i dag.
- Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering är integrerat i ordinarie styrsystem, och därigenom utveckla hur relationen och samordningen ser ut mellan den strategiska verksamhetsutvecklingen och det systematiska kvalitetsarbetet inklusive frågor om mångfald, jämställdhet och likabehandling.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Bedömning med motivering: Lärosätet genomför många aktiviteter för att bredda rekryteringen.

I självvärderingen framgår att lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen kopplat till fyra temaområden som har sin grund i den lärosätetsgemensamma handlingsplanen. Lärosätet beskriver att en strategi är att nå ut till och väcka tanken om högre utbildning hos en bred målgrupp så tidigt som möjligt, ha ett brett utbildningsutbud samt erbjuda många utbildningsingångar och studiegångar. Bedömargruppen anser att lärosätet redogör för en gedigen mångfald av aktiviteter för att bredda rekryteringen och deltagandet. I det avseendet vill bedömargruppen särskilt framhålla lärosätets aktiviteter för att synas i närsamhället, den skolsamverkan som finns, liksom arbetet med bedömning och validering av reell kompetens.

Flera av aktiviteterna riktar sig till målgrupper som lärosätet har identifierat som centrala i sitt arbete med breddad rekrytering. Men eftersom en prioriterad målgrupp i arbetet för breddad rekrytering är juridiskt kön, så framstår det, enligt bedömargruppen, som att sådana aktiviteter är underbetonade. Bedömargruppen kan inte heller urskilja några specifika aktiviteter för att bredda rekryteringen på forskarutbildningsnivå. När det gäller breddad rekrytering på den nivån understryker lärosätet att breddad rekrytering huvudsakligen sker på tidigare utbildningsnivåer, vilket bedömargruppen inte anser fråntar lärosätet ansvaret att även undersöka behovet av att genomföra åtgärder och aktiviteter specifikt riktade till forskarutbildningsnivån.

I enlighet med vad lärosätet själv uttrycker anser bedömargruppen också att det är oklart vilka effekter genomförda insatser har och har haft. Det är därför inte möjligt för bedömargruppen att få en klar bild av i vilken omfattning aktiviteterna bidrar till att nå lärosätets mål för breddad rekrytering. Lärosätet visar en god medvetenhet om detta i sin självvärdering och understryker i sin SWOT-analys behovet av att följa upp de aktiviteter som redovisas i självvärderingen. Ett gott exempel på en aktivitet som följs upp är projektet *Street Games Academy: Idrotten som utbildningskatalysator*, där forskning har integrerats i projektet.

Rekommendationer

- Lärosätet bör i den utsträckning det är möjligt specificera mål för sina aktiviteter, så att det blir möjligt att följa upp dem och bedöma i vilken utsträckning de bidrar till att nå de övergripande och mer långsiktiga målen för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör undersöka hur behoven av att bredda rekryteringen ser ut på forskarutbildningsnivå och utifrån detta eventuellt utveckla aktiviteter för att främja breddad rekrytering på forskarutbildningsnivå.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Bedömning med motivering: Lärosätet följer upp arbetet med breddad rekrytering men då det saknas uppföljningsbara mål är det oklart vad arbetet resulterat i och vilka åtgärder som vidtagits på basis av uppföljningen.

Lärosätet följer bland annat upp sitt arbete med breddad rekrytering i samband med årsredovisningen. Tidigare var fakulteterna ålagda att åiterrapportera sitt arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande i årsredovisningen, men framöver görs och rapporteras uppföljningen på central nivå. Av självvärderingen framgår också att kontinuerligt uppföljnings- och utvecklingsarbete genomförs enligt riktlinjerna i kvalitetspolicyn. Enligt självvärderingen använder samtliga fakulteter stöddokumentet *Verktyg för inventering och utveckling av utbildningskvalitet* och *Verktyg för inventering och utveckling av forskarutbildningskvalitet*, där insatser för breddad rekrytering behandlas. Fakulteterna ansvarar för uppföljning av verksamhetens kvalitet, och två gånger per år genomförs rektors verksamhetsdialoger med respektive fakultet. Enligt självvärderingen äger dessutom diskussioner, förankring samt kontinuerlig uppföljning och erfarenhetsutbyte om breddad rekrytering rum i olika nätverk och organ på alla nivåer inom lärosätet. En kontinuerlig uppföljning görs i det universitetsövergripande organet utbildningsnämnden, där policydokument och frågor om breddad rekrytering och breddat deltagande diskuteras.

I handlingsplanen framgår det att utvärdering och uppföljning av arbetet med breddad rekrytering görs inom lärosätets ordinarie uppföljningssystem och åiterrapporteras inom den samlade

årsuppföljningen. Institutioner ska inkludera arbetet för breddad rekrytering i arbetet med handlings- och verksamhetsplaner. Dessutom ingår breddad rekrytering i utbildningarnas ordinarie kvalitetssäkringsarbete. Sammantaget anser bedömaregruppen att lärosätet förefaller ha goda förutsättningar för att följa upp arbetet med breddad rekrytering på olika nivåer. Det framgår dock i SWOT-analysen att lärosätet inte anser sig med säkerhet kunna säga att genomförda aktiviteter har bidragit till att minska snedrekryteringen. Lärosätet framhåller också i självvärderingen att återrapporteringen av arbetet med breddad rekrytering sällan visar några effektresultat, utan snarare påvisar vilka åtgärder och aktiviteter som genomförts. Att återrapporteringar sällan visar på några effektresultat medför troligen att det är svårt för lärosätet att ta tillvara och omsätta erfarenheter och lärdomar av arbetet med breddad rekrytering i nya adekvata åtgärder, trots de goda strukturer och rutiner som finns för uppföljning av arbetet. Frånvaron av identifierade effektresultat och återrapporteringarnas fokus på beskrivningar av vilka åtgärder och aktiviteter som genomförts kan möjligen, enligt bedömaregruppens tolkning, vara ett tecken på att lärosätet behöver se över hur målen är formulerade. Enligt bedömaregruppen skulle effektresultat vara enklare att identifiera om lärosätet formulerade några mål som kan följas upp genom relevanta nyckeltal och indikatorer.

Rekommendationer

- Lärosätet bör genomlysna sina mål för breddad rekrytering och undersöka hur de kan utvecklas, så att de kan följas upp inom ramen för de system och strukturer som lärosätet har för uppföljning på universitets-, fakultets-, institutions- och programnivå.
- Lärosätet bör ta fram och följa relevanta nyckeltal och indikatorer i sin uppföljning av arbetet med breddad rekrytering, för att kunna bedöma i vilken utsträckning arbetet bidrar till att nå de mål som lärosätet har satt upp.

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering

Delningssvar – synpunkter på preliminärt yttrande

Lärosäte: Göteborgs Universitet

Lärosätet ges möjlighet att kontrollera innehållet i det preliminära yttrandet och påpeka eventuella faktafel. Synpunkterna på yttrandet bör utgå från de bedömningsområden som ingår 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

Bakgrundsbeskrivningen			
Sida	Stycke	Rad	Korrigering
-	-	-	-

Bedömningsområde Styrning och organisation

Fråga 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigering
2	1	6	Eftersom flera av de två nämnda styrdokumenterna fastställdes 2016
2	5	8	vice rektor vicerektor
3	3	5	vice rektor vicerektor
3	4	4	Denna iakttagelse ligger i linje med vad lärosätet själv framhåller i Universitetsgemensamma mål och strategier 2021 2021-2024

Fråga 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigering
-	-	-	-

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

Fråga 3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigering
-	-	-	-

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