

## Bedömargruppens motiveringar

### Högskolan i Borås

<b>Lärosäte</b> Högskolan i Borås	<b>Huvudområde/examen</b> Tema Breddad rekrytering	<b>ID-nr</b> A-2020-01-4878
<p><b>Bakgrundsbeskrivning</b></p> <p>Utbildningsutbudet vid Högskolan i Borås baseras på treåriga programutbildningar på grundläggande nivå och påbyggnadsutbildningar på avancerad nivå. Under 2020 bestod utbildningsutbudet vid lärosätet av 67 programutbildningar och 187 fristående kurser som komplement inom respektive område. Lärosätet bedriver utbildning och forskning inom huvudsakligen sex miljöer: biblioteks- och informationsvetenskap, handel och IT, människan i vården, pedagogiskt arbete, resursåtervinning samt textil och mode. Sedan vårterminen 2019 bedriver lärosätet utbildning till polis på uppdrag av Polismyndigheten. Antalet helårsstudenter var 6 041 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas. Lärosätet har tillstånd att utfärda doktorsexamen inom fyra av de sex miljöerna. Enligt självvärderingen antogs under 2020 totalt 22 doktorander, varav 11 var samverkansdoktorander. Under 2020 hade drygt 50 procent av lärosätets 77 doktorander en doktorandanställning som söktes i konkurrens och mer än hälften av dessa har rekryterats från lärosätets egna masterprogram, enligt självvärderingen.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 77 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 73–77 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 51 procent från Västra Götalands län, följt av Stockholms län (15 procent) och Skåne län (8 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 26 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 38 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 28 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 20 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 14 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 31 procent högt utbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 27 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 tolkat uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar men styrdokumentet har ett alltför ensidigt fokus på jämställdhet.</p> <p>Lärosätet anger att man har lång erfarenhet av arbetet med breddad rekrytering och de når ut till de grupper som inte ser högskolestudier som det självklara valet. Även om lärosätet rekryterar studenter regionalt, nationellt och internationellt kommer dock en stor del av studenterna från närområdet, framför allt från Göteborg. Tillkomsten av lärosätet och dess placering är i sig en del av den nationella strävan att höja utbildningsnivån genom att göra högskoleutbildning tillgänglig i hela landet. I linje med tolkningen av uppdraget uppger lärosätet att man har anpassat sitt utbildningsutbud för att attrahera och inkludera studenter från studieovana hem. Trots att lärosätet genom breddad</p>		

rekrytering vill uppnå mångfald och jämställdhet i studentgrupperna, konstaterar lärosätet att andelen kvinnor är hög. Lärosätet anger att utbildningsutbudet med en tydlig övervikt av utbildningar inom vård och omsorg är en av de viktigaste anledningarna till detta.

Lärosätet har mål för sitt arbete med breddad rekrytering och hänvisar till sin *Policy för lika villkor* för att belysa målen. I policyn poängteras att likavillkorsarbetet syftar till att främja och säkerställa mångfald, jämställdhet och tillgänglighet och är en del av hållbar utveckling, där demokrati, mänskliga rättigheter och rättvisa ska genomsyra all verksamhet vid högskolan. Lärosätet vill genom sitt arbete påverka och förändra samhällsliga normer som könsstereotypa yrkesval. Lärosätet har en handlingsplan för jämställdhetsintegrering som också är ett fokusområde i den övergripande verksamhetsplanen. Studenterna efterlyser i studentinlagan större delaktighet i formulerandet av långsiktiga mål. Bedömargruppen ser positivt på lärosätets likavillkorsarbete och jämställdhetsintegrering men tror att det kan vara värdefullt att ta tillvara studenternas engagemang när visionerna ska konkretiseras i det långsiktiga arbetet.

Lärosätet menar också att man ökar chanserna till breddad rekrytering genom att satsa på breddat deltagande för att öka andelen studenter som uppnår målen med sina studier. Skälet är att ryktet om positiva resultat sprids mellan blivande studenter och fler vågar prova högre studier. Lärosätet anser sig ha fått detta samband mellan breddat deltagande och breddad rekrytering belagt genom sina årliga enkäter till nybörjare. Bedömargruppen ser positivt på att lärosätet analyserar och undersöker samband mellan aktiviteter och dess möjliga effekter på breddad rekrytering.

Lärosätet har identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering och har kännedom om sin studentpopulation genom Studentbarometern. Lärosätet påpekar att utbildningsvalen på det egna lärosätet i hög grad är könsbundna och att utbildningsutbudet attraherar fler kvinnor än män. Man påpekar att möjligheterna att påverka detta måste ses på lång sikt. Bedömargruppen anser att lärosätet har hög medvetenhet om vilka studenter man attraherar och tillstyrker att arbetet för att bredda rekryteringen måste vara långsiktigt. Bedömargruppen ser en medveten och väl genomtänkt satsning på att bredda rekryteringen utifrån kön och geografisk bakgrund, men ser inte motsvarande satsning för social bakgrund, nationell bakgrund, ålder eller studenter med funktionsnedsättningar. Detta avspeglas också i de handlingsplaner och policydokument som lärosätet hänvisar till. Lärosätet anger att man vill uppnå mångfald och jämställdhet i studentgrupperna men inriktar sig i sina styrdokument i huvudsak på jämställdhet. Att lärosätet får med fler grupper i styrdokumentet ser bedömargruppen som ett utvecklingsområde.

#### Rekommendationer

- Lärosätet bör koppla målen för breddad rekrytering till lärosätets övriga strategier och strategiska mål, för att säkra att målen inte begränsas till breddad rekrytering utifrån kön och geografisk bakgrund.
- Lärosätet kan fånga upp det intresse som studenterna visat i att formulera långsiktiga mål för arbetet.

#### Bedömningsområde Styrning och organisation

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

##### Bedömning med motivering:

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

Lärosätet har bara delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering då ansvarsfördelningen är otydlig och målformuleringar för arbetet i hög grad saknas.

Arbetet med breddad rekrytering ingår i lärosätets arbete för lika villkor. Bedömargruppen anser därmed att det är integrerat i lärosätets styrsystem, men ser svagheter i styrningen av arbetet. Lärosätet avser att under perioden 2020–2022 genomföra en rad åtgärder för att stödja det långsiktiga arbetet med jämställdhetsintegrering. Rektorns lednings- och kvalitetsråd är ansvarigt på central nivå och verkar som stöd för akademiernas planering och uppföljning av arbetet. Ansvariga för att genomföra planerade insatser är akademicheferna och förvaltningschefen. Som exempel på stöd kan nämnas att akademierna ska få könsuppdelad statistik över andelen sökande och andelen antagna på programnivå. Den statistiken ska sedan kunna användas för rekryteringsinsatser. Kommunikationsavdelningen ska även stötta rekryteringsarbetet med kunskap om hur normkritisk och jämställd information om utbildningar bäst presenteras.

I arbetet med höjd medvetenhet och kunskap bland de anställda som krävs för att lyckas med jämställdhetsintegrering medverkar även sektionen för pedagogisk utveckling med workshoppar och kurser. Bedömargruppen ser ett väl genomtänkt och målmedvetet arbete med jämställdhetsintegrering och anser att flera av de lärdomar som förhoppningsvis kommer ur detta arbete kan användas till att bredda rekryteringen till fler underrepresenterade grupper.

Lärosätet anger dock i sin SWOT-analys att det för akademnivån saknas mål och indikatorer för breddad rekrytering. Bedömargruppen anser att den statistik som nu kommer att tas fram kan användas för att upprätta mål på akademi- och programnivå. I en genomlysning av breddad rekrytering som lärosätet genomförde under 2018 konstaterades också att flera av de aktiviteter med koppling till breddad rekrytering som lärosätet bedriver saknade målbeskrivning och uppdragsgivare. Många av aktiviteterna var igångsatta av personer som av olika skäl hade lämnat sina uppdrag. Lärosätets slutsats blev att styrning och uppföljning av breddad rekrytering varit bristfällig vilket bedömargruppen instämmer i.

#### Rekommendationer

- Lärosätet bör förtydliga ledningsansvaret för breddad rekrytering samt fördelningen av ansvar och resurser för arbetet mellan lärosätets centrala nivå samt akademier och program.
- Lärosätet bör fortsätta utveckla konkreta och uppföljningsbara mål för breddad rekrytering för akademier och program där det finns påtaglig underrepresentation av studentgrupper.

#### Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

**Bedömning med motivering:** Lärosätet genomför ett stort antal aktiviteter för att bredda rekryteringen men det är otydligt hur aktiviteterna bidrar till lärosätets målsättningar.

Bedömargruppen anser att lärosätet har en bred ansats i sina rekryteringsåtgärder och att flera aktiviteter är kopplade till breddad rekrytering. Tydligast är detta för snedrekrytering utifrån kön till olika yrkesutbildningar, men åtgärderna gäller även nationell bakgrund och grupper som inte har svenska som modersmål. Samtidigt är det otydligt på vilket sätt aktiviteterna bidrar till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering.

Kommunikationsavdelningen arbetar fram, med utgångspunkt i aktuell statistik, vilka kanaler och vilket innehåll som ska användas i marknadsföringen för att nå underrepresenterade grupper. Lärosätet ger exempel på hur ändrade benämningar på program med sned könsfördelning har medfört att fler män sökt dessa utbildningar. *Butikchefsutbildning med inriktning mot textil och mode* hade mellan 90 och 94 procent kvinnliga studenter, och när namnet på utbildningen ändrades till *Kandidatprogram i Textilt Management med inriktning textil och mode* sjönk andelen kvinnliga studenter till cirka 84 procent. Programmet *Administratör i offentlig förvaltning* hade cirka 75 procent kvinnliga studenter, men har efter att ha bytt namn till *Kandidatprogram i offentlig förvaltning* fick de fler manliga sökande än kvinnliga. Bedömargruppen ser detta som goda exempel på aktiviteter för att nå en jämnare könsfördelning.

Ett annat projekt som redovisas är *Hej-kampanjen* som vände sig till mångspråkiga och mångkulturella gymnasister, för att väcka intresse att studera till bibliotekarie. Ytterligare ett projekt är *Våga*, som i samarbete med ett kulturhus i Angered har som syfte att informera om och väcka intresse för och visa hur studenten kan nå sina drömmar om utbildning inom konst, hantverk, design och mode.

Lärosätet arbetar även aktivt med validering av reell kompetens. Med hjälp av projektmedel från Universitets- och högskolerådet har *Valideringsnätverk Väst* skapats och utvecklat en stödmanual för kartläggare, bedömare och beslutsfattare samt upprättat en *case bank*, för att dra nytta av tidigare bedömningar. Några av programmen tillämpar alternativa urval där till exempel yrkeserfarenhet bedöms i urvalsprocessen. Lärosätet erbjuder *Förskollärarytbildning för pedagogiskt verksamma*, som bedrivs i samverkan med kommuner. Man genomför *Invandrarakademin (IA)*, en verksamhet som syftar till att underlätta för utländska akademiker att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Det erbjuds förberedande introduktionsår och akademiskt basår. Det är främst personer med avslutad utländsk examen motsvarande minst kandidatexamen som är målgruppen.

När det gäller breddat deltagande har lärosätet olika stödfunktioner att erbjuda via Studentcentrum, som studie- och karriärvägledning, studenthälsa samt språkpedagogiska stöd. Studentcentrum har också aktiviteter kopplat till sociala nätverk och ett arbete för att informera om studentlivet, bostad och arbete. Lärosätet poängterar att arbetet med breddat deltagande används medvetet för att påverka vilka som rekryteras till lärosätet. Genom att ha ett bra arbete med att stötta studenter så att många kan fullfölja sina studier, visar man att fler kan våga ta steget. Studenter har också angett i lärosätets egna utvärderingar att de sökt till lärosätet på rekommendation av vänner och familj. Detta tar lärosätet som inteckning för att de lyckats med breddat deltagande och därigenom fått nöjda studenter, men är något som bedömargruppen anser skulle kunna följas upp kontinuerligt. Lärosätet valdes dessutom 2020/21 till Årets studentstad av Sveriges förenade studentkårer.

#### Rekommendationer

- Lärosätet bör samordna sina aktiviteter för breddad rekrytering på ett strukturerat sätt och utveckla uppföljningsbara mål på aktivitetsnivå som är kopplade till lärosätets mål och identifierade målgrupper.
- Lärosätet kan analysera sambandet mellan aktiviteterna för breddat deltagande, insatser som görs för breddad rekrytering och vilka som söker till lärosätet.
- Lärosätet kan arbeta vidare med sitt lyckade initiativ att se över ålderdomliga namn på utbildningar och sprida detta goda exempel till fler utbildningar och fler lärosäten.

**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 i tillräcklig omfattning och det saknas uppföljningsbara mål.

I självvärderingen finns en medvetenhet om att målformuleringarna är svaga eller saknar indikatorer eller uppföljning. Bedömagruppen instämmer i detta. Den statistik som finns kan enligt bedömagruppen användas på ett bättre sätt, liksom den årliga enkäten till nybörjarstudenter. Lärosätet beskriver en ambition att tydligare koppla mål för breddad rekrytering till sina övergripande dokument, exempelvis om att bryta könsstereotypa yrkesval. Bedömagruppen anser att det arbetet kan förstärkas genom att uppföljningsbara mål anges där så är genomförbart, för att kunna följa upp och dra lärdomar av erfarenheter.

Bedömagruppen noterar att skrivningarna om uppföljning av arbetet med breddad rekrytering är väldigt kortfattade, och det är därmed svårt att avgöra om lärosätets aktiviteter bidrar till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering. Lärosätet konstaterar att man, trots några goda exempel på aktiviteter som bidragit till ändrade sökmönster inte lyckats bryta snedrekryteringen avseende könsbundna yrkesval exempelvis för att få fler män att söka till lärar- och sjuksköterskeutbildningarna.

Bedömagruppen anser att det inte framgår av självvärderingen hur resultaten av utvärderingarna tas om hand. Det är därmed inte tydligt om lärdomar från tidigare erfarenheter tas till vara i arbetet med breddad rekrytering. De goda exempel som lärosätet tar upp till exempel om byte av namn på vissa utbildningar verkar inte leda till analyser och underlag för nya beslut om aktiviteter på andra program som man kunde förvänta sig. Bedömagruppen noterar att lärosätet själva anger i sin SWOT-analys att de avser att använda tillgängliga statistikunderlag från exempelvis SCB för att analysera sin studentpopulation, vilket bedömagruppen anser är positivt.

**Rekommendationer**

- Lärosätet bör besluta om och möjliggöra långsiktig och systematisk uppföljning av uppsatta mål för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör följa upp och analysera effekten av olika aktiviteter för breddad rekrytering.