

## Bedömargruppens motiveringar

### Högskolan Kristianstad

<b>Lärosäte</b> Högskolan Kristianstad	<b>Huvudområde/examen</b> Tema Breddad rekrytering	<b>ID-nr</b> A-2020-01-4876
<p><b>Bakgrundsbeskrivning</b></p> <p>Högskolan Kristianstad prioriterar utbildning på grundnivå med hög efterfrågan och stark arbetsmarknad. Lärosätet har tre stora utbildningsområden: lärarutbildning, sjuksköterskeutbildning och ekonomutbildning. Vidare utbildar lärosätet inom många bristutbildningar. Från hösten 2020 har lärosätet forskarutbildning inom pedagogiskt arbete och vårdvetenskap med totalt 10 doktorander inom de två områdena. I självvärderingen framgår att 37 procent av kurserna också kan läsas på distans. Antalet helårsstudenter var 5 494 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 69 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 68–70 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 32 procent från Skåne län, följt av Stockholms län (18 procent) och Västra Götalands län (14 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 27 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 23 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 19 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 13 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 33 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 28 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 tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar. Lärosätet har enbart delvis ett mål med sitt arbete men nuvarande planer saknar identifierade målgrupper.</p> <p>På många plan har lärosätet en studentpopulation som är bredare än många andra lärosäten i landet, vilket framgår av statistik och lyfts fram i självvärderingen. Lärosätet har dock enligt bedömargruppen inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar. I sin tidigare strategi 2015–2020 var breddad rekrytering framskrivet: "där studenter som stod långt ifrån högskolestudier skulle ges särskild uppmuntran". Men i den senaste strategin (2021–2025) finns inte någon motsvarande text. I självvärderingen pekar visserligen lärosätet på en sådan skrivning, men den finns inte i den strategi som bedömargruppen förfogat över. Bedömargruppen anser att det är viktigt att lärosätet tolkar uppdraget utifrån sina specifika förutsättningar och därmed anger tydligare vad man vill uppnå med arbetet med breddad rekrytering.</p> <p>Lärosätet har delvis ett mål med sitt arbete med breddad rekrytering. Lärosätet har i <i>Handlingsplan för lika villkor</i> en plan för att attrahera och anta studenter "oavsett diskrimineringsgrund". De som</p>		

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

antas vid lärosätet ska dessutom tas emot väl oavsett bakgrund. Bedömargruppen skulle gärna se ett tydligare mål som också kan följas upp. Ett exempel på detta är de könsstereotypa utbildningsvalen där lärosätet själv påpekar brister. Dessa brister bör, som bedömargruppen ser det, bemötas genom åtgärder kopplade till rekryteringsinsatser och inte genom dimensionering av utbildningsutbudet.

Det finns en koppling mellan arbetet med breddad rekrytering samt lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Enligt självvärderingen är arbetet med breddad rekrytering en del av den strategiska styrningen. I *Plan för lika villkor* pekas ingen särskild målgrupp ut, utan de åtgärder som tas upp vänder sig till alla studenter. I *Plan för jämställdhetsintegrering* framgår att lärosätet vill motverka könsbundna studieval och undersöka genomströmning, prestationsgrad och upplevelser av studiemiljön med mera ur ett könsperspektiv. Vidare finns det i *Handlingsplan för lika villkor vid lärosätet* åtgärder för att kunna rekrytera fler "oavsett diskrimineringsgrund". Det handlar både om åtgärder som uppsökande marknadsföring och om antagningsarbete. Lärosätet pekar i självvärderingen på sitt verksamhetsutvecklingssystem där årliga mål och utvecklingsplaner formuleras. Det står också att arbetet har ett tydligt ansvar, resurser och uppföljning. Bedömargruppen menar att arbetet med breddad rekrytering därmed får en tydligare koppling till verksamhetsutvecklingen.

Lärosätet har tidigare identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering, men dessa saknas enligt bedömargruppen i nuvarande planer. Målet är som bedömargruppen skriver ovan snarare att ta emot alla som väl antas och att rikta kommunikationen till alla. Det är förvisso positivt, men bedömargruppen anser att lärosätet behöver hitta målgrupper för att bredda rekryteringen på programnivå, där det finns problem med snedrekrytering exempelvis utifrån kön.

Lärosätet har kännedom om sin studentpopulation och följer upp den. Lärosätet har en hög andel utlandsfödda och hög andel från studieovana hem och tar väl hand om dessa grupper i sitt stöd till studenterna. Bedömargruppen anser att detta är bra. I planen för jämställdhetsintegrering 2021–2024 framgår att lärosätet ska överväga konsekvenserna för jämställdheten som helhet vid högskolan i dimensioneringen av sitt utbildningsutbud. Vidare beskriver lärosätet att de ska motverka könsbundna studieval genom att bland annat fortsätta sitt kommunikationsarbete i skolmiljöer. Det är mycket positivt att lärosätet har ambitionen att förstå mekanismerna bakom studenternas studieval i sin handlingsplan för jämställdhetsintegrering. Men bedömargruppen finner det tveksamt att använda dimensionering av utbildningsutbudet som instrument för att motverka könsbundna studieval. Särskilt finner bedömargruppen det viktigt att lärosätet i detta avseende även studerar den avancerade nivån och att lärosätet utifrån den kunskapen tar fram åtgärder för att anpassa rekryteringsinsatserna så att de motverkar snedfördelning.

#### Rekommendationer

- Lärosätet bör tolka uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar och ta fram mål för rekryteringsarbetet för alla tre utbildningsnivåer.
- Lärosätet bör genomföra en fördjupad analys av studentpopulationen på programnivå och rikta åtgärderna mot att bredda rekryteringen på den nivån, särskilt i relation till könsbundna studieval.

#### Bedömningsområde Styrning och organisation

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

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

**Bedömning med motivering:** Lärosätet har delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering men ansvarsfördelningen är otydlig. Lärosätet har mål för arbetet med breddad rekrytering och har integrerat arbetet i de ordinarie styrsystemen.

Lärosätets mål med arbetet beslutas centralt och styrs av rektorn. Ansvaret ligger i vad som kallas ett horisontellt perspektiv, där det förutom breddad rekrytering ligger ansvar för hållbarhet, likabehandling, internationalisering och jämställdhet. Det är dock oklart för bedömargruppen hur ansvaret för detta horisontella perspektiv skapar förutsättningar för arbetet. Kvalitetsrådet fyller en rådgivande funktion till rektorn, och från läsåret 2020/21 prövar de att ha årliga tematiska uppföljningar av de horisontella perspektiven. Det är också oklart hur kvalitetsrådet är sammansatt, och därmed kopplingen till institutionerna och de horisontella perspektiven.

Enligt självvärderingen har lärosätet integrerat arbetet med breddad rekrytering i de ordinarie styrsystemen. Breddad rekrytering integreras genom att vara ett återkommande tema i de verksamhetsutvecklingsplaner som enligt självvärderingen tas fram av dekaner, programområdesansvariga och avdelningar inom högskolans stödverksamhet med flera. Bedömargruppen ser positivt på detta, eftersom det är viktigt att arbetet med breddad rekrytering ingår inom ramen för den ordinarie verksamhetsutvecklingen så att både berörda lärare och stödorganisationen engageras i frågorna.

Lärosätet har enligt bedömargruppen inte en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Det är tydligt att högskoledirektören och den gemensamma förvaltningen ansvarar för rekrytering av studenter och för stödet till institutionerna för breddad rekrytering och breddat deltagande. Men det är otydligt om fakulteterna eller den centrala ledningen har det övergripande ansvaret för breddad rekrytering. Fakulteterna ska rapportera om sitt arbete med breddad rekrytering till högskolestyrelsen, men om det är centrala förvaltningen som ansvarar för rekryteringen så blir det svårt att rapportera för fakulteterna. Breddad rekrytering finns också tillsammans med exempelvis hållbarhet och internationalisering i det som kallas horisontella perspektiv. Ledningen för lärosätet menade att det var otydligt var ansvaret för uppföljning av detta perspektiv finns på ledningsnivå. Ett utvecklingsarbete är initierat för att se över och förbättra hur ansvaret ska fördelas. Bedömargruppen delar lärosätets analys och uppmuntrar den utvecklingen.

#### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör förtydliga ansvaret för breddad rekrytering samt mål och uppföljning i organisationen, särskilt relationen mellan den centrala ledningen och lärosätets fyra fakulteter i förhållande till programområdesnivån.
- Lärosätet kan fortsätta utvecklingen av uppföljning av det horisontella perspektivet inom organisationen bortom kvalitetsrådets utvärdering när det gäller ansvar och befogenheter 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 eftersom målen är vagt formulerade framgår det inte om aktiviteterna bidrar till att bredda rekryteringen till lärosätet.

Datum  
2022-02-22

Reg.nr  
411-00545-19

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen. Till exempel är, enligt bedömargruppen, kommunikationsarbetet genomtänkt och ambitiöst för grupper som är ovana vid högre studier. Lärosätet försöker också motverka könsstereotypa val i sin kommunikation. Arbetet med kommunikation till framtida studenter verkar väl avvägt och genomtänkt. Vidare genomförs det aktiviteter som Campus Kid och Näktergalen, projekt som vill nå barn och väcka ungas nyfikenhet på högre utbildning. Det är enligt bedömargruppen viktiga långsiktiga insatser i arbetet med breddad rekrytering. Bedömargruppen ser det som viktigt att lärosätet kan fortsätta med dessa aktiviteter.

Bedömargruppen saknar aktiviteter, förutom kommunikation, som riktas mot könsbundna studieval. Exempelvis kan som lärosätet själv lyfter i SWOT-analysen utbildningsutbudets form och innehåll beaktas.

Arbetet med riktad marknadsföring där karriär- och studievägledningen är ansvarig tycks också fungera väl. Studievägledarna arbetar exempelvis mot nyanlända i samverkan med Arbetsförmedlingen och vidare med att nå personer med funktionsnedsättning. Förberedande utbildningar i form av basår och sommartermin genomförs också samt kortare utbildningar med syfte att studenterna ska kunna uppnå yrkeslegitimation. Om de senaste satsningarna leder till breddad rekrytering eller stärker redan privilegierade grupper är dock för tidigt att avgöra men högskolan följer upp sin studentpopulation vilket bedömargruppen anser är bra och det vore intressant att ta del av mer detaljerade data på programnivå i detta avseende framöver.

Lärosätet har i sin tidigare strategi skrivit att personer som står långt ifrån högskolestudier ska ges särskild uppmuntran. Enligt bedömargruppen är det inte tydligt vilka som ingår i denna grupp och det är därför inte tydligt om aktiviteter som görs breddar rekryteringen i det avseendet.

#### Rekommendationer

- Lärosätet bör genomföra fler aktiviteter än kommunikationsarbete för att motverka könsbundna studieval; som lärosätet själv lyfter fram i sin SWOT-analys kan även utbildningsutbudets innehåll beaktas i sammanhanget.
- Lärosätet kan tydliggöra och konkretisera vilka grupperna är som anses stå långt från högskolestudier, och utifrån detta tydliggöra vilka insatser och aktiviteter som genomförs för att främja rekrytering och vilka aktiviteter som genomförs för att bredda rekryteringen.

#### Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

**Bedömning med motivering:** Lärosätet följer enbart upp arbetet med breddad rekrytering på en övergripande nivå men det finns inga uppföljningsbara mål att jämföra arbetets resultat med.

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs enligt självvärderingen upp i samband med årsredovisningen och exempelvis används Bak- och framgrund för analys. Även regionala rapporter från olika insatser i Skåne-regionen används, något bedömargruppen finner mycket positivt. Universitets- och högskolerådets och Universitetskanslersämbetets rapporter ingår i också i lärosätets uppföljningsverktyg.

I det systematiska kvalitetsarbetet ska fakultetsnämnderna och högskoledirektören åiterrapportera vad som gjorts inom ramen för breddad rekrytering (och en lång rad andra perspektiv). Men förutsatt att

det inte finns några uppföljningsbara mål eller strategier för arbetet, så framstår det enligt bedömargruppen som tandlöst.

Erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas till vara i analyser och aktiviteter. Bedömargruppen saknar dock analyser på programnivå, där de stora variationerna mellan olika grupper bör finnas. Åtgärderna som görs bör enligt bedömargruppen följas upp på den nivån, för att utvärdera om de är effektiva eller inte.

**Rekommendationer**

- Lärosätet bör följa upp arbetet med breddad rekrytering på programnivån.

## Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering

### Delnings svar – synpunkter på preliminärt yttrande

Lärosäte: Högskolan Kristianstad

Bakgrundsbeskrivningen			
Sida	Stycke	Rad	Korrigering

### Bedömningsområde Styrning och organisation

Fråga 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigering
1	3	1–2	<p><b>Gulmarkerad text är fel:</b> ”Lärosätet har inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar”.</p> <p>Högskolans kommentar:</p> <p>Under rubriken ”Högskolan och dess förutsättningar i arbetet med rekrytering” (självvärderingen, s. 1–3) beskriver högskolan sina specifika förutsättningar i relation till breddad rekrytering. Högskolan lyfter bland annat fram sin placering i en region där andelen högskoleutbildade relativt sett är lägre än riksgenomsnittet och där män i lägre utsträckning än kvinnor söker sig till högre utbildning. Till högskolans specifika förutsättningar hör också att en hög andel studenter som söker sig till lärosätet har utländsk bakgrund och är äldre än riksgenomsnittet för nybörjarstudenter vid högre utbildning. Högskolans specifika förutsättningar illustreras bla av UKÄ:s statistik (studenternas sociala och geografiska bakgrund samt ålder).</p> <p>Högskolans uppdrag styrs av högskolelagen som anger att lärosätena aktivt ska främja och bredda rekryteringen till högskolan. Hur högskolan omsätter det nationella uppdraget framgår i lärosätets strategidokument, mål och handlingsplaner såsom framgår i lämnad självvärdering med bilagor, tex:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Den övergripande riktningen för det strategiska arbetet formulerades redan i Strategi 2015–2020 i termer av att Högskolan ska ”välkomna alla studenter</li> </ul>

			<p>och stödja deras lärande, även studenter som er högre utbildning som en näst intill oöverstiglig utmaning” (s. 2).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ”På en övergripande nivå vill högskolan genom denna systematik fortsätta det framgångsrika arbetet med att aktivt främja och bredda rekrytering av studenter från underrepresenterade grupper i minst samma nivåer som tidigare” (självvärderingen, s. 5).</li> <li>• Mål att ”attrahera och anta studenter oavsett diskrimineringsgrund” (<i>Handlingsplan för lika villkor</i>, s. 2).</li> <li>• ”Fortsatt arbete med kommunikation och marknadsföring utifrån ett genus- och jämställdhetsperspektiv ...” (<i>Plan för jämställdhetsintegrering</i>, s. 7).</li> <li>• Lärosätet ska arbeta för att ”bryta könsstereotypa studieval” oaktat om det handlar om män eller kvinnor (<i>Plan för jämställdhetsintegrering</i>, s. 7) och att kommunikationen ska ”utmana könsstereotypa bilder av utbildningarna för att utmana normativa studieval. Kommunikationsavdelningen ska eftersträva en mångfald bland de studenter, alumner och forskare som intervjuas eller på andra sätt syns i högskolans kanaler. Den externa kommunikationen som syftar till att rekrytera studenter ska eftersträva en breddning av social och etnisk bakgrund, livserfarenhet samt rikta sig till studenter från andra länder” (<i>Kommunikationspolicy</i>, s. 1).</li> </ul> <p>Att lärosätet bör tolka uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar ter sig för högskolan lika grundläggande och självklart som kontinuerligt pågående. Därmed inte sagt att arbetet alltid kan förbättras och utvecklas men därifrån är avståndet långt till att lärosätet inte har ”tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar” såsom yttrandet anger.</p>
1	3	2–3	<p><b>Gulmarkerad text är fel:</b> ”Lärosätet har enbart delvis ett mål med sitt arbete ...”</p> <p>Högskolans kommentar:</p> <p>Av självvärderingen framgår att ”På en övergripande nivå vill högskolan genom denna systematik fortsätta det framgångsrika arbetet med att aktivt främja och bredda rekrytering av studenter från underrepresenterade grupper i minst samma nivåer som tidigare” (s. 5). Lärosätets övergripande målsättning följs årligen upp i årsredovisningen (självvärderingen, s. 5). Det högskoleövergripande målet bryts exempelvis ner i <i>Handlingsplan för lika villkor</i> genom målet ”attrahera och anta studenter oavsett diskrimineringsgrund” (s. 2).</p> <p>I det utbildningsnära arbetet omsätts de högskoleövergripande målsättningarna och handlingsplanerna genom verksamhetsutvecklingssystemets årliga verksamhetsutvecklingsplaner där programområdenas specifika målsättningar och</p>

			<p>aktiviteter tex inom området breddad rekrytering definieras (och sedan följs upp i verksamhetsutvecklingsrapporten).</p> <p>De mål för breddad rekrytering som anges i programområdenas årliga verksamhetsutvecklingsplaner kan i något programområde handla om mål kopplade till att öka andelen män i studentgruppen och för andra att öka andelen kvinnor. Mål kopplade till social och geografisk bakgrund samt ålder är ovanliga på programnivå och skulle, i vissa programområden, i så fall närmast ha kunnat handla om att minska andelen utlandsfödda studenter, andelen studenter från så kallat studieovana hem och andelen studenter med högre ålder än riksgenomsnittet för nybörjarstudenter i syfte att bredda studentpopulationen på programnivå, vilket naturligtvis inte är kompatibelt med varken nationella mål eller högskolans mål och ambition inom området breddad rekrytering.</p> <p>Av högskolans självvärdering med bilagor framgår således att lärosätet har såväl övergripande mål för arbetet med breddad rekrytering men också att det årligen fastställs och följs upp programspecifika målsättningar och åtgärder under rubriken breddad rekrytering i verksamhetsutvecklingsplanernas mall.</p>
2	1	3–5	<p><b>Gulmarkerad text är fel:</b> ”Dessa brister bör, som bedömargruppen ser det, inte åtgärdas genom utbildningsutbudet som lärosätet i sin plan för jämställdhetsintegrering planerar att göra, ...”.</p> <p>Högskolans kommentar:</p> <p>I högskolans <i>Plan för jämställdhetsintegrering</i> framgår att ”konsekvenser för jämställdheten som helhet vid högskolan ska beaktas vid <u>dimensionering av utbildningar och utbildningsområden</u>” (s. 7) vilket <i>inte</i> är det samma som att ”åtgärda” könsbundna studieval ”genom utbildningsutbudet” såsom yttrandet anger.</p>
2	4	3–6	<p><b>Gulmarkerad text innehåller två fel</b> (högskolans numrering): ”I planen för jämställdhetsintegrering 2021–2024 framgår att lärosätet (1) ska arbeta för att motverka könsbundna studieval i dimensioneringen av sitt utbildningsutbud, (2) men inte hur de ska rekrytera fler män till kvinnodominerade utbildningar och vice versa”.</p> <p>Högskolans kommentar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. I högskolans <i>Plan för jämställdhetsintegrering</i> framgår att ”konsekvenser för jämställdheten som helhet vid högskolan ska beaktas vid <u>dimensionering av utbildningar och utbildningsområden</u>” (s. 7) vilket <i>inte</i> är det samma som att ”lärosätet ska arbeta för att motverka könsbundna studieval i <u>dimensionering av sitt utbildningsutbud</u>” såsom yttrandet anger (se även föregående avsnitt).</li> </ol>



			<p>2. I <i>Plan för jämställdhetsintegrering</i> framgår att arbetet med att motverka könsbundna studieval ska genomföras genom "Fortsatt arbete med kommunikation och marknadsföring utifrån ett genus- och jämställdhetsperspektiv i såväl grundskole- som gymnasie miljöer samt på utbildningsmässor (s. 7). I <i>Handlingsplan för lika villkor</i> anges att det ska genomföras "förstärkta och riktade insatser med lika villkorsperspektiv" (s. 2).</p> <p>I kommunikationsarbetet ska underrepresenterade grupper lyftas fram i syfte att nyansera bilden av vem som studerar vad (<i>Plan för jämställdhetsintegrering</i>, s. 4).</p> <p>De åtgärder som genomförs för att öka andelen män alternativt kvinnor till respektive programområde anges exempelvis i respektive programområdes verksamhetsutvecklingsplan och genomförs i nära samarbete mellan programområdet och central förvaltning såsom framgår av självvärderingen med bilagor. Hur högskolan ska rekrytera fler män till kvinnodominerade utbildningar och vice versa är således en kommunikations- och marknadsföringsfråga vars detaljerade åtgärder är riktade och specifika beroende på vilka utbildnings- och programområden det gäller.</p> <p><b>Förslagsvis ändras meningen till:</b> I lärosätets övergripande planer framgår att konsekvenser för jämställdheten som helhet vid högskolan ska beaktas vid dimensionering av utbildningar och utbildningsområden. Det framgår vidare att rekrytering av fler män till kvinnodominerade utbildningar och vice versa ska ske genom förstärkta och riktade kommunikations- och marknadsföringsinsatser som utgår från programområdenas behov och specifika förutsättningar.</p>
2	5	1-5	<p>"Rekommendationer (högskolans numrering)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lärosätet bör tolka uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar och ta fram mål för rekryteringsarbetet för alla tre utbildningsnivåer.</li> <li>2. Lärosätet bör genomföra en fördjupad analys av studentpopulationen på programnivå och rikta åtgärderna mot att bredda rekryteringen på den nivån.</li> <li>3. Lärosätet kan utvidga sitt upptagningsområde från det regionala till andra delar av landet".</li> </ol> <p>Högskolan vill i anslutning till bedömargruppens rekommendationer, 1-3, enligt ovan anföra att:</p>

			<p>1. Detta har redan kommenterats, se ovan vad som framförts i relation till s. 1, stycke 3, rad 1–2.</p> <p>2. I självvärderingen anges att: ”Mer och utvecklad kunskap om studentpopulationen på programområdesnivå måste balanseras mot hänsyn till den enskildes integritet samt gällande lagstiftning kring personuppgifter. Högskolan är ett mindre lärosäte med ibland små utbildningsgrupper varför försiktighet och eftertänksamhet är påkallat” (s. 12).</p> <p>I programområden med små studentgrupper uppstår frågor om lämplighet och legalitet givet gällande dataskyddslagstiftning och den enskildes rätt till integritet. En fördjupad analys på programnivå är därmed lämplig att göra inom vissa program men inte alla. Problemet som följer blir då bristande systematik eftersom arbetet inte kan omfatta alla program.</p> <p>Såväl etiska aspekter som gällande lagstiftning gör det därmed ibland både nödvändigt och självklart att studentanalysen genomförs på ett bredare underlag. Att utveckla detaljnivån i uppföljningar av studentgruppen ter sig i högskolans bedömning därmed som bitvis olämplig.</p> <p>3. I yttrandet lyfter bedömargruppen fram att av högskolans nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var en tredjedel från Skåne. Utifrån den statistik som lyfts fram är högskolans upptagningsområde således företrädesvis nationellt. Den strategi som högskolans styrelse har fastställt har emellertid en stark betoning mot regional relevans (<i>Strategi 2021–2025: Större bidrag till vårt samhälle</i>). Det är högskolans avsikt att också fortsatt följa den fastställda strategin.</p> <p>De regionala förutsättningarna är i sammanhanget väsentliga i lärosätets förståelse för dess specifika förutsättningar inte minst i anslutning till arbetet med breddad rekrytering (se självvärderingen s. 1–3 samt vad som framförts ovan i anslutning till s. 1, stycke 3, rad 1–2).</p>
--	--	--	---

Fråga 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
3	2	6–7	<p><b>Gulmarkerad text är fel:</b> ”Men det framgår <b>inte</b> om breddad rekrytering är ett utvalt perspektiv för uppföljningen”.</p> <p>Högskolans kommentar:</p>

			<p>Det framgår av självvärderingen att breddad rekrytering vid högskolan är ett så kallat horisontellt perspektiv samt att de horisontella perspektiven årligen följs upp inom ramen för kvalitetsrådet. Högskolan har inte lämnat någon uppgift om att det skulle ske något urval av vilka horisontella perspektiv som ska följas upp. Av självvärderingen framgår att: ”<u>Breddad rekrytering ingår i vad som vid högskolan benämns ”horisontella perspektiv [...] Under läsåret 2020/21 prövas en ordning med årliga tematiska uppföljningar av de horisontella perspektiven inom ramen för högskolans kvalitetsråd” (s. 5)</u></p>
3	4	5–7	<p><b>Gulmarkerad text är fel:</b> ”Fakulteterna ska rapportera om sitt arbete med breddad rekrytering till högskolestyrelsen, men om <b>det är centrala förvaltningen som ansvarar för rekryteringen</b> så blir det <b>svårt att rapportera för fakulteterna</b>”.</p> <p>Högskolans kommentar:</p> <p>Som framgår av självvärderingen med bilagor har högskolans kommunikationsavdelning ett övergripande och sammanhållande ansvar för högskolans kommunikation och marknadsföring. I ansvaret ingår att ”samarbeta med ledning och berörda medarbetare eller studenter vid särskilda kommunikationsinsatser” (<i>Kommunikationspolicy</i>, s. 2). I praktiskt arbete omsätts ansvaret genom förstärkta och riktade marknadsföringsinsatser som planeras och genomförs i nära samarbete mellan fakulteterna/programområdena och den centrala förvaltningen (<i>Handlingsplan för lika villkor</i>, s. 2, <i>Plan för jämställdhetsintegrering</i>, s. 7). Dessa förstärkta och riktade rekryteringsinsatser utgår från de mål och åtgärdsplaner som fastställs inom ramen för programområdenas årliga verksamhetsutvecklingsplaner. Syftet är därmed att kontinuerligt och systematiskt arbeta för en breddad rekrytering inom respektive programområde och utbildningsnivå. Inom ramen för fakultetens årliga kvalitetsrapport återrapporteras programområdenas åtgärder och resultat till högskolestyrelsen vilket framgår av självvärderingen med bilagor.</p> <p>Högskolan känner därmed inte alls igen sig i att det skulle vara svårt att rapportera för fakulteterna utan vill i stället framhålla att fakulteterna årligen ger högskolestyrelsen en god överblick över genomförda fakultets- och programområdesspecifika åtgärder som syftar till breddad rekrytering och som ofta genomförts i nära samarbete med central förvaltning.</p>
3	4	8–9	<p><b>Gulmarkerad text är fel:</b> ”<b>Ledningen för lärosätet menar att det är otydligt var ansvaret för detta perspektiv finns i organisationen</b>”.</p> <p>Högskolans kommentar:</p> <p>Högskolans ledning menade i samband med att den högskoleövergripande verksamhetsutvecklingsplanen för 2020 togs fram att det då fanns ett behov av ”att tydliggöra ansvaret för en mer sammanhållen och systematisk uppföljning på ledningsnivå av arbetet med de olika horisontella perspektiven” (självvärderingen,</p>

			<p>s. 5). Det behov som adresserades genom den övergripande verksamhetsutvecklingsplanen 2020 handlade således om ”otydlighet i ansvar för <u>uppföljning på ledningsnivå</u>” vilket <i>inte</i> är det samma som ”otydlighet kring var ansvaret för detta perspektiv finns i organisationen” så som det framställs i yttrandet. I självvärderingen framgår vidare att för att åtgärda denna ”otydlighet i ansvar för uppföljning på ledningsnivå” prövades under läsåret 2020/21 därför ”en ordning med årliga tematiska uppföljningar av de horisonella perspektiven inom ramen för högskolans kvalitetsråd” (s. 5).</p> <p><b>Förslagsvis ändras meningen till:</b> I högskolans övergripande verksamhetsutvecklingsplan 2020 identifierades behov av att tydliggöra ansvaret för en mer sammanhållen och systematisk uppföljning av arbetet med de horisontella perspektiven på ledningsnivå. Under läsåret 2020/21 prövades därför en ordning med årliga tematiska uppföljningar av de horisontella perspektiven inom ramen för högskolans kvalitetsråd.</p>
3	5	1–6	<p>”Rekommendationer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lärosätet bör förtydliga ansvaret för breddad rekrytering samt mål och uppföljning i organisationen, särskilt relationen mellan den centrala ledningen och lärosätets fyra fakulteter i förhållande till programområdesnivån.</li> <li>- Lärosätet kan förtydliga hur det horisontella perspektivet hanteras inom organisationen när det gäller ansvar och befogenheter för breddad rekrytering”.</li> </ul> <p>Högskolan vill i anslutning till bedömargruppens rekommendationer enligt ovan anföra att:</p> <p>Ansvar och befogenheter framgår av högskolans Arbetsordning samt delegationsordningar. Självvärderingens maximala antal bilagor medgav inte att dessa dokument prioriterades i urvalet.</p> <p>Se också vad som framförts på s. 3, stycke 4, rad 5–7 samt s. 3, stycke 4, rad 8–9.</p>

## Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

4	1	3–4	<p><b>Gulmarkerad text är fel:</b> ”Lärosätet försöker också motverka könsstereotypa val i sin kommunikation men <b>har framför allt ett fokus på att rekrytera fler kvinnor till mansdominerade utbildningar</b>”.</p> <p>Högskolans kommentar:</p> <p>Av självvärderingen framgår att ”På en övergripande nivå vill högskolan genom denna systematik fortsätta det framgångsrika arbetet med att aktivt främja och bredda rekrytering av studenter från underrepresenterade grupper i minst samma nivåer som tidigare” (s. 5). Högskolan har <i>inget</i> särskilt fokus som handlar om att just rekrytera kvinnor till mansdominerade utbildningar utan fokuserar på att bidra till att bryta ”könsstereotypa studieval” oaktat om det handlar om män eller kvinnor (se tex <i>Plan för jämställdhetsintegrering</i>, s. 7) och att kommunikationen ska ”utmana könsstereotypa bilder av utbildningarna för att utmana normativa studieval” (<i>Kommunikationspolicy</i>, s. 1).</p> <p>Att högskolan framför allt skulle ha fokus mot att rekryta fler kvinnor till mansdominerande utbildningar saknar förankring i lämnad självvärdering med bilagor.</p>
4	2	5–6	<p><b>Gulmarkerad text är svårtolkad:</b> ”Om de senaste satsningarna leder till breddad rekrytering eller stärker redan privilegierade grupper är svårt att bedöma, ...”.</p> <p>Högskolans kommentar:</p> <p>”De senaste satsningarna” beskrivs i yttrandet som ”tycks fungera väl”, ”genomtänkt och ambitiöst för grupper som är ovana vid högre studier”, ”väl avvägt och genomtänkt” samt ”viktiga långsiktiga insatser i arbetet med breddad rekrytering” (bedömargruppens preliminära yttrande, s. 4). Samtidigt ifrågasätter bedömargruppen om samma satsningar leder till breddad rekrytering eller stärker, vad bedömargruppen benämner som, ”redan privilegierade grupper”. Sådan inkonsekvens gör yttrandet svårtolkat.</p> <p>Högskolans rekryteringsåtgärder (i självvärderingen nämns som exempel riktade rekryteringsåtgärder för; nyanlända, personer med funktionshinder, personer med utländs examen och personer med ofullständig behörighet) tillsammans med ”ett framgångsrikt arbete som stöd för ett breddat deltagande riktad mot en bred och varierad målgrupp” (självvärderingen, s. 3) utgör grunden för högskolans långsiktiga strävan att göra högre studier till en möjlighet oavsett personers bakgrund.</p>
4	4	1–5	”Rekommendationer

			<p>- Lärosätet bör, förutom att genomföra aktiviteter för att rekrytera fler kvinnor till mansdominerade området, även rikta aktiviteter mot att rekrytera fler män till sina kvinnodominerade utbildningar”.</p> <p>Högskolan vill i anslutning till bedömargruppens rekommendation enligt ovan anföras:</p> <p>Att högskolan framför allt skulle ha fokus mot att rekryta fler kvinnor till mansdominerande utbildningar saknar förankring i lämnad självvärdering med bilagor (se ovan vad som framförts i relation till s. 4, stycke 1, rad 3–4).</p>
--	--	--	---

<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>
5	2	2	<p>”Rekommendationer</p> <p>- Lärosätet bör följa upp arbetet med breddad rekrytering på programnivån”.</p> <p>Högskolan vill i anslutning till bedömargruppens rekommendation enligt ovan anföras att:</p> <p>I lärosätets självvärdering anges att: ”Mer och utvecklad kunskap om studentpopulationen på programområdesnivå måste balanseras mot hänsyn till den enskildes integritet samt gällande lagstiftning kring personuppgifter. Högskolan är ett mindre lärosäte med ibland små utbildningsgrupper varför försiktighet och eftertänksamhet är påkallat” (självvärderingen, s. 12). En fördjupad analys på programnivå är därmed lämplig att göra inom vissa program men inte alla. När programmen har små studentgrupper uppstår frågor om lämplighet och legalitet givet gällande dataskyddslagstiftning och den enskildes rätt till integritet. Problemet som följer blir då bristande systematik eftersom arbetet inte kan omfatta alla program.</p> <p>Såväl etiska aspekter som gällande lagstiftning gör det därmed ibland både nödvändigt och självklart att studentanalysen genomförs på ett bredare underlag än programnivå. Att utveckla detaljnivån i uppföljningar av studentgruppen ter sig i högskolans bedömning därmed som bitvis olämplig.</p>