

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: Göteborgs universitet

Syftet med den tematiska utvärderingen är att på nationell nivå synliggöra hur landets lärosäten arbetar med breddad rekrytering, visa på vilka resultat som har uppnåtts och vilka utvecklingsbehov som finns och att på så vis bidra med kunskap och utveckling. Ambitionen är att utvärderingen både ska skapa kunskap om arbetet med breddad rekrytering och göra nytta genom att stödja utvecklingsarbetet för högsta möjliga kvalitet i sektorn.

Likt en traditionell utvärdering görs en bedömning av respektive lärosätes arbete med breddad rekrytering men det ges inget samlat omdöme om lärosätets arbete eller uppnådda resultat. Bedömnarnas roll är att göra en bedömning av respektive lärosätes arbete i form av graderade rekommendationer och ge återkoppling till lärosätet med fokus på utveckling.

Bedömning utifrån lärosätets förutsättningar

Enligt högskolelagen (se 1 kap. 5 § fjärde stycket) har lärosätet krav på sig att arbeta med breddad rekrytering men hur lärosätet har valt att arbeta kan se olika ut beroende på lärosätets organisation, inriktning, storlek etc. Självvärderingen inleds därför med en bakgrundsbeskrivning där lärosätet redogör för sina specifika förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering. Därefter besvarar lärosätet de fyra utvärderingsfrågorna. På så vis kan lärosätet analysera och värdera sitt arbete utifrån sitt eget lärosätes specifika profil och förutsättningar och få återkoppling utifrån det.

Utforskande ansats för att gynna interna kvalitetsarbetet

Syftet med självvärderingen är att ge lärosätet möjlighet att beskriva, analysera och värdera sitt arbete med breddad rekrytering. Utvärderingsfrågorna är därför formulerade som öppna och breda frågor för att uppmuntra lärosätet att ha en utforskande ansats när det analyserar och värderar sitt arbete. Att skriva en självvärdering kan därmed vara en del av det interna kvalitetsarbetet där berörda aktörer får en gemensam syn på hur lärosätet arbetar med breddad rekrytering, resultat och utvecklingsbehov.

Utvärderingen omfattar lärosätenas arbete med breddad rekrytering. Detta utesluter inte att lärosätena kan redogöra för arbete med breddat deltagande som ett verktyg för arbetet med breddad rekrytering.

Vägledning, mall och instruktioner för självvärderingen

I *Vägledning för tematisk utvärdering av breddad rekrytering* (UKÄ 2020, reg.nr 411-00305-20) presenteras utvärderingens bakgrund, utgångspunkter och uppläggning samt de bedömningsområden och utvärderingsfrågor som ingår i utvärderingen. I vägledningen finns förklarande text som syftar till att ge uppslag på vad som kan rymmas inom respektive utvärderingsfråga.

Denna mall ska användas för självvärderingen och består av de bedömningsområden och utvärderingsfrågor som ingår i utvärderingen:

- **Styrning och organisation**
- **Utformning, genomförande och resultat**

Följande instruktioner gäller för självvärderingen:

- Självvärderingen indelas i enlighet med rubrikerna som anges nedan. Lärosätet är fritt att strukturera sin text med ev. underrubriker.
- Självvärderingen kan innehålla länkar, men endast för att närmare beskriva exempel. Vänligen kontrollera att ev. länkar är tillgängliga för externa bedömare. Det är viktigt att självvärderingen ska kunna läsas och bedömas utan att bedömarna tar del av länkarna.
- Maximalt fem bilagor får laddas upp som komplement till självvärderingen. Ev. ytterligare dokument kan listas på ett försättsblad till bilagorna så att bedömarna kan efterfråga dem vid behov. Alla källor ska vara tillgängliga för bedömarna vid förfrågan.
- Självvärderingen ska inte överstiga 35 000 tecken med blanksteg (motsvarande 10 sidor i 11 punkters textstorlek), exklusive SWOT-analys, mallens rubriker och inledande text. Mallens formgivning och marginaler ska inte ändras.
- Självvärderingen och eventuella bilagor laddas upp och registreras i UKÄ Direkt senast den 3 maj 2021. Se Användarmanual för UKÄ Direkt.

Tematisk utvärdering av breddad rekrytering

Göteborgs universitets självvärdering

Diarienummer: GU 2021/359

Bilagor (finns också uppladdade i UKÄ Direkt)

1. Policy för breddad rekrytering och breddat deltagande
2. Handlingsplan för breddad rekrytering
3. Statistisk sammanställning och analys av universitetets nuvarande status för området
4. Ett urval av universitetets tidigare och pågående aktiviteter relaterat till breddad rekrytering och deltagande
5. PM med tillhörande beslut och beskrivning av arbetsprocessen.

Ytterligare styrdokument av relevans för området

1. Antagningsordning för utbildning på grundnivå och avancerad nivå med tillämpning av alternativt urval och bedömning av reell kompetens
2. Antagningsordning för utbildning på forskarnivå
3. Policy för studie- och karriärvägledning
4. Policy för pedagogisk utveckling med tillhörande pedagogiskt idéprogram
5. Policy och handlingsplan för tillgänglighet
6. Policy för jämställdhet och likabehandling
7. Policy för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av utbildning vid Göteborgs universitet
8. Ett universitet för världen Göteborgs universitets vision 2021-2030
9. Universitetsgemensamma mål och strategier 2021-2030

Bakgrundsbeskrivning

Beskriv lärosätets specifika förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering, t.ex. lärosätets profil, utbildningsutbud, antal studenter, antal doktorander, nationell eller regional rekrytering.

Universitetets historia går tillbaka till 1891, då Göteborgs högskola bildades med hjälp av privata donationer. Grundidén vid tillkomsten var den öppna akademien och bildningstraditionen har alltid varit stark. Lärosätet fick universitetsstatus 1954. Göteborgs universitet (GU) är idag ett av Sveriges största och bredaste lärosäten med ca 53 500 studenter (cirka 29 000 helårsstudenter), 1 800 aktiva doktorander och 6 400 anställda varav 3 000 lärare och forskare. Studenter på GU utgörs av 66 procent kvinnor och 34 procent män. Det totala utbildningsutbudet uppgick 2020 till 212 utbildningsprogram och 1 980 fristående kurser. Verksamheten bedrivs vid 38 institutioner och ett 30-tal centrumbildningar fördelade på åtta fakulteter.¹

Universitetets vision är att erbjuda en sammanhållen utbildning och forskning i kompletta akademiska miljöer som garanterar en verksamhet där såväl samhällets behov som vetenskapliga framsteg ligger till grund för utveckling.² Universitetets utbildningsutbud ska således kännetecknas av både bredd och fördjupning med en variation mellan campusbaserad och nätbaserad undervisning. Fakulteter och institutioner gör prioriteringar av utbildningsutbudet och innehållet i utbildningarna, vilket sker utifrån en lyhörddhet och anpassning till samhällets utveckling och studenternas behov. Utbudet inkluderar utbildning på grund och avancerad nivå, forskarutbildning och uppdragsutbildning.

Universitetets arbete med breddad rekrytering utgår från begreppen social bakgrund, nationell bakgrund, kön, geografisk bakgrund och ålder. Med status som ett "city-universitet" i relation till olika livsvilkor i stadsdelarna inom Göteborgs stad skapas unika förutsättningar och möjligheter i arbetet med breddad rekrytering. Lärosätet genomför regelbundet analyser av dessa förutsättningar och utgångspunkter för att kunna utveckla arbetet med breddad rekrytering.

Studentpopulationen utgörs främst av sökande från Västra Götalandsregionen (VGR). Av det totala antalet sökande till program 2020 utgjorde sökande från VGR 56 procent. Motsvarande siffra för sökande till fristående kurs var 46 procent. Utanför VGR är sökande till program såväl som till fristående kurs, framförallt från Stockholms län, Skåne län och Hallands län. Universitetet attraherar också sökande från andra län om cirka 20-25 procent av totala antalet ansökningar.³

Universitetet har sökande i alla åldrar, från 18 till 35 år och uppåt. Sökande till program är som flest i de yngre åldrarna (upp till 24 år) medan sökande till fristående kurser är äldre. Den vanligaste åldern för en sökande till fristående kurs vid GU är 25-29 år följt av 35 år och äldre.⁴

GUs övergripande statistik av högskolenybjörjare från VGR under perioden 2015-2019 visar att 32 procent har föräldrar med en låg utbildningsnivå (gymnasial utbildning eller lägre). Jämfört med alla universitet och högskolor i Sverige så har GU en lägre andel studerande med föräldrar som har en låg utbildningsnivå (GU: 32 procent respektive riket: 40 procent) och en högre andel studerande med föräldrar som har en hög utbildningsnivå (GU: 47 procent respektive riket: 39 procent).⁵

Definitionen av studenter med utländsk bakgrund är att studenten ska vara född utomlands eller att båda föräldrarna är födda utomlands. Inom VGR uppgick antalet högskolenybjörjare under perioden 2015-2019 för studenter med utländsk bakgrund till 38 procent. Sett i relation till övriga lärosäten i

¹ Årsredovisningen 2020.

² *Ett universitet för världen*, Göteborgs universitets vision 2021-2030.

³ Se bilaga tre för en fördjupad analys av GU:s statistik kring rekrytering och geografisk hemvist.

⁴ Se bilaga tre för en fördjupad analys av GU:s statistik kring ålder.

⁵ Se bilaga tre för en fördjupad analys av GU:s statistik kring social bakgrund.

Sverige och rekrytering från alla län var andelen högskolenybörjare med utländsk bakgrund 30 procent för GU under läsåret 2018/19 medan motsvarande siffra för riket är 26 procent.⁶

Bedömningsområde: Styrning och organisation

Besvara utvärderingsfrågorna nedan genom att **beskriva, analysera och värdera** hur lärosätet tar sig an arbetet med kravet i högskolelagen om att bredda rekrytering till högskolan (HL 1 kap. 5 § fjärde stycket). Referera till ev. bilagor.

Beskriv, analysera och värdera lärosätets arbete med breddad rekrytering utifrån följande utvärderingsfrågor:

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?
2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

2.1 Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Policy för breddad rekrytering och breddat deltagande samt *Handlingsplan för breddad rekrytering* skapar en viktig plattform för universitetets arbete inom området där policyn anger de övergripande målsättningarna, skapar systematik och ger riktning för universitetets arbete inom området. Den inleds med målsättningen att universitetets studentpopulation ska spegla samhällets sammansättning, vilket bidrar till universitetets kvalitetsutveckling. Vidare anger policyn att tillgång till kunskap och utbildning är en demokratifråga och att arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande utgår från principer om allas lika värde och villkor, ökad kvalitet i utbildning och forskning, demokrati samt normkritiskt och intersektionellt perspektiv.⁷ Med breddat deltagande avses här inkluderande studier som möjliggör utbildning på lika villkor.

Universitetets övergripande mål i policyn:

Göteborgs universitet ska vara inkluderande, öppet och tillgängligt. Universitetet ska bedriva öppen, tillgänglig och kvalitetssäkrad utbildning. Studenter ska ha lika rättigheter och villkor oavsett bakgrund. Universitetet ska skapa inkluderande normer och värderingar i verksamheten och organisationen. Universitetet ska öka andelen studenter från underrepresenterade grupper. Breddad rekrytering och breddat deltagande ska vara en angelägenhet och ett ansvar för universitetets alla delar och alla verksamheter.⁸

Arbetet för breddad rekrytering är komplext och beroende av vad som händer i samhället och omvärlden. Ett brett arbete för att uppnå de mål som har formulerats i styrdokumentet pågår på olika nivåer vid hela universitetet. Universitetets olika verksamheter arbetar med stort engagemang i syfte att etablera hållbara samverkansrelationer med olika aktörer i det omgivande samhället för att kunna nå ut till flera målgrupper tidigt. Fakulteter och institutioner arbetar även med utbildningsspecifika analyser för att få veta om varje utbildnings specifika förutsättningar med efterföljande anpassade insatser.

Vidare arbetar universitetet för att se över tillämpning av tillträdesreglerna (validering och lokalt beslutade urvalsgrunder), skapa flera vägar till högre studier, kompetensutveckling av personal med fokus på bland annat mångfald, likabehandling och inkludering samt att utveckla god pedagogik och studentstöd som syftar till att ge alla studenter likvärdiga förutsättningar för att bedriva och lyckas

⁶ Se bilaga tre för en fördjupad analys av GU:s statistik kring utländsk bakgrund samt UKÄ:s statistik.

⁷ Se bilaga ett *Policy för breddad rekrytering och breddat deltagande* samt GU:s webb om breddad rekrytering

⁸ Se *Policy för breddad rekrytering och breddat deltagande*.

med studier. GU är också en aktiv part i nationella nätverk så som *Include* samt i de regionala nätverken *Lärosäten Väst* och *Valideringsnätverk Väst* som har en tydlig koppling till breddad rekrytering och breddat deltagande. Vidare deltar GU i olika internationella nätverk, så som *Scholars at Risk*⁹ och *EUTOPIA* (European Universities Transforming to an Open Inclusive Academy).

2.2 Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Universitets ramar och förutsättningar

Universitetet har en vicerektor för samverkan med ansvar för breddad rekrytering och breddat deltagande. Uppdraget att aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan utgår från Högskolelagen (HL 1 kap 5), som lyfter fram målet om ökad jämställdhet mellan kön samt att ökat deltagande från samtliga samhällsgrupper ska främjas. Universitetets arbete med breddad rekrytering utgår även från de åtgärder som behandlas i propositionen *Den öppna högskolan* (2001:02:15). Ett annat juridiskt ramverk som styr det övergripande arbetet med breddad rekrytering är Diskrimineringslagen (SFS 2008:567).

GU angav i sitt tidigare visionsdokument *Vision 2020* vikten av att bredda rekryteringen och att arbeta för inkludering i högre utbildning. *Vision 2020* framhöll även behovet av breddad rekrytering till utbildning på forskarnivå eftersom det är avgörande att förse universiteten med framtida kvalificerade forskare/lärare och samhället med avancerad kompetens. Med utgångspunkt i *Vision 2020*, har universitetet beslutat om en ny vision - *Ett universitet för världen* - som ska gälla fram till 2030. Det nya visionsdokumentet betonar arbetet för hållbar utveckling inklusive mål 4 i FN:s Agenda 2030 om att ”säkerställa en inkluderande och jämlik utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla”.¹⁰ I detta ingår att minska och motverka den sociala snedrekryteringen till högskolan så att sociala och socioekonomiska faktorer, till exempel föräldrars utbildningsnivå och geografisk hemvist, inte ska spela någon avgörande roll för individens möjlighet till högre utbildning.

Till den nya visionen har sex universitetsgemensamma fokusområden tagits fram i form av mål och strategier för 2021-2024. Följande strategi lyfts fram med avseende på utvecklingen av breddad rekrytering och deltagande:

att samordningen mellan den strategiska verksamhetsutvecklingen och det systematiska kvalitetsarbetet inklusive frågor om mångfald, jämställdhet och likabehandling ska utvecklas.¹¹

Universitetets arbete inom området stärks genom den tidigare nämnda universitetsgemensamma *Policy för breddad rekrytering och breddat deltagande*. Policyn kompletteras med en universitetsgemensam *Handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande*. Handlingsplanen föreskriver åtgärder inom delprocesserna rekrytering, antagning/tillämpning av tillträdesreglerna och inkluderande studier, samt beskriver organisationen för arbetet. Därutöver redogör handlingsplanen för vad som ska genomföras på universitetsgemensam nivå respektive på institutionsnivå. Den tydliggör också att arbetet omfattar olika områden som relaterar till breddad rekrytering.¹² Att ha fokus på breddat deltagande och inte enbart breddad rekrytering, med

⁹ Göteborgs universitetet koordinerar den svenska sektionen av *Scholars at Risk* och underår 2021 är Eva Wiberg president av *EUTOPIA*

¹⁰ *Ett universitet för världen*, Göteborgs universitets vision 2021-2030.

¹¹ *Universitetsgemensamma mål och strategier 2021-2024*.

¹² Se bilaga två *Handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande*.

förankring och systematik i arbetet, samt utrymme för resultat på lång sikt påpekas också som viktiga riktlinjer i arbetet med breddad rekrytering.

De ovannämnda styrdokumenterna skapar en gemensam plattform för universitetets målsättning att studentsammansättningen ska spegla det omgivande samhället samt att alla studenter ges likvärdiga förutsättningar för att bedriva och slutföra sina studier. Universitetet tar även fasta på Universitets- och högskolerådets utgångspunkt om att "ett brett och strategiskt angreppssätt krävs"¹³ vilket tydliggjorts i både policy och handlingsplan.

Den universitetsgemensamma handlingsplanen klargör att arbetet med breddad rekrytering är en universitetsgemensam angelägenhet och ett ansvar för alla nivåer och delar av verksamheten, genom att fastställa ansvarsfördelningen och organisering av arbetet. Samordning och samverkan är viktigt för ett brett lärosäte samtidigt som lokal anpassning är nödvändigt och avgörande för att få till ett reellt arbete med ansvarstagande/delaktighet.

Universitetet fastställde 2015 ett universitetsgemensamt pedagogiskt idéprogram (PIP) som syftar till att ge stöd till det pedagogiska utvecklingsarbetet. PIP är en universitetsgemensam resurs som vänder sig till alla utbildningsnivåer, till medarbetare såväl som studenter och uttrycker ett förhållningssätt som bygger på idéer om pedagogisk utveckling med studenters lärande i centrum samt lärmiljöns betydelse. Vidare lyfter PIP frågeställningar kring undervisning och jämställdhet. I relation till den universitetsgemensamma handlingsplanen för breddad rekrytering och breddat deltagande, utgör PIP ett stöd inom delprocessen inkluderande studier som syftar till att erbjuda alla studenter god pedagogik och skapa likvärdiga förutsättningar att lyckas med studier.

Arbetet inom området styrs ytterligare genom universitetets *Policy och handlingsplan för tillgänglighet och Policy för jämställdhet och likabehandling* samt flera andra styrdokument som har uttalade mål relaterat till breddad rekrytering.¹⁴ Alla styrdokument samverkar och tillämpas i relation till varandra, vilket har stor betydelse för arbetet inom området. Det är också ett sätt att synliggöra att arbetet omfattar insatser i olika områden som skapar en systematisk cykel av insatser, vilket omfattar breddad rekrytering och breddat deltagande på grund- och avancerad nivå, arbetslivsanknytning i utbildning, breddad rekrytering till forskarutbildning samt uppföljning och utveckling.

Samverkan mellan universitetets olika delar och nivåer sker genom tillitbaserat ledarskap och med dialog som verktyg. Universitetets olika enheter, organisatoriska nivåer och decentralisering utgör en styrka när det gäller till exempel storskalig effektivitet, men visar sig samtidigt vara begränsande när det gäller bland annat samordning av resurser och kunskapsöverföring.

Arbetsgrupp för breddad rekrytering och breddat deltagande

Universitetet har en central arbetsgrupp för breddad rekrytering och breddat deltagande och skapades för att arbeta med den universitetsgemensamma policyn och handlingsplanen inom området. Arbetsgruppens uppgift är att ge stöd till kärnverksamheten i arbetet relaterat till åtgärder (exempelvis rekrytering, antagning och inkluderande studier), vilka föreskrivs i handlingsplanen. Gruppen består av representanter från olika delar av GU:s gemensamma förvaltning så som kommunikationsenheten, utbildningsenheten, international centre, welcome services, forsknings- och innovationskontoret samt den universitetsövergripande enheten för akademiskt språk och enheten för pedagogisk utveckling och interaktivt lärande. Sammansättning av gruppen innebär en

¹³ Se UHR:s rapport

¹⁴ Se lista på relevanta styrdokument på [försätsblad](#).

samlad kompetens som underlättar samarbete, vilket främjar kvaliteten i arbetet med att stödja samordning av stödet till fakulteter och institutioner. Fakultetsrepresentanter deltar i arbetsgruppen, till exempel i samband med strategiskt arbete rörande urval/alternativt urval till utbildning.¹⁵

Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

Besvara utvärderingsfrågorna nedan genom att **beskriva, analysera och värdera** hur verksamheten på ett systematiskt sätt utformas, genomförs och följs upp utifrån de ambitioner som lärosätet har beskrivit i utvärderingsfråga 1. Besvara frågorna genom att **ge exempel** (maximalt fem). **Beskriv, analysera och värdera** lärosätets arbete med breddad rekrytering utifrån följande utvärderingsfrågor:

3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?
4. Hur följer lärosätet upp resultatet från arbetet med breddad rekrytering?

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

Universitetets policy och handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande skapar en gemensam ram och plattform för universitetets arbete. Nedan följer en beskrivning av GUs arbete med breddad rekrytering. Beskrivningen innehåller exempel på fyra temaområden (som även lyfts fram i den universitetsgemensamma handlingsplanen) och hur universitetet arbetar med breddad rekrytering inom varje område. En samlad information om aktiviteterna med tillhörande länkar som lyfts fram nedan, finns i bilaga fyra.

3.1 Universitetsgemensamma seminarier

I samband med lanseringen av policyn anordnades ett visionsseminarium om ”utbildning som förnyar” med fokus på breddad rekrytering. Visionsseminariet blev startskottet för en serie universitetsgemensamma seminarier som syftade till att skapa ett forum för kontinuerlig dialog och utbyte samt synergier och samverkan kring de olika aspekterna av universitetets arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. Urval, validering, samverkan, inkluderande utbildning, uppföljning, universitetet i samhället och samverkansinlärning är bland de teman som har diskuterats.

Under 2020 genomfördes två digitala workshops med fokus på att initiera en fördjupad samverkan med bland annat högskolorna i Västra Götalandsregionen. En viktig slutsats som lyfts i workshoparna är att samarbete och samverkan mellan högskolor inom breddad rekrytering och breddat deltagande bör vara normerande, vilket ledde till att ett antal samverkansområden identifierades och samverkansdialoger om vägen framåt inom några områden (t. ex. pedagogisk utveckling, inkluderande studentmobilitet och studentengagemang) påbörjades inom Lärosäten Väst.

3.2 Aktiviteter med fokus på breddad rekrytering

GU strävar för en rekrytering som inriktar sig mot att korrigera snedrekrytering och ojämlig tillgång till utbildning. Universitetets strategier för detta är att nå ut till och väcka tanken om högre utbildning hos en bred målgrupp så tidigt som möjligt, ha ett brett utbildningsutbud samt tillhandahålla många utbildningsingångar och studiegångar på alla nivåer. Strategin konkretiseras av informationsinsatser om utbildningsutbud till en bred målgrupp, ofta genom långsiktig samverkan med olika aktörer i samhället samt stöd och vägledning före, under och efter utbildningen.

¹⁵ Se arbetsgruppens sammansättning på [Projekt kopplade till breddad rekrytering](#).

I enlighet med policy för studie- och karriärvägledning vid GU är studie- och karriärvägledningen en del av universitetets arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande inom högre utbildning. Studie- och karriärvägledare vid GU erbjuds även ett särskilt universitetsgemensamt kompetensutvecklingsprogram med teman relaterat till breddad rekrytering och inkluderande studier.

Mot bakgrund av handlingsplanen för breddad rekrytering och breddat deltagande genomför universitetet rekryteringsinsatser genom kampanjer, mässor och andra informationsaktiviteter. Aktiviteterna riktas till olika målgrupper då betydande skillnader finns mellan underrepresenterade grupper, mellan olika utbildningar och ämnesområden.¹⁶

Här nedan beskrivs hur universitetet arbetar aktivt med att nå ut till olika målgrupper och öka andelen från underrepresenterade grupper på lång sikt.

Aktiviteter riktade till barn och skolungdomar

Universitetet är en av huvudmännen i den årliga vetenskapsfestivalen¹⁷ och bjuder in till en vecka med inspirerande aktiviteter i syfte att väcka tanken på högre utbildning, där skolprogrammet öppnar möjligheten för barn att samtala med forskare och uppleva universitetets lärmiljöer i olika ämnesområden.

I projektet *Street Games Academy: Idrotten som utbildningskatalysator* utbildas och handleds en grupp studentambassadörer för att leda läxhjälpverksamhet i utvalda idrottsklubbar i Göteborg. Statistik från Göteborgs stad visar skillnader mellan befolkningens utbildningsnivå i olika stadsdelar, vilket bland annat innebär färre kontaktytor med högre utbildning och förebilder i den närmaste omgivningen.¹⁸ Läxhjälpen äger rum i samband med träningen och deltagarna är barn från 8 till 15 år. Stadsdelarna är särskilt utvalda med avseende på låg andel invånare som läst på högskolan. Forskning har också integrerats i projektet med syfte att följa och följa upp processer, se eventuella effekter samt utnyttja möjlighet till kontinuerligt lärande. Sedan hösten 2020 har projektet utvecklats till ett samverkansprojekt mellan högskolorna i Göteborg, Trollhättan, Borås och Skövde. Projektet samordnas av Västra Götalands idrottsförbund och finansieras av Västra Götalandsregionen.

Vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten erbjuds sedan hösten 2015 läxhjälp till elever i Svartedalsskolan i Biskopsgården.¹⁹ Även Handelshögskolan samverkar med Svartedalsskolan genom bland annat läxhjälp och informationsmöten om högre studier.

GU har också inrättat möjlighet för studenter att verka som studentambassadörer som besöker skolor i syfte att inspirera till högre utbildning. Naturvetenskapliga fakulteten bjuder exempelvis in skolbarn varje höst till den så kallade *Levande Frågelådan* där en forskarpanel svarar på frågor inom matematik och naturvetenskap. Naturvetenskapliga fakulteten har också en långsiktig satsning benämnd *Upptäckarklubben* som vänder sig till elever i årskurs 4 och 5 för att inspirera till naturvetenskap och högre studier.

Den konstnärliga fakulteten samarbetar med skolor och Kultur i Väst i projektet *VÅGA*,²⁰ med inbjudan till informations- och prova-på workshops. Fakulteten har även etablerat samarbete med kulturskolor, gymnasieskolan och folkhögskola i Angered. Handelshögskolan har ett framgångsrikt samarbete med Angeredsgymnasiet som omfattar workshops i juridik. Därtill arrangeras möten mellan elever, handelsstudenter och yrkesverksamma i form av arbetsplatsbesök.

¹⁶ Se bilaga tre för en fördjupad analys av GU:s statistik om registrerade på olika program respektive kurs.

¹⁷ Se *Vetenskapsfestivalen*.

¹⁸ Se bilaga tre för en fördjupad analys av GU:s statistik kring utbildningsnivåer och stadsdelar i Göteborg.

¹⁹ Ljungblad, A.-L. and Berhanu, G. 2020. A Change in Interpersonal Relational Capital: Through mentoring relationships and homework activities in a university setting. *International Journal of Special Education*, 35(1): 5-17.

²⁰ Se *VÅGA – om utbildningsvägar till kreativa och konstnärliga yrken*.

Aktiviteter riktade till vuxna och allmänheten

Universitetet samverkar med kommunala bibliotek i projektet *Vuxna i Lärande* och bjuder in till interaktiva workshops med diskussioner kring olika samhällsaktuella ämnen. Tanken är att medverkande inspirerar deltagarna och avdramatiserar universitetsstudier. Deltagarna bjuds också in till samtal kring aktuella ämnen och hur det berör deras liv. I flera år har även Humanistiska fakulteten genomfört informations- och föreläsningsserien *Ett HUM om...* på bland annat Stadsbiblioteket och Världskulturmuseet för att framhålla humanistiska perspektiv och väcka intresse för studier inom humaniora.

Ytterligare aktiviteter riktade till vuxna är det tvärvetenskapliga projektet *Ocean Blues - from Anxiety to Action* som drivs inom Naturvetenskapliga fakulteten. Projektet länkar samman unga vuxna med universitetet för att behandla miljöfrågor på ett lösningsorienterat sätt. En effekt av projektet är ett utökat engagemang hos ungdomarna att omsätta oro till handlingskraft samtidigt som det också bidragit till kunskapsutveckling kring bland annat biologisk mångfald och om plast i haven. Arbets sättet har väckt intresse hos andra projekt och allmänheten.

Aktiviteter riktade mot allmänheten och personer som är nya i Sverige

Arbetet inom breddad rekrytering omfattar universitetets insatser för de som är nya i Sverige, såsom särskilda informations- och vägledningsinsatser och mentorsprogrammet *Universitetsvän* där universitetsstudenter är mentorer till dessa personer. Mentorsparen deltar i en utbildning som genomförs som gemensamma träffar varannan vecka under tio veckor.

GU har utvecklat en samverkan med Vänersborgs konsthall och Support Group Network²¹ för att utbilda och väcka tanken på universitetsstudier. Samverkan benämns *Make your own passport (MYOP)*,²² där allmänheten och gymnasieelever tillverkar "pass" och samtalar kring begrepp såsom medborgarskap, statslöshet, gränser och globalisering tillsammans med universitetsstudenter och universitetspersonal. Forskning över tid är inbyggd i MYOP med fokus på hur estetiska objekt kan påverka social förändring. Samverkan mellan parterna skapar en arena för interkulturella möten och ett pilotprojekt har implementerats, genom att integrera aktuell forskning i skolundervisningen. På samma sätt fortsätter universitetet att utveckla samverkan med gymnasieskolor, till exempel inom matematik och naturvetenskapliga ämnen.

Sahlgrenska akademien driver sedan våren 2011 ett projekt med Hvitfeldska gymnasium där det anordnades studiebesök för nyanlända elever som går på språkintröduktion. Följande tre huvudaspekter utgör utgångspunkterna för detta projekt: vägledande information, integration och inspiration. Vid flera tillfällen har även Angeredsgymnasiet deltagit.

3.3 Antagning och tillämpning av tillträdesregler

Universitetet har sedan flera år tillbaka en samordnare för validering. Universitetet ingår även i Valideringsnätverk Väst som arbetar för att metoder för validering och bedömning av reell kompetens ska bli mer likriktade på de medverkande universiteten och högskolorna. Lärosätenas rektorer /ledningsperson har undertecknat en avsiktsförklaring om fortsatt samarbete inom ramen för nätverkets arbete.

Med syfte att främja breddad rekrytering strävar universitetet efter att utveckla modeller för tillämpning av alternativt urval samt bedömning av reell kompetens. Möjligheter att prövas för reell kompetens samt validering av tidigare erfarenheter och utbildning är relevant för arbetet med lika möjligheter gällande tillgång till utbildning, bildning och livslångt lärande. Tillsammans med representanter från fyra fakulteter har den universitetsgemensamma arbetsgruppen för breddad

²¹ Mer information finns på <https://supportgroup.se>

²² Mer information finns även på [Centre on Global Migration](#).

rekrytering genomfört ett särskilt utvecklingsprojekt kring temat urval.²³ Projektgruppen tog fram en samling lärande exempel som inspiration och stöd samt underlag till diskussion kring ämnet flera vägar till högskolestudier och livslångt lärande. Arbetsprocessen stärkte kompetensen hos den universitetsgemensamma nivån och de fyra medverkande fakulteterna genom ökad kunskap kring lokalt beslutade urvalsgrunder. Möjlighet att kombinera högskoleintroducerande kurser med behörighetsgivande förutbildning (till exempel basår) och samverkan med andra lärosäten vid tillämpning av alternativt urval är bland de strategier som diskuterades. Diskussionen aktualiserades igen i samband med UKÄs senaste rapport.²⁴

Under 2017–2018 deltog universitetet i projektet *Samverkan mellan lärosäten kring metoder, modeller och bedömggrupper* inom UHR:s pilotverksamhet för bedömning av reell kompetens. Syftet med samverkansprojektet var att arbeta fram ett bedömningsunderlag för tillträde till läkarprogrammet. Samverkan har fortsatt mellan universitet och medverkande lärosäten efter projektets avslut. Valideringsnätverk Väst har tagit fram en stödmanual för bedömning av reell kompetens inom högskolan och lärosätenas rektorer/ledningsperson har undertecknat en avsiktsförklaring om fortsatt samarbete inom ramen för nätverkets arbete.²⁵

Universitetet arbetar även med att utveckla och tydliggöra processen för tillgodoräknanden baserat på validering av reell kompetens. Syftet är att en student inte ska behöva läsa om det hen redan kan, vilket även kan möjliggöra en kortare studietid. Universitetet har idag inget utformat system för att följa upp mängden tillgodoräknanden som har gjorts baserade på validerade kunskaper. Det pågår dock ett internt arbete med att undersöka hur en centraliserad process gällande tillgodoräknanden skulle kunna utvecklas vid universitetet. Grundtanken är att ha en central ingång för att ge ökad kvalitet och underlätta processen för sökande.

Kurs- och utbildningsutveckling för att främja breddad rekrytering

I linje med att arbeta för breddad rekrytering och skapa flera ingångar till studier på högskolenivå fortsätter universitetet att utveckla sin internationella prägel på utbildningsverksamheten genom att erbjuda allt fler utbildningar på engelska. På institutionerna sker arbete på kursnivå för att bland annat underlätta övergången till högskolestudier samt främja breddat deltagande. Ett exempel är grundkursen i kriminologi som inför hösten 2019 gjorts om till tre tio-högskolepoängskurser med många inslag av aktiva lärmeter, ökad interaktion mellan studenterna och utveckling av generiska färdigheter. Resultat från kursutvärderingar visar att det är en väl genomtänkt kurs som ger bra introduktion till akademiska studier.

Universitetet har vidare under många år anordnat naturvetenskapligt basår för att ge presumtiva studenter förkunskaper och möjlighet att uppnå behörighet till naturvetenskapliga utbildningar. Basåret har utformats för att ge studenter en inblick i vad det innebär att läsa på universitet, eftersom de flesta av deltagarna inte tidigare läst på högskolan. Efter ett fullgjort och godkänt basår erbjuds studenten platsgaranti på någon naturvetenskaplig utbildning vid universitetet.

Utbildningar inom det konstnärliga området har ofta arbetsprov som urvalsmodell. För att möjliggöra för studenter som inte tidigare har haft en konstnärlig bakgrund har den konstnärliga fakulteten utvecklat ett system med fristående baskurser som ges på distans och urval baserat på arbetsprov, betyg och/eller högskoleprov under 2018-2022. Baskurserna ger introduktion till konstnärliga praktiker inom ett specifikt konstnärligt ämne.²⁶

²³ Se vidare [Projekt kopplade till breddad rekrytering](#)

²⁴ Se vidare UKÄs [Lärosätenas användning av lokalt beslutade urvalsgrunder](#).

²⁵ Se vidare [Stödmanual](#)

²⁶ Systemet ska utvärderas gällande dess inverkan på att öka andelen från underrepresenterade grupper.

Universitetet har mångårig erfarenhet av kompletterande utbildningar för utländska akademiker. De första utbildningarna startade 2007/2008 och erbjuder numera kompletterande utbildning för personer med utländsk högskoleutbildning för apotekare, biomedicinsk analytiker, läkare, lärare, sjuksköterska, socionom och tandläkare. Utbildningarna är ett led i regeringens integrationssatsning och syftar till att studenterna, efter godkänd utbildning, ska bli yrkesverksamma inom det yrke de är utbildade inom. Representanter för utbildningarna deltar i nationella utbildningssamarbeten med övriga deltagande lärosäten. På GU finns även ett formaliserat nätverk för de kompletterande utbildningarna.

Inom kompletterande utbildningar för utländska akademiker arbetar man aktivt med språkstödande insatser i syfte att underlätta studierna men även främja god språkutveckling i den fortsatta yrkesverksamheten.

Vidare arbetar GU i det universitetsövergripande samverkansprojektet *Delningskultur för utbildning, rekrytering och kunskapsutveckling* med att ta fram förslag till hållbara modeller och strukturer för öppen, nätbaserad och avgiftsfri utbildning²⁷ i syfte att främja breddad rekrytering och deltagande. Projektet, som pågår under 2020–2021, har som mål att erbjuda kompetensutveckling och omskolning samt livslångt lärande till en så bred målgrupp som möjligt. Eftersom fokus har varit på att ta fram strukturer, som möjliggör genomförande av minst en öppen utbildning vid varje fakultet inom samhällsrelevanta kunskapsområden, har inga särskilda öppna nätbaserade utbildningar genomförts 2020. Under 2021 planeras det för 13 öppna nätbaserade utbildningar vid universitetet, där respektive kurs uppskattas kunna attrahera cirka 200 deltagare. Inriktningen kommer bland annat att vara områdena hållbar turism, hållbart studieliv, hållbar utveckling samt artificiell intelligens.

3.4 Inkluderande studier för att främja breddat deltagande

Universitetets arbete med breddad rekrytering inbegriper även arbetet med breddat deltagande. Ansvarsfördelning och uppsatta mål som stipuleras i handlingsplanen för universitetets arbete med breddat deltagande och inkludering syftar till att erbjuda en god och inkluderande studie- och lärmiljö som ger alla studenter förutsättningar att nå sina studiemål och en framtida etablering i arbetslivet. Universitetet slår därför fast att arbetet med breddat deltagande är en grundförutsättning för ett lyckosamt arbete med breddad rekrytering.²⁸

Enheten för akademiskt språk är en universitetsgemensam enhet med uppdrag att stärka medvetenheten om skriftlig och muntlig kommunikation i akademiska sammanhang. I uppdraget ingår att verka för skriv- och språkutvecklande insatser inom universitetets utbildningar samt att bidra till det universitetsgemensamma arbetet för internationalisering och inkludering. Vid utbildningsspecifika samarbeten mellan enheten för akademiskt språk och program och kurslärare görs riktade kursvärderingar i muntlig och/eller skriftlig form, för att vidareutveckla språkrelaterade insatser som kan bidra till breddat deltagande.

Enheten för pedagogisk utveckling och interaktivt lärande erbjuder lärare och doktorander högskolepedagogiska kurser som bland annat fokuserar på normkritisk pedagogik, bemötande och att skapa medvetenhet om olika pedagogiska metoder och arbetsformers betydelse ur ett mångfaldsperspektiv. Uppdraget möjliggör stöd för universitetets målsättning om utbildning på lika villkor, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller social bakgrund. Pedagogisk utveckling är en strategisk del av arbetet med breddad rekrytering och

²⁷ Begreppet ”öppen nätbaserad utbildning” definieras enligt Högskoleförordningen 11 kap.

²⁸ Se bilaga tre för en fördjupad analys av GU:s statistik kring prestationsgrad och kvarvarande studenter

inkluderande studier, vilket stärker lärarnas möjligheter att ta tillvara den potential och resurs som finns i heterogena studentgrupper.

Baserat på universitetets pedagogiska idéprogram (PIP) genomfördes 2018 en undersökning om dess användningsområden och dess påverkan på det pedagogiska utvecklingsarbetet för att dra lärdom inför framtiden. Undersökningen visade bland annat att programmet fungerar som stöd och resurs, att ledningsfunktioner på institutionsnivå tar stöd i dokumentet i arbetet med pedagogisk utveckling även om det finns en variation i hur explicit den används för att motivera och kommunicera en vilja att utveckla pedagogiken i en viss riktning.²⁹

GU satsar även på utveckling av det pedagogiska stödet som riktar sig till studenter med dokumenterad funktionsnedsättning. Alla studenter ska ges förutsättningar för att kunna bedriva studier på lika villkor. Pedagogiskt stöd utgår ifrån den enskilda studentens behov och utformas i samtal mellan student och samordnare. Mentorskap är en av stödåtgärderna för studenter med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. Genom mentorstöd får studenten hjälp med att strukturera sin studiesituation och utveckla sin studieteknik.

UHR har i samarbete med CSN genomfört en studie som visade att det finns social snedrekrytering bland de studenter som deltar i utlandsstudier, i synnerhet inom utbytesstudier.³⁰ Universitetets centrala internationella handläggare arbetar således med mer proaktiva informations- och vägledningsinsatser kring utbytesstudier i samverkan med bland annat institutioner och utbytesambassadörer. Ett samverkansinitiativ har även inletts med andra lärosäten i västra Sverige för att utbyta idéer och erfarenheter av arbetet med breddat deltagande inom studentmobilitet.

För nya internationella studenter arbetar en särskild sektion Welcome services med den icke-akademiska aspekten av breddat deltagande. Sektionens insatser har fått höga betyg i den internationella studentbarometern.³¹

För att uppnå målet med breddat deltagande har institutioner enligt återrapporteringen, i samband med samlad årsuppföljning under 2016-2019³² arbetat med utveckling av inkluderande pedagogik, undervisningsformer och lärmiljöer samt mottagande och introduktion av nya studenter med inriktning på stödåtgärder under pågående utbildning. Särskilda och/eller riktade kompetensutvecklingsinsatser, med tema såsom jämställdhet, normkritik, normkritisk pedagogik och likabehandling har också genomförts. Andra insatser som genomförts är bland annat integrering av akademisk språkutveckling i kurser samt medvetet utvecklingsarbete kring examinationsformer och systematisk uppföljning av studentgrupper med avsikt att kunna utforma effektivare stöd och mer inkluderande pedagogiska upplägg.

Universitetsbiblioteket har också i uppdrag att ge utökat stöd till studenter som har läsnedsättning. Gällande programvaror i syfte att stödja studier erbjuder GU allmän tillgång för samtliga studenter.

Arbete riktat till utbildning på forskarnivå

Universitet framhåller vikten av att ha en transparent och rättssäker rekryterings- och tillsättningsprocess³³ samt understryker att breddad rekrytering huvudsakligen sker på tidigare utbildningsnivåer.

När det gäller forskarutbildning följer universitet löpande antalet nyantagna forskarstudenter, antalet aktiva och utfärdade examina samt juridiskt kön.³⁴ En särskild förutsättning för insatser

²⁹ [Implementeringen av PIP 2015-2017.](#)

³⁰ Se bilaga tre för en fördjupad analys av GU:s statistik kring utbytesstudenter, social bakgrund respektive utländsk bakgrund

³¹ [International student barometer.](#)

³² Se [Årsredovisningar 2016-2019](#)

³³ Se [Regler för utbildning på forskarnivå vid Göteborgs universitet - Doktorandreglerna](#)

³⁴ Se bilaga tre för fördjupad information om forskarutbildningens förändring över tid.

riktade till presumtiva forskarstuderande är dilemmat i att bredda deltagandet i forskarutbildningen när det finns få utbildningsplatser, vilket även påverkas av dimensioneringen av det samma.

GU arrangerar i linje med policyn om breddad rekrytering och breddat deltagande en gång per termin en introduktionsdag för nyantagna doktorander i syfte att verka för inkludering i studierna. Introduktionsdagen är obligatorisk för doktorander med en doktorandanställning och även samverkansdoktorander är välkomna att delta. Universitetet har en baskurs i högskolepedagogik som är öppen för doktorander samt en högskolepedagogisk kurs för handledare på forskarnivå som ges på svenska och engelska. Den senare kursens lärandemål omfattar bland annat reflekterande förhållningssätt till doktorandhandledningens olika aspekter såsom jämställdhet, likabehandling, studentperspektiv samt etik. Naturvetenskapliga fakulteten har vidare utvecklat en pedagogisk introduktionskurs som främst vänder sig till fakultetens doktorander.

3.5 Uppföljning och effekter av arbetet med breddad rekrytering

Universitetet följer årligen upp fakulteternas arbete inom breddad rekrytering i samband med årsredovisningen. Fakulteternas åiterrapportering visar sällan några effektresultat. Den ger dock en samlad bild av vilka åtgärder och aktiviteter som genomförts. Rapporterna pekar vidare på hur fakulteterna tar sig an uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina varierade förutsättningar samt belyser utmaningar när det gäller genomförandet av åtgärder för att uppnå målen i handlingsplanen. Universitetet följer också upp studentpopulationens sammansättning genom statistisk analys och jämförelse med nationell nivå. Det finns dock svårigheter i att mäta de samlade effekterna av genomförda aktiviteter riktat mot att minska snedrekryteringen till universitetet. Dock är universitetet övertygad, baserat på forskning inom området, om att initierade aktiviteter kan bidra till ökad breddad rekrytering.³⁵ Universitetets statistiska uppföljning visar att universitetets utbud av fristående kurser bidrar till att attrahera förstahandssökande i äldre ålderskategorier, medan program i stor utsträckning söks av yngre studenter (21-24 år). Gällande högskolenyborjare med utländsk bakgrund på GU och från alla län, så är andelen 30% under läsåret 2018/19, vilket är fyra procentenheter högre än på nationell nivå. Snedrekryteringen har under perioden 2015-2019 på GU allmänt förändrats i positiv riktning i detta avseende. Det är dock viktigt att även genomföra en differentiering i kategorin "utländsk bakgrund" för att vidareundersöka framträdande mönster relaterat till breddad rekrytering. Sett utifrån detta perspektiv finns det en del relevanta underkategorier såsom ursprungsland, ålder de flyttade till Sverige och vilka utbildningar/ämnesområden som de är antagna till. Universitetet har vidare fortfarande en lägre andel studenter med föräldrar som har låg utbildningsnivå jämfört med riket (32% respektive 40%). Uppföljningen av GU:s studenter inom denna kategori gällande prestationsgrad och kvarvarande i programutbildning indikerar att studenter från studieovana hem har samma prestationsgrad och nivå på kvarvarande som de övriga studenterna.³⁶

Kontinuerligt uppföljnings- och utvecklingsarbete genomförs också enligt riktlinjer i kvalitetspolicyn. Samtliga fakulteter använder, i linje med policyn, stöddokumenterna *Verktyg för inventering och utveckling av utbildningskvalitet* och *Verktyg för inventering och utveckling av forskarutbildningskvalitet* eller motsvarande där insatser för breddad rekrytering behandlas. Fakultetsnivån har enligt kvalitetspolicyn och universitetets arbetsordning ansvar för uppföljning av verksamhetens kvalitet och två gånger per år genomförs rektors verksamhetsdialoger med respektive fakultet. Diskussion, förankring och kontinuerlig uppföljning och erfarenhetsutbyte kring arbetet med breddad rekrytering äger därutöver rum i olika nätverk och organ på alla nivåer. Därtill sker en kontinuerlig uppföljning i det universitetsövergripande organet utbildningsnämnden där såväl policydokument som frågan om breddad rekrytering/deltagande årligen lyfts upp till diskussion.

³⁵ Propositionen "Den öppna högskolan" (2001/02:15)

³⁶ Se bilaga tre för fördjupad information om prestationsgrad och kvarvarande i utbildning.

Fråga 4: SWOT-analys

Identifiera styrkor och svagheter med arbetet med breddad rekrytering. Identifiera utmaningar och de största hindren som lärosätet bedömer som viktiga att arbeta med. Redogör för vinster som lärosätet ser.

Förklara och reflektera över SWOT-analysen och hur den tagits fram.

Nedanstående SWOT-analys har arbetats fram genom att reflektera kring universitetets arbete med breddad rekrytering i samband med självvärderingen. Arbetsmodellen "brainstorming" har använts av arbetsgruppen för självvärderingen, för att samla ihop idéer och etablera förståelse, för att därefter reda ut var universitetet befinner sig just nu i sitt arbete inom området. Vidare har SWOT-analysen liksom självvärderingen i sin helhet diskuterats i universitetsövergripande organ (kvalitetsutskottet, utskottet för forskarutbildning och utbildningsnämnden) som har ledamöter från alla fakulteter samt studentrepresentanter.

För att strukturera arbetet med SWOT-analysen och klargöra under vilken del i SWOT-diagrammet en viss input hör hemma, har styrkor och svagheter relaterats till interna faktorer. Möjligheter och hot har relaterats till externa faktorer eller omständigheter.

Styrkor	Svagheter
<ul style="list-style-type: none"> • Universitetets breda utbildningsutbud attraherar en stor målgrupp av presumtiva studenter. Förutom ett brett utbildningsutbud på alla utbildningsnivåer erbjuder universitetet många olika utbildningsingångar. • Det finns en universitetsgemensam policy och handlingsplan för Breddad rekrytering och breddat deltagande. Ansvarsfördelning regleras i policyn och handlingsplanen som föreskriver åtgärder inom tre områden. Policyn och handlingsplanen utgör en viktig enande plattform som skapar struktur i arbetet inom området. Styrdokumenten klargör också att arbetet är en angelägenhet och ansvar för alla nivåer och delar av organisationen. • Decentraliserad organisation tillåter fakulteter och institutioner att fatta egna beslut utifrån behov. Möjligheten till nytänkande finns utifrån behov och förutsättningar. • Expertis finns inom många områden som kan nyttjas vid samverkan med externa parter. Centrumbildningar finns vid universitetet som bistår i arbetet. • Arbetsgrupp med spetskompetens inom relevanta områden relaterat till breddad rekrytering och breddat deltagande finns etablerad. • Olika typer av informativa och intresseväckande aktiviteter genomförs för att främja breddad rekrytering och öka rekryteringen från olika samhällsgrupper. • Interna universitetsgemensamma seminarier och workshops genomförs för att sprida erfarenheter och dela goda exempel. • Det finns ett stort engagemang vid olika delar av universitetet, vilket möjliggör samarbetet på flera nivåer och ger utrymme för långsiktighet, när insatser integreras i den ordinarie verksamheten. • Samverkan finns med omgivande samhället; på internationell, nationell och regional nivå. En ledningsperson har uttalat ansvar för breddad rekrytering/breddat deltagande. • Det finns en etablerad obligatorisk introduktion för doktorander. • Breddat deltagande är ett verktyg för breddad rekrytering. Två enheter har universitetsövergripande uppdrag att erbjuda stöd till alla lärare och studenter. 	<ul style="list-style-type: none"> • En decentraliserad organisation kan försvåra kunskapsöverföring och samordningen av resurser. • Det är komplext att genomföra en systematisk uppföljning av arbetet. Analysinstrument för uppföljning och resurser för att göra analyser saknas. • Universitetet kan inte med säkerhet säga att genomförda aktiviteter bidragit till att minska snedrekryteringen. Genomförda insatser följs inte upp och analyseras utifrån det bredare perspektivet, det vill säga huruvida insatserna, inte bara ökar antalet förstahandssökande, utan kan bryta mönster på vilka som söker, vilka antas och vilka fullföljer olika universitetsutbildningar. Det är även viktigt att beakta skillnader mellan universitetets olika utbildningar och ämnesområden när det gäller underrepresenterade grupper. • Det finns ingen central budget för att finansiera initiativ. • Fakulteterna åläggs inte från och med 2020 att återrapportera till årsredovisningen sitt arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. Universitetet genomför dock en uppföljning på central nivå för årsredovisningen.

<ul style="list-style-type: none"> • Det finns ett etablerat arbete på universitetsgemensam nivå gällande pedagogiskt stöd till studenter med funktionsnedsättning. • Policy för studie- och karriärvägledning framhåller att studie- och karriärvägledning är en del av universitetets arbete med breddad rekrytering. För att säkerställa kvaliteten i arbetet, satsar universitetet bland annat på universitetsgemensam kompetensutveckling av studie- och karriärvägledare. • Det finns ett uttalat mål att arbeta för lär- och studiemiljöer som är pedagogiska och inkluderande. • Det finns en policy för pedagogisk utveckling och ett universitetsgemensamt pedagogiskt idéprogram som ett stöd i pedagogiskt utvecklingsarbete där frågor såsom inkludering, olikheter mm lyfts fram. 	
---	--

Möjligheter	Hot
<ul style="list-style-type: none"> • Riktade insatser från regeringen relaterat till breddad rekrytering och breddat deltagande skulle gynna området. • UKÄ tillhandahåller kontinuerliga forsknings- och policyöversikter (över breddad rekrytering i Norden) samt statistiska analyser, till stöd för universitetets fortsatta arbete. • Satsning från European University Initiative möjliggör långsiktigt utvecklingsarbete gällande hur ett framtida universitet kan se ut där inkludering är en viktig aspekt. • Den europeiska universitetsalliansen EUTOPIA, där GU ingår, möjliggör utveckling av breddad rekrytering, breddat deltagande och inkludering. • Erfarenheter från UKÄ:s tematiska granskning av breddad rekrytering kan användas i det framtida arbetet inom området. • Universitetet kan dra fördel av och utveckla samarbetet med nätverket så som Include etc. • Riktade, utökade uppdrag till utbildningar som klassas som bristyrken finns planerade. • Samhälls- och arbetsmarknadsförändringar samt attityder i samhället. Exempel på sådana kan vara digitalisering, politisk opinion eller förändringar i utbildningssystemet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ökade uppdrag från regeringen relaterat till breddad rekrytering och breddat deltagande med kort planeringshorisont som inte finansieras med ökat anslag till universitetet är en utmaning. • Förändring av lagtext kan komplicera eller påverka det pågående arbetet negativt. • Kort planeringshorisont avseende omställning av utbildningsutbud leder inte alltid till breddad rekrytering. • Dimensionering av utbildning kan påverka möjligheten till breddad rekrytering. • Demografiska förändring i årskullar kan minska rekryteringsbasen för universitetet. • Det finns ingen nationell samordning av validering. • Samhälls- och arbetsmarknadsförändringar samt attityder i samhället. Exempel på sådana kan vara digitalisering, politisk opinion eller förändringar i utbildningssystemet. • Ökad segregation i grund- och gymnasieskolan kan leda till försämrade förutsättningar för vidare studier samt till försämrade möjligheter till breddad rekrytering

Avslutande reflektion

Uppdraget om breddad rekrytering och breddat deltagande är ett prioriterat område för universitetet. Det finns dock en hög komplexitet i uppdraget, då det kräver insatser på kort och lång sikt inom många områden, samt på alla nivåer och alla delar av organisationen. Vidare förutsätter det nära och hållbar samverkan med samhällsaktörer och över universitetsgränserna, på nationell såväl som internationell nivå. Universitetet skapar här struktur i arbetet genom:

- uppsatta mål och konkreta strategier som omfattar bland annat riktade rekryteringsinsatser,
- samverkan med samhällsaktörer och andra lärosäten,
- att satsa på såväl breddad rekrytering som breddat deltagande och inkluderande studier,
- att utveckla systematik och långsiktighet genom att integrera arbetet i den ordinarie verksamheten på alla nivåer.

SWOT-analysen lyfter ett antal möjligheter, utvecklingsområden och utmaningar som universitetet står inför. Universitetet tar gärna emot stöd och modeller från UKÄ och UHR för att hantera utvecklingsområden och utmaningar.

SWOT-analysen klargör universitetets styrkor såväl som begränsningar vid denna tidpunkt. Den ger universitetet vägledning om förbättrande åtgärder och vägen framåt. Universitetets styrkor pekar tydligt på att universitetet har en mångfald av utvecklade kompetenser och strukturer som kan skapa synergier vid samverkan inom utbildning och forskning, relaterat till området breddad rekrytering och breddat deltagande. Samtidigt kan universitetet lära sig av andra organisationer, få in nya perspektiv i arbetet för att hantera utmaningar och ta vara på möjligheter. Lärdomar kan inhämtas om olika arbetssätt och strategier för att utveckla åtgärder och praktiker inom de olika delprocesser som föreskrivs i handlingsplanen.

Utifrån SWOT-analysen avser universitetet att göra följande prioriteringar i det fortsatta arbetet:

- utarbeta en central uppföljning av de pågående insatser som framgår av självvärderingen
- vidareutveckla samarbete med högskolorna i regionen, stärka varandras insatser, dra fördel av varandras styrkor samt skapa utrymme för ömsesidigt lärande och utveckling
- arbeta för att integrera forskning och/eller få med forskare vid utformning och genomförande av åtgärder, samt utveckla en kunskapsbas som kan bidra till förbättring av processer. Universitetet kan också dra nytta av UKÄ:s forsknings- och policyöversikt för breddad rekrytering i Norden i detta utvecklingsarbete
- vidareutveckla hållbara strukturer och modeller för validering och bedömning av reell kompetens samt lokalt beslutade urvalsgrunder som verktyg för breddad rekrytering
- utnyttja resultatet av UKÄ:s tematiska utvärdering för att vidareutveckla verksamheten inom området och skapa djupare förståelse för uppdraget
- etablera ett konkret samarbete med nätverket *Include*, till exempel inom ramen för en riktad satsning från regeringen inom området breddad rekrytering
- ta tillvara det arbete som görs inom den europeiska universitetsalliansen EUTOPIA, genom att bland annat utveckla och säkerställa studentmedverkan i utvecklingsarbetet med fokus på breddad rekrytering, breddat deltagande och inkluderande studier.