

Bedömargruppens motiveringar

Gymnastik- och idrottshögskolan

Lärosäte Gymnastik- och idrottshögskolan	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	ID-nr A-2020-01-4872
<p>Bakgrundsbeskrivning</p> <p>Gymnastik- och idrottshögskolan (GIH), som grundades 1813, är Sveriges enda fristående högskola med inriktning mot idrott, fysisk aktivitet och hälsa. Vid lärosätet bedrivs utbildning och forskning inom tre kunskapsområden: organiserad idrott och prestationsutveckling, skolämnet idrott och hälsa samt fysisk aktivitet, hållbarhet och hälsa. Lärosätet har ämnesläroarbildning i idrott och hälsa och kompletterande pedagogisk utbildning samt hälsopedagog- och tränarprogram på kandidatnivå. Lärosätet har även utbildning på avancerad nivå och forskarutbildningsnivå inom ämnet idrottsvetenskap samt uppdragsutbildning. Under 2020 hade lärosätet 791 helårsstudenter och 23 aktiva doktorander. Vid lärosätet som helhet råder en jämn fördelning av män och kvinnor, enligt självvärderingen. Enligt lärosätets egna sammanställningar har andelen studenter med funktionsnedsättning som beretts tillgång till lärosätets stödresurser ökat under de senaste tio åren.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 46 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 46–53 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 77 procent från Stockholms län, följt av Uppsala län (5 procent) och Skåne län (3 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 24 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 25 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 21 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 14 procent sedan 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 11 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 37 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 31 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 inte tolkat vad uppdraget med breddad rekrytering innebär utifrån sina specifika förutsättningar. Lärosätet beskriver att uppdraget syftar till att öka andelen studenter från underrepresenterade grupper, men specificerar inte vilka dessa grupper är.</p> <p>Det saknas tydliga, konkreta och uppföljningsbara mål för breddad rekrytering. I självvärderingen nämner lärosätet att den generella ambitionen är att arbeta strategiskt för att öka utbildningarnas attraktionskraft för både män och kvinnor, samt att man vill rekrytera så brett som möjligt så att studenterna speglar mångfalden i samhället. I självvärderingen nämns dock könsbundna studieval och att det finns behov av åtgärder för två av lärosätets utbildningsprogram så att de attraherar både kvinnor och män. Bedömargruppen anser att lärosätet behöver ta fram tydliga, konkreta och uppföljningsbara målsättningar.</p>		

Lärosätet har inte heller identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. I självvärderingen finns en generell skrivning om att lärosätet ska vara samhällsrelevant och utbilda en allsidigt sammansatt studentgrupp med olika sociala och kulturella erfarenheter och bakgrunder. Bedömaregruppen menar att lärosätet bör identifiera vilka grupper som avses.

Lärosätet har till stor del kännedom om studentpopulationen och utgår från UKÄ:s statistik och interna sammanställningar av studenter med funktionsnedsättningar. Av *Plan för jämställdhetsintegrering 2020–2022* framgår att lärosätet vill göra något åt snedrekryteringen av män och kvinnor till hälsopedagogprogrammet och tränarprogrammet. I självvärderingen skriver lärosätet att tränarprogrammet har en stark manlig dominans medan hälsoprogrammet domineras av kvinnliga studenter. Bedömaregruppen ser det som positivt att lärosätet planerar att arbeta strategiskt för att öka samtliga utbildningars attraktionskraft för både män och kvinnor utifrån planen för jämställdhetsintegrering. Bedömaregruppen har sett goda exempel från andra lärosäten på att namnbyten av program har haft en positiv inverkan på könsbalansen.

Arbetet på lärosätet har mestadels fokuserat på ökad rekrytering till lärosätet generellt, inte på breddad rekrytering av underrepresenterade grupper.

Rekommendationer

- Lärosätet bör göra en tydligare tolkning av vad breddad rekrytering innebär utifrån lärosätets specifika förutsättningar, och utarbeta övergripande strategiska mål.
- Lärosätet bör formulera uppföljningsbara mål i arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör formulera tydligt identifierbara målgrupper för arbetet med breddad rekrytering.

- Lärosätet kan överväga namnbyte på tränarprogrammet och hälsopedagogprogrammet som ett sätt att attrahera både kvinnor och män till respektive utbildning.

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 men det saknas tydliga rutiner och processer för arbetet.

Lärosätets arbete med breddad rekrytering beslutas till stor del decentraliserat, och sedan 2020 ansvarar varje institution för sina utbildningsprogram. Lärosätet har haft en handlingsplan för arbetet med breddad rekrytering – ett arbete som numera delegerats till institutionsnivå. Omorganisationer genomfördes under hösten 2020 i och med att lärosätets kvalitetssystem reviderades. Syftet var att skapa en mer systematisk uppföljning av breddat deltagande i framtiden. Det finns en central nämnd, Utbildnings- och forskningsnämnden, med ett övergripande kvalitetsansvar. Enligt självvärderingen bedrivs arbetet med breddad rekrytering integrerat med jämställdhets- och likabehandlingsarbetet. Lärosätet har därmed till stor del integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet.

Det kan därför sägas att lärosätet har en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Breddad rekrytering och breddat deltagande berörs i arbetet med likabehandling, men det finns däremot inga speciella rutiner och ramar för arbetet med dessa frågor.

Rekommendationer

- Lärosätet bör ta fram tydliga rutiner och processer för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan förankra arbetet med breddad rekrytering genom exempelvis ett formaliserat råd med bred representation i verksamheten inklusive studenter.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?****Bedömning med motivering:**

Lärosätet genomför till viss del aktiviteter för att bredda rekryteringen till lärosätet.

Lärosätet menar att det genomförs aktiviteter för att öka rekryteringen, specifikt för att bredda den. I självvärderingen finns skrivningar om exempelvis kontakter med gymnasieskolan inom ramen för lärosätets tränarprogram. Syftet är att framför allt öka antalet kvinnor på programmet genom att lyfta fram kvinnliga förebilder. Det finns också ett samarbete med idrottsrörelsen, och detta samarbete skulle kunna utvecklas. Andra aktiviteter som pågår är att analysera hur programmen kommuniceras och rikta kommunikationsinsatser gentemot specialförbund för att öka rekryteringen av det underrepresenterade könet. Bedömarna anser att lärosätet fokuserar på att minska könsobalansen men att färre aktiviteter riktar sig till målgruppen från studieovana hem. I lärosätets marknadsföring görs medvetna bildval för att visa på bredden av studenter, som kön, nationell bakgrund och ålder. Självvärderingen tar också upp insatser för anpassad träning och parasport inom utbildning och forskning för personer med funktionsnedsättning.

Lärosätet är medlem av Include och har en introduktionskurs om 1,5 högskolepoäng för alla nya programstudenter, som behandlar villkoren för akademiska studier. Vidare finns mentorer på samtliga utbildningsprogram. Dessa aktiviteter kan ses som goda exempel på breddat deltagande som indirekt har bäring på breddad rekrytering.

Eftersom det till stor del saknas konkreta och uppföljningsbara mål anser bedömargruppen det vara svårt att bedöma om lärosätets aktiviteter bidrar till målen för breddad rekrytering. Inte heller går det att bedöma om aktiviteterna är riktade mot de målgrupper som lärosätet vill nå, eftersom målgrupper inte har identifierats för arbetet, förutom det fokus som finns på att minska könsobalansen. Allmänt anser bedömargruppen att satsningarna till stor del är inriktade på rekrytering i allmänhet och mindre på breddad rekrytering.

Rekrytering av studenter till forskarnivå tas inte upp av lärosätet i ett breddat rekryteringsperspektiv.

Rekommendationer

- Lärosätet bör systematiskt utveckla aktiviteter och koppla dem till mål för arbetet med breddad rekrytering och för identifierade målgrupper.
- Lärosätet kan utveckla samarbetet med idrottsrörelsen för att nå underrepresenterade grupper.
- Lärosätet kan engagera alumner för att nå nya grupper av presumtiva studenter.

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 tydliga, konkreta och uppföljningsbara mål för arbetet är det oklart vad arbetet resulterat i och vilka lärdomar som dras från den uppföljning som görs.

Lärosätets styrelse följer söktrycket till utbildningarna genom årsredovisningen. En viss uppföljning av breddad rekrytering sker inom ramen för jämställdhetsintegreringsarbetet, och strategier för att öka det underrepresenterade könet arbetas fram. Andelen studenter med funktionsnedsättning följs upp i samband med ansökan om pedagogiskt stöd till Stockholm universitet. Kurs- och programuppföljningar genomförs samt studiemiljö- och alumnenkäter. Självvärderingen nämner dock inte något om uppföljning av forskarutbildningen kopplat till insatser om breddad rekrytering.

Bedömggruppen anser att eftersom det saknas tydliga, konkreta och uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering och lärosätet snarare fokuserar på ökad rekrytering än breddad, är det svårt för lärosätet att dra lärdomar från den uppföljning som görs och ta tillvara dem i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering.

Rekommendationer

- Lärosätet bör utveckla arbetet med att följa upp aktiviteter som görs för att bredda rekryteringen och resultatet som uppnås, för att kunna dra lärdomar och återkoppla dessa till verksamheten.
- Lärosätet kan använda statistik mer i uppföljningarna, exempelvis från databasen Bak- och framgrund.

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering

Delningssvar – synpunkter på preliminärt yttrande

Lärosäte: Gymnastik- och idrottshögskolan

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

Bedömningsområde Styrning och organisation

Fråga 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigering

Fråga 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigering
2	2	3-4	Bedömergruppen skriver: "Omorganisationer genomfördes under hösten 2020 i samband med att lärosätets kvalitetssystem reviderades." Det kan förtydligas att revideringen av kvalitetssystemet var en följd av GIH:s omorganisation och inte tvärtom, vilket uttrycket "i samband med" kan indikera (Självvärdering s. 4, stycke 1).
3	2	8	Bedömergruppen skriver: "Bedömarna anser att lärosätet fokuserar på att minska könsobalansen att färre aktiviteter riktar sig till målgruppen från studieovana hem." Det saknas troligen ord i meningen, vilket gör det svårt att uttyda bedömergruppens uttalande i frågan.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

Fråga 3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
3	2	4-5	Bedömargruppen skriver: "Det finns också studentambassadörer som informerar om lärosätet vid en del gymnasieskolor." Arbete med studentambassadörer har i självvärderingen skrivits fram som en utvecklingsaktivitet för GIH och är inte en del av den reguljära rekryteringsverksamheten i dagsläget (Självvärdering s. 5, stycke 3, rad 5).
2	2	6	Högskolans gemensamma nämnd heter "Utbildnings- och forskningsnämnden".

Fråga 4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
4	2	3-4	Bedömargruppen skriver: "Studenter med funktionsnedsättning följs upp i samband med ansökan om pedagogiskt stöd till Stockholm universitet." I självvärderingen anges att det är <i>antal</i> studenter med ansökan om pedagogiskt stöd som rapporteras till Stockholms universitet (Självvärdering s. 7, stycke 8).
4	2	4-5	Bedömargruppen skriver: "Slutligen ingår systematisk uppföljning av breddad rekrytering i kvalitetssystemet enligt självvärderingen,". I självvärderingen anges att den systematiska uppföljningen i kvalitetssystemet gäller <i>breddat deltagande och utbildningarnas arbetsmarknadsanknytning</i> (Självvärdering s. 8, stycke 9, rad 1-2).
4	2	7	Bedömargruppen skriver: "Självvärderingen nämner dock inte något om uppföljning av forskarutbildningen kopplat till insatser om breddad rekrytering." I självvärderingen anges att breddat deltagande och utbildningens arbetsmarknadsanknytning följs upp i form av kurs- och programuppföljning även för forskarutbildningen (Självvärdering s. 9, stycke 1, rad 1-2).