

# Universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högre utbildning

Tematisk utvärdering, del 2



Universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högre utbildning  
Tematisk utvärdering, del 2

Utgiven av Universitetskanslersämbetet 2022

Författare: Helene Fröborg, Fredrik Svensson, Helen Dryler, Henrik Holmquist, Oskar Kindberg, Markus Lindström, Anna-Karin Malla, Caroline Tovatt, UKÄ och Aleksandra Sjöstrand, UHR

Diarienummer: 411-00545-19

Universitetskanslersämbetet • Hammarbybacken 31 • Box 6024, 121 06 Johanneshov  
tfn 08-563 085 00 • e-post [registrator@uka.se](mailto:registrator@uka.se) • [www.uka.se](http://www.uka.se)

# Innehåll

Bedömargruppens yttrande om lärosätets arbete.....	5
Beckmans designhögskola.....	5
Blekinge tekniska högskola .....	11
Chalmers tekniska högskola .....	16
Enskilda Högskolan Stockholm .....	22
Försvarshögskolan.....	27
Gymnastik- och idrottshögskolan .....	32
Göteborgs universitet .....	36
Handelshögskolan i Stockholm .....	42
Högskolan Dalarna.....	47
Högskolan i Borås .....	54
Högskolan i Gävle .....	59
Högskolan i Halmstad .....	65
Högskolan i Skövde .....	70
Högskolan Kristianstad.....	75
Högskolan Väst .....	80
Karlstads universitet .....	86
Karolinska institutet .....	92
Konstfack .....	97
Kungl. Konsthögskolan.....	102
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm.....	108
Kungl. Tekniska högskolan .....	114
Linköpings universitet.....	120
Linnéuniversitetet .....	124
Luleå tekniska universitet .....	130
Lunds universitet .....	135
Malmö universitet .....	141
Marie Cederschiöld högskola .....	148
Mittuniversitetet .....	153
Mälardalens universitet .....	159
Röda Korsets högskola .....	165
Sophiahemmet högskola.....	170
Stiftelsen Högskolan i Jönköping .....	176
Stockholms konstnärliga högskola .....	181
Stockholms universitet .....	187
Sveriges lantbruksuniversitet .....	193
Södertörns högskola .....	198
Umeå universitet .....	203
Uppsala universitet.....	208
Örebro teologiska högskola.....	214



# Bedömargruppens yttrande om lärosätets arbete

## Beckmans designhögskola

### Bakgrundsbeskrivning

Beckmans Designhögskola är en enskild utbildningsanordnare som bedriver utbildning på konstnärlig grund inom huvudområdet design. Beckmans Skola för Reklam Illustration Mode grundades 1939 med syftet att skapa en småskalig konstnärlig skola i Stockholm för reklam och mode. Under mitten av 1980-talet bildades Anders Beckmans Skola AB vars huvudägare blev ett antal svenska företag med design som utgångspunkt. Sedan 2003 har lärosätet examensrättigheter och statlig finansiering under namnet Beckmans Designhögskola och blev därmed avgiftsfri. Lärosätet utbildar idag studenter på kandidatnivå inom utbildningsprogrammen Form, Mode och Visuell kommunikation. Antagning sker via arbetsprover. Enligt självvärderingen är många hemmahörande i Stockholm eftersom utbildningen kräver förkunskaper via förberedande utbildningar som ofta ges i Stockholm. Lärosätet har 123 studenter och 30 anställda.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 66 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 58–74 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 61 procent från Stockholms län, följt av Skåne Län (10 procent) och Västra Götalands län (10 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 24 år läsåret 2018/19, jämfört med medianåldern för samtliga nybörjarstudenter i Sverige som var 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 9 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 5 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17. Av nybörjarstudenterna på lärosätet under perioden 2013/14–2017/18 hade 45 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning.

### Bedömningsområde: Styrning och organisation

#### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har påbörjat en tolkning av sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar men den är otydlig liksom målsättning och målgrupper för uppdraget.

Trots få anställda och att undervisande personal arbetar som mest halvtid anser lärosätet att deras intresse för samhällsfrågor och intersektionalitet gör att förutsättningen för arbetet med breddad rekrytering är god.

Lärosätet lyfter i självvärderingen fram att den viktigaste förutsättningen för dem i arbetet med breddad rekrytering skapades när lärosätet gick över till att bli en statlig finansierad högskola och därmed avgiftsfri. Försvårande för deras arbete menar lärosätet är att många, t.ex. studie- och karriärvägledare, fortfarande tror att lärosätet inte är avgiftsfritt och att estetämnen på grundskolenivå monteras ned. Förvisso kan bedömargruppen instämma i att avgifter – och även missuppfattningar om avgifter – medför smal rekrytering. Men breddad rekrytering är betydligt mer än offentlig finansiering.

Lärosätets analys fokuserar på externa faktorer, och skjuter därmed till viss del över ansvaret på externa parter, som läroplansförändringar och studie- och karriärvägledare ute i landet. Bedömargruppen hade gärna sett en större självreflektion, eftersom man har arbete att göra för att öka sin bredd av studenter.

Lärosätet har en målsättning med sitt arbete med breddad rekrytering och det är att nå fler studenter med annan socioekonomisk och kulturell bakgrund än vad man traditionellt kan se inom designyrket: *Design av fler – för fler*. Det finns enligt bedömargruppen koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Citatet ovan till exempel är från lärosätets operativa plan för sitt kvalitetsarbete. Lärosätet ser breddad rekrytering som en nödvändighet för utveckling inom området och nämner att rekryteringsarbetet har till syfte att nå konstutbildningar i stort och inte enbart till det egna lärosätet. Bedömargruppen anser att det är rimligt att konstutbildningar samverkar i rekryteringsarbetet, eftersom de har liknande utmaningar och liknande målgrupper. Rekryteringen blir kraftfullare än om bara ett lärosäte gör det.

Lärosätet ger ingen tolkning av begreppet breddad rekrytering i självvärderingen, men i svaren till UHR:s enkät 2015, har man angett en definition av begreppet från sin likabehandlingsplan: ”Breddad rekrytering betyder att eftersträva en rekrytering och genomströmning/retention av studenter på lika villkor oavsett kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, social bakgrund, sexuell läggning, könsidentitet/könsuttryck eller funktionsnedsättning.” Lärosätet skriver också att breddad rekrytering och delaktighet är ett samlingsbegrepp för lärosätets arbete för att bli mer inkluderande och ”att arbeta för att alla grupper i samhället får lika stor tillgång till högre konstnärlig utbildning”. Det ser via självvärderingen ut som att lärosätet arbetar med samma definition och övergripande mål då som i dag. Det anser bedömargruppen är bra, förutsatt att lärosätet sedan kopplar definitionen till lärosätets förutsättningar och behov.

Lärosätet har identifierat flera målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. Det första lärosätet nämner är att nå sökande med en annan socioekonomisk och kulturell bakgrund än traditionellt. Målgruppen är både dessa möjliga studentgrupper och studievägledare. I bilagan till *Beckmans on Wheel* står det dessutom att man genom den satsningen vill nå de som står längst bort: nyanlända och de som inte känner att utbildning är deras ”grej”. Andra målgrupper som omnämns i underlagen är de som läser inom andra ämnen, som lärosätet vill få att inse att design är relevant även för dem. Bedömargruppen kan inte se någon klar linje i lärosätets resonemang om målgrupper. En klar linje vore önskvärt, så att alla inom lärosätet känner till prioriteringarna och därmed vet hur de ska rikta in arbetet.

Lärosätet har inte kännedom om sin studentpopulation mer än att de sökande främst kommer från Stockholm, vilket framgår i Loggbok 2018–2020. De siffror som presenteras i loggboken är framtagen statistik över ansökningar och antal antagna. Lärosätet har även information om den sökandes postort, och siffrorna visar att geografiskt är rekryteringen mycket smal. Enligt data i loggboken kommer 75 procent av de sökande från Stockholm. Inga nyckeltal finns för andra breddningsaspekter. Därför anser bedömargruppen att det även blir svårt att utläsa vad lärosätet menar med ”annan socioekonomisk och kulturell bakgrund än vad man traditionellt kan se”. Andra tänkbara breddningsgrunder saknas i målsättningen.

I enkätsvaret till UHR 2015 skrev lärosätet att man hade en målsättning att öka mångfalden generellt med specifikt manliga sökande till modeprogrammet. Detta nämns inte i självvärderingen.

Uppföljningsarbetet är till viss del upparbetat i arbetet med loggboken, men bör förtydligas så att lärosätet har kunskap om studentpopulationen. Lärosätet har inte tillgång till Ladok och beskriver inte på annat sätt hur de följer upp sin studentpopulation. Bedömargruppen anser att en uppföljning av studentpopulationen behövs.

Lärosätet rekryterar lokalt, men menar att det ofta har att göra med att studenter går en förberedande utbildning innan ansökan och att utbildningarna ofta ligger i Stockholm. Därför arbetar lärosätet i steget innan, exempelvis med folkhögskolor. Lärosätet nämner att man har nyckeltal för detta i loggboken, men det verkar enligt bedömargruppen vara mer framtagen statistik än nyckeltal i form av mål.

Konstnärliga högskolor har ett särskilt problem med tanke på att de flesta sökande och antagna har långa förberedande utbildningar (inte sällan avgiftsbelagda). För lärosätet innebär det att redan populationen av sökande är ”smal”. Här menar bedömargruppen att vi har att göra med ett samhällsproblem som lärosätena inte själv kan lösa, men behöver förhålla sig till. De förberedande institutionerna har en viktig funktion för rekryteringen till de konstnärliga utbildningarna. Men med tanke på

att även konstinstitutionerna har problem med vilka de lockar till sina utbildningar, menar bedömargruppen att detta ämne måste diskuteras i en vidare bemärkelse än att kritisera enskilda utbildningsanordnare.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör tydligare tolka vad breddad rekrytering innebär för dem.
- Lärosätet bör tydliggöra vad som är målsättning och målgrupp.
- Lärosätet bör konkretisera kvantitativa mått som går att följa upp.
  
- Lärosätet kan se över hur man utökar rekryteringen utanför Stockholm och analysera om förutbildningarna verkligen förklarar den geografiskt smala rekryteringen.

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

Lärosätet har skapat ramar och förutsättningar för arbetet.

Lärosätet menar i självvärderingen att breddad rekrytering är en angelägen fråga för dem och att det råder en samsyn om det och anser själva att de gör ett väl avvägt arbete inom området.

Lärosätet får ekonomiskt stöd från ägarstiftelsen till arbetet, och projekt kopplat till breddad rekrytering får utrymme i budgeten. Men i sin självvärdering lyfter lärosätet ändå fram att arbetet kanske inte får det resursutrymme som behövs. Målgruppen man arbetar mot är stor (annan socioekonomisk och kulturell bakgrund), men det är inte enkelt att se att aktiviteterna riktas mot den stora målgruppen.

Lärosätet har en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering, vilket bedömargruppen ser positivt på. Ansvaret ligger på rektorn som delegerar det praktiska arbetet till funktionen Externa relationer (som i arbetsordningen har breddad rekrytering som ett av sina uppdrag) och stäms av genom kontinuerliga möten mellan rektorn, chefen för externa relationer, kommunikatören och chefen för T/A-avdelningen. Bedömargruppen ser positivt på den ansvarsfördelningen.

Lärosätet har integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet. Breddad rekrytering ingår som ett fokusområde i lärosätets 5-årsplan och man har ett arbete med breddad rekrytering kopplat till det. Bedömargruppen anser att strukturen för arbetet är väl avvägt för lärosätets storlek.



## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen men det är otydligt vad som är allmänna rekryteringsinsatser och vad som görs för att bredda rekryteringen.

I självvärderingen lyfter man fram ett stort antal rekryteringsaktiviteter, där de flesta är i form av uppsökande verksamhet exempelvis genom att man besöker folkhögskolor, tar emot studiebesök och har öppet hus.

Det är oklart om lärosätets aktiviteter bidrar till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering. Rekryteringsarbetet är till viss del riktat mot målgrupper som lärosätet har identifierat. Utifrån hur lärosätet definierat sin målgrupp verkar den uppsökande verksamheten relevant när det gäller t.ex. Tensta och den lovvärda kolloverksamheten som lärosätet är med och arrangerar där. Att visa upp högskolans verksamhet i tidiga åldrar är positivt, eftersom barn tidigt i åldrarna sorterar yrken efter kön och status.

Men aktiviteterna är påfallande ofta i Stockholmsområdet eller vid branschtillfällen. Bedömargruppen ser det inte som sannolikt att dessa lockar studenter från vare sig andra delar av Sverige eller studenter med annan socioekonomisk och kulturell bakgrund. Lärosätet bör också försöka söka sig utanför de vanliga kontaktytorna.

Ett gott exempel enligt bedömargruppen är dock att lärosätet har infört ett designstipendium som underlättar deltagande i kvällsskolan som ses som en viktig rekryteringsbas. Lärosätet skulle kunna vidareutveckla det intressanta initiativet med att minska skrivuppgifter i arbetsproven, vilket är något som bedömargruppen menar bidrar till att bredda rekryteringen.

Paletten av aktiviteter som lärosätet tar upp i självvärderingen är många. Bedömargruppen anser att det utifrån en tydligare målgrupp också kan göra arbetet mer fokuserat, genom att lärosätet kan prioritera vilka målgrupper man ska arbeta mot för att bredda rekryteringen. Lärosätet själv skriver i en analys att de är ett lärosäte som agerar mer än planerar. Bedömargruppen skulle vilja rekommendera mer planering.

Det kan även vara något att arbeta vidare med för att se hur lärosätet kan bredda deltagandet genom stöd under studietiden. Enligt självvärderingen så har T/A-avdelningen tänkt se över stödfunktionerna kopplat till breddad rekrytering under 2021. Arbetet med breddat deltagande kan också finnas med i målsättningen för breddad rekrytering. Bedömargruppen ser positivt på den översynen.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör tydliggöra vad som är allmänna rekryteringsinsatser och vilka insatser som görs som del av arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör fortsätta att utveckla den uppsökande verksamheten utifrån definierade målgrupper, och i större utsträckning uppsöka platser där målgrupperna finns, också utanför Stockholm.
- Lärosätet bör fokusera på färre arrangemang.

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

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs bara delvis upp då det saknas en systematisk ansats.

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs bara upp med viss statistik. Lärosätet skriver att man följer upp via nyckeltal som sedan publiceras i en loggbok.

Loggboken är delvis överskådlig, men listan med händelser blir enligt bedömaregruppen svår att överblicka. Dessutom använder loggboken en mycket bred definition av breddad rekrytering, som inkluderar t.ex. deltagande i internationella event där det förmodligen är glest med underrepresenterade grupper. Loggboken används som en listning av utförda aktiviteter och det finns även till viss del i likabehandlingsplanen. Däremot blir det inget mer än en uppräkningslista av vad man deltagit i eller arrangerat. Loggbok i sig är ett innovativt och användbart grepp anser bedömaregruppen, men arbetet bör förfinas om det ska användas som ett uppföljningsverktyg för breddad rekrytering.

Som framgår i självvärderingen är många av aktiviteterna riktade till unga barn, men de har bara använts under ett par år så det är svårt att visa på någon utvärdering. Dock verkar ansatsen att utvärdera instanserna längre fram saknas. Bedömaregruppen menar att det vore bra med någon form av utvärdering, så att lärosätet har kunskap om vilka åtgärder som fungerar.

Om målgruppen med breddad rekrytering kan tolkas till att nå många inom det geografiska närområdet med annan socioekonomisk och kulturell bakgrund, gör lärosätet många insatser som verkar arbeta mot det målet. Men arbetet är brett och saknar en tydlig formulering av vad breddad rekrytering är för lärosätet. Därför är det svårt att skilja på om aktiviteterna syftar till rekrytering i allmänhet eller till breddad rekrytering.

Utifrån underlagen kan bedömarna inte utläsa tydligt om målen bidrar till breddad rekrytering.

#### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör ta fram nyckeltal för fler aspekter av breddad rekrytering.

- Lärosätet bör tydliggöra hur nyckeltalen i loggboken tas fram och ska användas.
- Lärosätet bör följa upp sitt breda arbete inom rekryteringsinsatserna med någon form av utvärdering.

## Blekinge tekniska högskola

### Bakgrundsbeskrivning

Blekinge tekniska högskola är ett teknikprofilerat lärosäte med en utbildningsstruktur som utgörs främst av professionsutbildningar, som civilingenjör- och högskoleingenjörutbildningar, sjuksköterske- och specialistsjuksköterskeutbildningar samt utbildningar inom fysisk planering. År 2020 erbjöd lärosätet 21 utbildningar på grundnivå och 12 utbildningar på avancerad nivå. Antalet studenter var 2 773 helårsstudenter och lärosätet har 99 aktiva forskarstudenter. Enligt självvärderingen är könsfördelningen i studentgruppen 38 procent kvinnor och 62 procent män, och för doktoranderna är motsvarande fördelning 32 procent kvinnor och 68 procent män. Av de aktiva doktoranderna hade 43 procent en examen från lärosätet, det vill säga var internrekryterade.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 36 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 35–41 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 22 procent från Stockholms län, följt av Skåne län (20 procent) och Västra Götalands län (14 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 26 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 37 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 25 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 16 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 37 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 30 procent sedan läsåret 2008/09.

### Bedömningsområde: Styrning och organisation

#### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Blekinge tekniska högskola har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar men det är otydligt hur lärosätet följer upp förändringar i studentpopulationen.

I självvärderingen beskriver Blekinge tekniska högskola att det tidigare saknats en strategisk överbyggnad för breddad rekrytering med övergripande mål, trots att ett antal aktiviteter har funnits, men att övergripande mål för breddad rekrytering beslutades 2021. Det framgår däremot inte av självvärderingen om de strategiska målen ingår i lärosätets vision. Målet säger att lärosätet ska vara ett inkluderande, öppet och tillgängligt lärosäte som överbryggar sociala klyftor och skapar gemenskap. Breddat deltagande beskrivs av lärosätet som en fortsättning av den breddade rekryteringen, och ska vara integrerat i lärosätets verksamhet genom relevanta stödfunktioner som bidrar till en studiemiljö med hög kvalitet och ökar genomströmningen.

Den traditionsbundna snedfördelningen av andelen kvinnor och män förekommer enligt självvärderingen inom olika utbildningsområden på lärosätet, med mindre andel kvinnor inom tekniska utbildningar och större inom vårdutbildningar. För övrigt rekryterar lärosätet en relativt stor andel studenter med en studieovan bakgrund, även om den andelen har minskat, samt främst studenter från den egna regionen och från storstadsregionerna.

Lärosätet anger att det utöver det övergripande målet finns delmål som beslutats för 2023. I delmålen har lärosätet tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar som en teknikprofilerad mindre högskola och utifrån sin befintliga studentpopulation, anser bedömargruppen. I delmålen har lärosätet identifierat de underrepresenterade målgrupper som man vill nå för arbetet med breddningen, vilket bedömargruppen anser är positivt. Målgrupperna inkluderar studenter från studieovana hem, studenter med utländsk bakgrund och studenter som är underrepresenterade inom vissa utbildningsområden. Målen beskrivs dock i relativa termer som att öka andelen studenter från underrepresenterade grupper. Kvantitativa mål och nyckeltal saknas efter vad bedömargruppen kan utläsa, vilket försvårar uppföljningen av arbetet.

Bedömargruppen anser att lärosätet har en god grund för att utveckla sitt arbete med breddad rekrytering med en strategisk övergripande målsättning, delmål och målgrupper som är identifierade utifrån den egna befintliga studentpopulationen. Det framgår dock inte i självvärderingen hur lärosätet skaffar sig överblick över förändringar av studentpopulationens sammansättning.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör ta fram en handlingsplan med kvantitativa mål för rekryteringsarbetet, både på grundnivå och avancerad nivå samt forskarutbildningsnivå.
- Lärosätet bör kontinuerligt följa upp studentpopulationens sammansättning över tid utifrån sina identifierade målgrupper.

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

Lärosätet har delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering men representationen av företrädare för den akademiska verksamheten med ett tydligt ansvar för arbetet bör förstärkas.

Lärosätets övergripande målsättning för arbetet med breddad rekrytering beslutades relativt nyligen, men det framgår inte tydligt av självvärderingen på vilken nivå målen är beslutade eller hur arbetet resurssätts.

I självvärderingen beskriver lärosätet att en samordnare för arbetet med breddad rekrytering, chefen för studerandeavdelningen, tillsattes i mitten av 2020. Till samordnaren finns ett råd knutet som leder arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. I rådet ingår prorektor och vicerektor som representanter för akademien, samt ett antal verksamhetschefer på avdelningar inom stödverksamheten, som genomför aktiviteter för breddad rekrytering. Även en projektledare med uppdraget att samverka med skolor och att samordna insatser för breddad rekrytering internt ingår i rådet.

Arbetet har alltså nyligen omorganiserats med en tydlig ansvarsfördelning internt mellan ansvariga avdelningar, vilket bedömaregruppen anser är positivt. Värt att notera menar bedömaregruppen, är dock att huvudsakligen administrativa funktioner har ett utpekat ansvar i själva arbetet. Utifrån vad bedömaregruppen kan utläsa av självvärderingen är ansvarsfördelningen delvis relevant, även om frågan infinner sig för bedömaregruppen varför inte institutioner, utbildningsansvariga och lärare med flera har en större roll i utvecklingen mot tillgänglighet och andra anpassningar för delvis nya målgrupper.

Bedömaregruppen anser sammantaget att lärosätet har påbörjat ett bra utvecklingsarbete, där samordnaren och rådet för att driva arbetet med breddad rekrytering framåt kan skapa förutsättningar för ett mer sammanhållet och effektivt arbete.

### Rekommendationer

- Lärosätets råd bör inkludera fler aktiva representanter från den akademiska verksamheten för ökat engagemang och utväxling i arbetet med breddad rekrytering, t.ex. utbildningsansvariga, lärare och studenter.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför enligt bedömargruppen flera relevanta aktiviteter för att bredda rekryteringen, men det saknas beskrivningar av aktiviteter som riktar sig till underrepresenterade grupper till utbildningsområden utöver teknik.

De aktiviteter som beskrivs i självvärderingen förefaller i vissa fall vara lämpade för att nå ut till de underrepresenterade studentgrupper som lärosätet har identifierat som målgrupper, och kan därmed bidra till att närma sig lärosätets mål för breddad rekrytering. I andra fall är målgruppen så bred att aktiviteterna snarare förefaller vara inriktade på att främja rekrytering i allmänhet, menar bedömargruppen.

Aktiviteterna inkluderar insatser för att öka intresset för högskoleutbildning bland skolelever, främst för teknikutbildningarna, varav flera initiativ är ett samarbete med externa samverkanspartner. Andra insatser är lagstadgade, exempelvis bedömning och validering av reell kompetens vid antagning. Där har lärosätet en väl utvecklad modell, noterar bedömargruppen.

Det finns ett stort fokus på det högskoleförberedande arbetet genom tekniskt basår, som även nyligen utvecklats för distans, och ett antal förberedande kurser för högskolestudier. Båda dessa exempel vill bedömargruppen framhålla som goda exempel på arbete för breddad rekrytering. Kurspaketet för generell förståelse av högre utbildning som introducerades våren 2021, är enligt bedömargruppen intressant och påminner bedömargruppen om collegeutbildningarna som gavs på 2000-talet. Kurspaketet ska bidra med språkkunskaper, studieteknik, vetenskaplighet och introduktion till några av lärosätets profilområden, med studenter från en icke-akademisk bakgrund som tänkt målgrupp. Även om kurspaketet inte skulle bidra så mycket rent kvantitativt kan det inspirera studenter att prova på att studera, menar bedömargruppen. Det framgår inte av självvärderingen om kurspaketet ger högskolepoäng eller om delkurserna kan tillgodoräknas senare.

I självvärderingen beskriver lärosätet åtskilliga aktiviteter för att öka intresset för teknik hos barn och unga, särskilt hos flickor/kvinnor, och flera satsningar genomförs i samarbete med kommuner och skolor. Däremot nämner lärosätet inga aktiviteter för att öka intresset för vårdutbildningar hos pojkar och män, trots att obalansen i kön inom dessa utbildningar är minst lika stor som inom teknikutbildningar, enligt självvärderingen. Mot bakgrund av att ett delmål är att öka andelen av underrepresenterade grupper inom vissa utbildningsområden är det, enligt bedömargruppen, angeläget att lärosätet stärker sina insatser för att

bredda rekryteringen till vårdutbildningarna på motsvarande sätt som man gör till teknikutbildningar.

Lärosätets studievägledning samverkar genom dialog och återkommande träffar med studie- och yrkesvägledare på regionens grund- och gymnasieskolor, komvux och lärcentrum. Detta anser bedömargruppen är ett gott exempel på arbete med potential att bredda rekryteringen, eftersom det erbjuder viktiga kanaler för att ge inblick i och mer kännedom om utbildning och forskning på högskolenivå.

Självvärderingen fokuserar i mindre utsträckning på breddad rekrytering till avancerad nivå och forskarutbildning än till grundnivå. Lärosätet hävdar att stödet för befintliga studenter på grundnivå och avancerad nivå, arbetet för breddat deltagande, innebär en möjlighet för en breddad rekrytering även till forskarnivå, men presenterar inget stöd för det. Stödet för breddat deltagande bedöms som väl utvecklat och funktionellt, med bland annat insatser för att stödja nya studenter och motverka tidiga avhopp. Det anser bedömargruppen är lovvärt, även om det är oklart i vilken omfattning detta arbete påverkar rekryteringen till högre utbildningsnivåer.

Bedömargruppen menar att det sammantaget genomförs flera relevanta aktiviteter. Men eftersom de inte systematiskt följs upp, är det oklart vilka effekter aktiviteterna har och på vilka sätt de eventuellt skulle behöva vidareutvecklas.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör utveckla insatser för att öka intresset hos underrepresenterade grupper vid rekrytering till utbildningsområden utöver teknik, framför allt för målgruppen män till vårdutbildningar.
- Lärosätet kan överväga att utveckla ett mer långsiktigt samarbete med skolor på alla stadier, med fokus på att nå ut till flera av de identifierade underrepresenterade grupperna.

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

Lärosätet följer inte upp arbetet med breddad rekrytering.

Lärosätet anger i självvärderingen att man inte följer upp arbetet med breddad rekrytering systematiskt, utan att uppföljningsarbetet är ett utvecklingsområde. Lärosätet konstaterar dock att det finns ramverk, till exempel kvalitetssäkringsarbetet, där breddad rekrytering skulle kunna ingå. Bedömargruppen instämmer i det och understryker att en integrering av breddad rekrytering i kvalitetssäkringsarbetet skulle säkerställa att lärosätets uppföljningsarbete genomförs systematiskt. Viss uppföljning görs däremot av söktryck, kvarvaro och genomströmning på

programmen, vilket lärosätet anger kan vara grund för beslut om särskilda insatser, även när det gäller rekrytering.

Inom ramen för jämställdhetsintegrering sker en viss uppföljning av breddad rekrytering utifrån kön, och lärosätet kan, baserat på resultaten av uppföljningen, föreslå insatser på program med obalans mellan könen. Bedömargruppen anser att erfarenheter från arbetet med jämställdhetsintegrering kan ge ledning i att utforma insatser för breddad rekrytering även av andra underrepresenterade grupper.

I lärosätets övergripande mål ingår att alla studenter ska känna sig välkomna och inkluderade, men lärosätet beskriver inte hur arbetet för att främja detta följs upp, noterar bedömargruppen.

Bedömargruppen noterar avslutningsvis att det finns en strategisk övergripande målsättning för breddad rekrytering, men att det inte finns någon handlingsplan eller nyckeltal. Att systematiskt följa upp effekter av olika aktiviteter och åtgärder utifrån målgrupp, uppföljningsbara mål och utfall skulle enligt bedömargruppen ge värdefull information om åtgärdernas effekt, och underlag för en vidareutveckling av insatserna.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör koppla de nyligen beslutade strategiska målen och delmålen till en struktur för uppföljning av breddad rekrytering inom sitt systematiska kvalitetssäkringsarbete.
- Lärosätet bör systematiskt göra uppföljningar av de olika aktiviteter och åtgärder som genomförs, även de långsiktiga, och återkoppla utfall och analys till verksamheten.
- Lärosätet bör genomföra studentundersökningar, för att utveckla och säkerställa en inkluderande studiemiljö.

## **Chalmers tekniska högskola**

### **Bakgrundsbeskrivning**

Chalmers tekniska högskola (Chalmers) bedriver forskning och utbildning inom teknik, naturvetenskap, sjöfart, arkitektur och lärande. Sedan 1937 har Chalmers formellt varit en teknisk högskola, och är sedan 1994 ett privat universitet som drivs i aktiebolagsform med Stiftelsen Chalmers tekniska högskola som ägare. Lärosätet har cirka 10 200 helårsstudenter samt 1 000 forskarstuderande och 3 300 anställda.

Utbildningsutbudet på grundnivå och avancerad nivå består framför allt av utbildningsprogram men lärosätet erbjuder också förutbildning i form av ett basår, samt i en mindre omfattning öppna nätbaserade kurser och fristående kurser. Lärosätet har totalt 29 grundnivåprogram och 40 masterprogram. Masterprogrammen, med undantag för



ämneslärarprogrammet, ges på engelska och är öppna för internationella studenter. Enligt självvärderingen rekryterar lärosätet främst regionalt på grundnivå och internationellt på avancerad nivå. Forskarutbildningen genomförs inom ramen för ämnesinriktade forskarskolor, som utvecklas av institutionerna med inslag av kurser som ska ge generiska och överförbara kunskaper som är viktiga för yrkeslivet. Rekryteringen av forskarstudenter styrs och utförs på respektive forskarskola.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 34 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet har varit relativt konstant mellan 33 och 34 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 63 procent från Västra Götalands län, följt av Hallands län (7 procent) och Skåne län (5 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 21 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 5 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 16 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 12 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 8 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 55 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 46 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har inte tolkat uppdraget utifrån sina specifika förutsättningar och sin befintliga studentpopulation.

Den lärosätessammansatta utgångspunkten för arbetet med breddad rekrytering är enligt självvärderingen att en individs bakgrund inte ska påverka möjligheten att antas till, genomföra och slutföra en utbildning på Chalmers. Bedömaregruppen anser att lärosätet inte har gjort en lärosätesspecifik tolkning av sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och sin befintliga studentpopulation. Det framgår i självvärderingen att lärosätet inkluderar breddat deltagande i sin definition och förståelse av breddad rekrytering.

Lärosätet beskriver ett långsiktigt och medvetet arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande, anser bedömaregruppen. I självvärderingen fokuserar lärosätet dock på grundnivån, medan det i hög utsträckning saknas information om breddad rekrytering till avancerad nivå och forskarutbildning. Begränsningen till utbildning på grundnivå gör det svårt för bedömaregruppen att få en helhetsbild av arbetet.

Av självvärderingen framgår att breddad rekrytering ingår som en del av det strategiska ramverket med fyra delmål, som enligt lärosätet är relevanta för breddad rekrytering. Att samtliga fyra delmål relaterar till breddad rekrytering av studenter är dock inte tydligt för bedömargruppen. Lärosätet beskriver i självvärderingen att målet för arbetet med breddad rekrytering specificeras i den prioriterade verksamhetsutvecklingsplanen som tas fram varje år. I planen konkretiseras arbetet, och mätbara nyckeltal för de underrepresenterade studentgrupper som man vill nå inkluderas. Lärosätet omsätter sedan planen i verksamhetsmässiga mål och medarbetarmål enligt självvärderingen. Det framgår dock inte av självvärderingen hur de verksamhetsmässiga målen och medarbetarmålen kan se ut, noterar bedömargruppen. Nyckeltalen och målgrupperna som specificeras i den prioriterade verksamhetsutvecklingsplanen ger däremot en tydlig och kommunicerbar bild av vart lärosätet strävar när det gäller breddad rekrytering, och är ett gott exempel på hur arbetet kan systematiseras anser bedömargruppen.

I dag utgör lärosätets mål och strategier för breddad rekrytering delar av andra verksamhetsmål och strategier, och finns inte samlade i ett separat dokument. Lärosätet gör själv bedömningen att det finns ett behov av att ta fram ett särskilt mål- och strategidokument för breddad rekrytering, vilket bedömargruppen välkomnar.

Lärosätet reflekterar i sin självvärdering över studentpopulationens sammansättning främst i termer av män och kvinnor, och att nå underrepresenterade målgrupper i allmänhet. Även om könsfördelningen inom tekniska utbildningar är ett utvecklingsområde, anser bedömargruppen att det också är viktigt att beakta andra faktorer som nationell och social bakgrund. Enligt bedömargruppen reflekterar inte lärosätet i självvärderingen tydligt över vilka målgrupper man anser är underrepresenterade utöver kvinnor, men i den prioriterade verksamhetsutvecklingsplanen är också studenter med utländsk bakgrund och studenter utan högutbildade föräldrar nämnda med definierade mål- och nyckeltal. Där finns även mätbara nyckeltal i relation till andelen doktorander som rekryteras internationellt. Bedömargruppen kan inte utläsa av självvärderingen hur lärosätet tar fram den prioriterade verksamhetsutvecklingsplanen, eller hur resultaten av uppföljningen av planen följs upp på programnivå.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör komplettera sitt strategiska ramverk och förtydliga sitt visionära mål med en egen lärosätesspecifik tolkning av breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och befintliga studentpopulation.
- Lärosätet bör ta fram uppföljningsbara mål och identifiera målgrupper för sin rekrytering till samtliga utbildningsnivåer.

- Lärosätet kan fördjupa sin diskussion om hur man vill öka andelen studenter från flera underrepresenterade grupper.

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

Lärosätet har skapat ramar och förutsättningar för arbetet men ansvarsfördelningen för arbetet på olika nivåer vid lärosätet är inte tillräcklig tydlig.

Lärosätets mål med arbetet för breddad rekrytering beslutas, enligt självvärderingen, centralt och styrs genom att målen är integrerade i lärosätets strategiska ramverk, vars syfte är att vara en vägledning och grund för lärosätets systematiska arbetssätt. Lärosätet anger att mål och nyckeltal för breddad rekrytering och breddat deltagande fastställs i den prioriterade verksamhetsutvecklingsplanen där arbetet även resurssätts. Planen beslutas sedan av rektor.

Lärosätet beskriver i sin självvärdering till viss del ansvarsfördelningen för arbetet med breddad rekrytering. Enligt bedömargruppen beskrivs utbildningsorganisationens struktur utförligt, men det är mindre tydligt hur arbetet med breddad rekrytering styrs och genomförs av de olika delarna av utbildningsorganisationen. Exempelvis framgår det inte (med undantag av ansvaret för studenternas studiemiljö) om det är fler roller, funktioner eller nämnder och råd eller motsvarande som har ett ansvar för arbetet och för att operationalisera och följa upp de verksamhetsmässiga målen och medarbetarmålen som fastställs i den prioriterade verksamhetsutvecklingsplanen, anser bedömargruppen. Bedömargruppen menar att en tydlig ansvarsfördelning från lednings- till programnivå skulle underlätta arbetet med breddad rekrytering för de fem utbildningsområdena inom grundutbildningsorganisationen.

I självvärderingen framgår dock tydligt, enligt bedömargruppen, hur delar av lärosätets verksamhetsstöd ansvarar för vissa delar av arbetet med breddad rekrytering. Vid inrättande av nya utbildningar finns rutinen att beakta aspekter av breddad rekrytering, vilket bedömargruppen anser är positivt.

Ingen samordnande funktion verkar finnas i dag som har ett övergripande ansvar för breddad rekrytering för hela lärosätet, enligt bedömargruppen.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör tydliggöra och utveckla hur ansvarsfördelningen ser ut för arbetet när det gäller att formulera mål samt genomföra och följa upp arbetet – från ledningsnivå till programnivå.
- Lärosätet kan tydliggöra ansvarsfördelningen i det mål- och strategidokument som lärosätet bedömer att det finns ett behov av att ta fram.

- Lärosätet kan överväga att inrätta en samordnande funktion, ett formaliserat forum eller en samordningsgrupp med personer från olika delar av verksamheten, för att vidareutveckla arbetet med breddad rekrytering.

## **Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat**

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

Lärosätet genomför många aktiviteter för breddad rekrytering men det finns behov av att samordna aktiviteterna för att säkerställa att de tillsammans bidrar till att nå önskvärda mål och målgrupper.

Lärosätet beskriver i självvärderingen flera aktiviteter för breddad rekrytering som har potential att bidra till att lärosätet närmar sig målen i den prioriterade verksamhetsutvecklingsplanen, anser bedömargruppen. Här ingår att inspirera och intressera elever för högre utbildning, erbjuda basår och andra vägar in på utbildningarna samt arbeta med breddat deltagande. Trots det tycks det, enligt bedömargruppen, inte ha skett någon betydande förändring av andelen studenter från de underrepresenterade grupper som identifierats i den prioriterade verksamhetsutvecklingsplanen (kvinnor, studenter med utländsk bakgrund och studenter utan högutbildade föräldrar). Flera av de rekryteringsinsatser som beskrivs förefaller främst vara lokala (inom Göteborgsområdet) och det framgår inte för bedömargruppen om lärosätet gjort en analys av var rekryteringspotentialen för underrepresenterade grupper kan finnas. Det är också svårt att utläsa av självvärderingen om lärosätet genomför insatser för breddad rekrytering för studier på avancerad nivå och forskarnivå, noterar bedömargruppen.

Av självvärderingen framgår att lärosätet förefaller ha en god bild av vilka aktiviteter som är tänkta att nå en bred målgrupp och vilka som specifikt syftar till att bredda rekryteringen, enligt bedömargruppen. Bedömargruppen anser att detta är en bra utgångspunkt för lärosätet för att närma sig sina mål. Aktiviteter för breddat deltagande är väl utvecklade med en bra modell som grund, enligt bedömargruppen.

Lärosätet beskriver i sin självvärdering att de har etablerat flera skolsamarbeten för att intressera elever för högre utbildning, med mentorer, läxhjälp etc. Även samarbete med idrottsföreningar nämns. Bedömargruppen anser att skol- och idrottssamarbetena är goda exempel på arbetssätt för att nå ut i samhället. Lärosätet nämner att man också medverkar i internationella samarbeten, bland annat i ett nordiskt samarbete mellan tekniska högskolor för utveckling av jämställdhetsarbete. Internationella samarbeten för dialog och erfarenhetsutbyte kan bidra till att utveckla arbetet med breddad rekrytering, menar bedömargruppen.

Lärosätet nämner i sin självvärdering att alternativa urvalsformer tillämpas på vissa utbildningar, och att validering av reell kompetens finns som en möjlighet att bli behörig till en utbildning. I självvärderingen finns ingen ytterligare reflektion om dessa alternativa antagningsvägars påverkan på breddad rekrytering, och inte heller redovisas någon uppföljning av dem. Om dessa alternativa antagningsvägar ska användas som verktyg för breddad rekrytering bör en uppföljning genomföras för att säkra att de bidrar till målen, anser bedömargruppen.

Lärosätet reflekterar i självvärderingen över att de långa tekniska utbildningarna med höga antagningskrav kan leda till att lärosätet uppfattas som en prestigehögskola och ge en stereotyp bild av teknikutbildningar. Däremot reflekterar inte lärosätet över om och hur detta bör bemötas, noterar bedömargruppen. Bedömargruppen menar att det kan vara givande för lärosätet att överväga att arbeta för att förändra bilden som ett prestigelärosäte, och på så sätt minska studenternas oro för att eventuellt inte passa in.

Bedömargruppen anser att det är svårt att i självvärderingen få överblick över hur olika delar av lärosätet arbetar med breddad rekrytering, t.ex. med vuxna, kompetensförsörjning eller livslångt lärande, och hur erfarenheter av genomförda insatser används i vidareutvecklingsarbetet.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör samordna de aktiviteter som man genomför inom olika delar av verksamheten för att bredda rekryteringen, och tydliggöra hur de kopplar till de målgrupper man vill nå.
- Lärosätet bör specificera behoven av breddad rekrytering för utbildningar på avancerad nivå och forskarnivå, och utveckla insatser och aktiviteter för att möta dessa behov.
- Lärosätet kan reflektera över om bilden som en prestigehögskola bör bemötas, och i så fall hur arbetet med att förändra samhällets uppfattning av lärosätet ska gå till.

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

Lärosätet följer upp arbetet med breddad rekrytering men det är otydligt hur uppföljning går till på program- och forskarutbildningsnivå och hur resultatet av uppföljningen förhåller sig till verksamhetsstyrningen.

Av självvärderingen framgår att lärosätets arbete med breddad rekrytering följs upp emot de lärosätetsövergripande nyckeltal som finns i den prioriterade verksamhetsutvecklingsplanen. Nyckeltalen är ett gott exempel på hur lärosätet kan underlätta sitt eget fortlöpande uppföljningsarbete av förändringar i studentpopulationen som helhet, enligt bedömargruppen.

Det framgår också att uppföljningen genomförs inom ramen för det systematiska kvalitetssäkringsarbetet, vilket bedömargruppen anser är bra. Dessutom beskrivs i självvärderingen att en årlig enkätundersökning för alla studenter genomförs för att få en bild av hur studenterna upplever sin studiemiljö och hur den kan utvecklas, vilket bedömargruppen tycker är positivt.

Bedömargruppen anser dock att det är svårt att utläsa hur uppföljningsarbetet fungerar på program- och forskarutbildningsnivå, samt hur uppföljningen på dessa nivåer förhåller sig till måluppföljningen på lärosätesövergripande nivå.

Lärosätet framhåller vidare att effekten av projekt, enskilda aktiviteter och kommunikationsinsatser följs upp, men bedömargruppen kan inte utläsa vilka effekter lärosätets olika satsningar har haft, eller hur dessa uppföljningar har genomförts. Av självvärderingen framgår inte heller hur erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas tillvara och hur en vidareutveckling av insatserna går till, menar bedömargruppen.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör tydliggöra hur uppföljningen av breddad rekrytering går till på programnivå och på forskarutbildningsnivå, och hur återkopplingen mellan uppföljning och verksamhetsstyrning genomförs.
- Lärosätet bör analysera resultatet av aktiviteter och initiativ, även av sina långsiktiga insatser riktade mot skolan, med utgångspunkt från de mål och målgrupper de avser att nå.

## **Enskilda Högskolan Stockholm**

### **Bakgrundsbeskrivning**

Enskilda högskolan Stockholm (EHS) är en enskild utbildningsanordnare med utbildningsprogram inom teologi- och religionsvetenskap samt inom mänskliga rättigheter och demokrati. Lärosätet är ekumeniskt och indelat i tre avdelningar (avdelningen för mänskliga rättigheter och demokrati, avdelningen för religionsvetenskap och teologi och avdelningen för östkyrkliga studier). Utbildningsprogram och kurser är öppna för alla oberoende av samfundstillhörighet, tro eller livsåskådning. Två avdelningar svarar för utbildning av präster, pastorer och församlingspedagoger inom olika kyrkosamfund. Sedan lärosätet bildades 1993 har utbildningsutbudet successivt breddats för att bättre spegla det svenska samhällets mångfald.

Under 2020 hade lärosätet 900 registrerade studenter, motsvarande 347 helårsstudenter. Lärosätet har ett 20-tal doktorander som följer lärosätets

egen forskarutbildning och ett 10-tal doktorander som är registrerade vid andra lärosäten. Enskilda högskolan Stockholm har en nationell och en internationell rekrytering av studenter och doktorander och enligt självvärderingen ges flera utbildningsprogram på engelska. De flesta nationella studenterna kommer från Stockholmsområdet och de flesta internationella kommer från Europa.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 73 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 68–75 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 61 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (9 procent) och Östergötlands län (5 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 32 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 57 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 27 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 19 procent sedan läsåret 2007/08. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 36 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en minskning från 40 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har inte tolkat uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.

Bland lärosätets strategiska mål ingår att man eftersträvar en breddad rekrytering, så att studentpopulationen bättre speglar befolkningens etniska bakgrund och kön. Som ett led i detta har högskolan inrättat avdelningen för östkyrkliga studier, där fokus ligger på människor från Mellanöstern, Östeuropa och Afrika. I styrdokumentet *Uppdrag, mål, värdegrund och strategi 2021–2025*, framgår att lärosätet ska vara inkluderande. Alla ska vara och känna sig välkomna och respekterade. Lärosätet beskriver att från början ha haft feministteologi (kön och makt) som sitt profilområde när lärosätet startade, till att i dag inkludera fler perspektiv än kön och skapa en studiemiljö där människor med olika bakgrund känner sig inkluderade. Lärosätet anger att ledningen tillsammans med sina tre avdelningar bedriver ett fortlöpande arbete med marknadsföring och kontaktskapande för att bredda sin rekrytering, vilket är riktat mot olika sektorer i samhället och potentiella studentgrupper inom och utanför Sverige. Genom utbildningarnas upplägg och innehåll strävar lärosätet efter att bidra till att studenterna sedan i sin yrkesutövning bidrar till integration och att bygga ett demokratiskt samhälle präglat av mänskliga rättigheter. Lärosätet lyfter i

sin självvärdering fram att det fortsatt är en ambition att inom sina avdelningar få en jämnare könsfördelning, breddning av etnisk bakgrund eller större mix av teologisk bakgrund. Lärosätets utbildningar är öppna för alla oberoende av samfundstillhörighet, tro eller livsåskådning.

Från självvärderingen kan bedömaregruppen inte utläsa på vilka nivåer och hur lärosätet beslutar om mål för breddad rekrytering samt hur studentpopulationen följs upp. Det går inte heller att utläsa några särskilda mål som är kopplade till utbildning på forskarnivå eller vilken kunskap lärosätet har om sin forskarstudentpopulation. Lärosätet har inte gjort någon lärosätesspecifik tolkning av breddad rekrytering, enligt bedömaregruppen.

Bedömaregruppen tolkar lärosätets beskrivning av sin idé för arbetet med breddad rekrytering som att det delvis handlar om att bredda sitt utbildningsutbud enligt en begränsad utbildningsprofil. Fokus är på olika stödande aktiviteter för underrepresenterade grupper, exempelvis studenter med utländsk bakgrund och studenter med funktionsnedsättning. Breddat deltagande förefaller därmed vara ett verktyg för breddad rekrytering, men bedömaregruppen saknar en fördjupad diskussion i självvärderingen om aktivt främjande av breddad rekrytering av underrepresenterade grupper, som social eller geografisk bakgrund.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör tolka sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och sin utbildningsprofil.
- Lärosätet kan skaffa sig bättre kunskap om hur student- och doktorandpopulationen ser ut och vilka de underrepresenterade grupperna är, särskilt på avdelningsnivå.

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

Lärosätet har delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering men ansvarsfördelningen är otydlig.

Lärosätets styrelse har enligt självvärderingen nyligen antagit styrdokumentet *Uppdrag, mål, värdegrund och strategi 2021–2025*, med mål som relaterar till arbetet med breddad rekrytering. Dokumentet finns inte tillgängligt för bedömaregruppen, men lärosätet refererar med detta till sin värdegrund att vara en inkluderande organisation där alla oavsett kön, ålder, etniskt ursprung, religiös övertygelse och livsåskådning, sexuell läggning, politisk uppfattning eller funktionsvariation ska vara och känna sig välkomna och respekterade. Lärosätet betonar vikten av en engagerad lärarkår med hög kompetens och en kultur som präglas av ett öppet och kreativt klimat där en mångfald av människor möts, växer och samverkar. Lärosätets ledning har, enligt självvärderingen, under alla år arbetat för att bredda högskolans verksamhet och för att attrahera nya



studentgrupper. Exempelvis nämns att lärosätets arbete i samverkan med frivilligorganisationer och idéburna rörelser gett förutsättningar och möjliggjort en breddning av högskolans verksamhet. Ett ytterligare verktyg för breddad rekrytering sägs ha varit att rekrytera medarbetare som speglar befolkningens etniska bakgrund och kön. Bedömargruppen kan dock inte utläsa från självvärderingen om och hur detta i sin tur återspeglats på en breddad rekrytering av underrepresenterade grupper i studentpopulationen.

Sammanfattningsvis går det av självvärderingen att utläsa att arbetet med breddad rekrytering är prioriterat av ledningen, och att styrdokument har skrivningar som relaterar till breddad rekrytering. Det framgår att arbetet främst sker på ledningsnivå, men enligt bedömargruppen är det inte möjligt att utläsa hur ramar och förutsättningar för arbetet ser ut på olika nivåer samt hur ansvarsfördelningen är organiserad.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör utveckla och tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering organiseras och samordnas på olika nivåer.
- Lärosätet kan klargöra hur den undervisande personalen kan vara förebilder i arbetet med breddad rekrytering.

## **Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat**

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

Lärosätet genomför aktiviteter men det är otydligt om aktiviteterna verkligen främjar och breddar rekryteringen eller om det bara bidrar till rekryteringen generellt.

Lärosätets profilering och sammansättning av studenter har enligt självvärderingen påverkats av en ökande mångkultur, där rekryteringsmönstret över tid utvecklats till fler studenter med utländsk bakgrund. Ett exempel på breddad rekrytering som nämns i självvärderingen är samarbetet med Sankt Ignatios College i Södertälje, vilket möjliggör att kombinera folkhögskolestudier med högskolestudier. Lärosätet når därmed studenter som kanske annars inte skulle välja högre studier – en modell som bedömargruppen ser som ett gott exempel på breddad rekrytering. Lärosätet har också besökt mångkulturella församlingar för att främja rekrytering av pastorskandidater.

Sedan länge har lärosätet haft en återkommande satsning för att identifiera och hjälpa studenter med funktionsnedsättning för att kunna ge dem särskilt pedagogiskt stöd. Arbetet med att underlätta för fler studenter med funktionshinder att genomföra sina studier har varit framgångsrikt, enligt lärosätet. Vidare har lärosätets webbplats

utvecklats för att lyfta fram tillgänglighetsaspekter. Enligt självvärderingen har lärosätet det senaste året diskuterat idéer för breddad rekrytering med sina studenter, men dessvärre beskrivs inte resultatet av detta samråd.

Lärosätet genomför olika aktiviteter, men enligt bedömaregruppen handlar en del snarare om att främja rekrytering och deltagande i allmänhet. Sådana aktiviteter behöver i sig inte innebära någon breddning. Lärosätet lyfter dock fram vikten av inkluderande studiemiljöer, vilket enligt bedömaregruppen kan ses som ett bra exempel på breddat deltagande om det sker ändamålsenligt. Enligt bedömaregruppen förefaller lärosätets aktiviteter främst vara riktade mot studenter med utländsk bakgrund, en målgrupp som lärosätet tycks prioritera. Bedömaregruppen finner inga konkreta aktiviteter kopplade till könsbundna studieval. Könsbalansen har blivit jämnare på högskolan totalt sett, men som lärosätet själv framhåller finns behov av fortsatt arbete för att få en jämnare könsbalans inom alla utbildningar. Slutligen framgår det inte heller av självvärderingen om och hur lärosätet arbetar med att stödja och kompetensutveckla personalen om breddad rekrytering och breddat deltagande, enligt bedömaregruppen.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör göra skillnad på aktiviteter för generell rekrytering och särskilda insatser för att aktivt främja och bredda rekryteringen, med fokus på att utveckla de senare.
- Lärosätet kan erbjuda kompetensutveckling och stöd till undervisande personal om breddad rekrytering.

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

Det finns ingen systematisk uppföljning av arbetet med breddad rekrytering vid lärosätet.

I självvärderingen anger lärosätet att arbetet med breddad rekrytering följs genom statistik från UKÄ, när det gäller geografisk bakgrund, svensk och utländsk bakgrund samt föräldrars utbildningsnivå. Könsfördelningen på de olika avdelningarna tas fram från eget underlag, vilket bedömaregruppen anser är bra.

Det är för bedömaregruppen oklart på vilket sätt erfarenheter och lärdomar från uppföljningen tas till vara för lärosätets övergripande strategi eller strategiska mål. Lärosätet har identifierat att det saknas systematisk uppföljning av breddad rekrytering, vilket bedömaregruppen instämmer i. Om målet är att åstadkomma en bredd av etnisk bakgrund, är det svårt att bedöma effekterna av detta arbete med enbart statistik om andelen studenter med utländsk bakgrund, enligt bedömaregruppen. Att lärosätet rekryterar främst från Stockholmsområdet diskuteras inte i

självvärderingen, och varken geografisk eller social bakgrund anges i några mål. Nya digitala resurser sägs i självvärderingen göra kursutbudet mer tillgängligt för boende i geografiskt avlägsna län, men det utvecklas inte hur det kan resultera i en breddad rekrytering av underrepresenterade grupper. Någon uppföljning av breddad rekrytering av doktorander framgår inte heller i självvärderingen.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör systematiskt följa upp sitt arbete med breddad rekrytering, exempelvis inom ramen sitt kvalitetsarbete och lika villkor.
- Lärosätet bör sätta mätbara mål och utveckla ändamålsenliga indikatorer för uppföljning av utbildning på alla nivåer och utifrån lärosätets specifika förutsättningar.

## **Försvårshögskolan**

### **Bakgrundsbeskrivning**

Försvårshögskolan är ett specialiserat lärosäte som utbildar officerare och civila ledare samt experter inom området försvar, krishantering och säkerhet. Lärosätet är den enda högskola i Sverige som utbildar officerare. Officersutbildning i Sverige har anor från 1700-talet men är ung i den akademiska kontexten och den första högskoleexamen togs ut 2010. Vad gäller rekrytering till Officersprogrammet delar lärosätet och Försvårsmakten på ansvaret att rekrytera studenter. För att vara behörig till Officersprogrammet krävs att den sökande redan har genomgått militär grundutbildning eller värnplikt. Utöver officersutbildningen ges examen inom statsvetenskap, krigsvetenskap, ledarskap och ledning, juridik med inriktning folkrätt, militärhistoria och försvarssystem.

Lärosätet har ett kandidatprogram, fristående kurser och fyra program på avancerad nivå. Lärosätet har tillstånd att utfärda examina på avancerad nivå och på forskarnivå samt anordnar uppdragsutbildning. Under 2020 hade lärosätet, enligt självvärderingen, 400 helårsstudenter på ordinarie anslagsfinansierad utbildning, 430 helårsstudenter på officersprogrammet och 394 deltagare på uppdragsutbildning. Försvårshögskolan har 20 doktorander som antagits av lärosätet och 15 doktorander som antagits vid andra lärosäten. Enligt självvärderingen är könsfördelningen relativt jämn på den civila anslagsfinansierade utbildningen med 55 procent kvinnor, medan officersprogrammet har 18 procent kvinnor och 9 procent av de som går på lärosätets uppdragsutbildningar är kvinnor.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 38 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var

38–39 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 54 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (10 procent) och Uppsala län (7 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 24 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen nybörjarstudenter på lärosätet som var 30 år eller äldre var 18 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 15 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 6 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 10 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 52 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 42 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.

I lärosätets *Vision 2030* framhålls, enligt lärosätet, vikten av att inkludera människor med olika bakgrund i all verksamhet vid lärosätet. Det framgår att lärosätet ska vara en attraktiv, öppen och inkluderande arbetsplats där arbetet med mångfald, jämställdhet och likabehandling fortsatt ska prioriteras. I visionen uttrycker lärosätet också målet att bredda och internationalisera rekryteringen som i dag i huvudsak är regional. Bedömargruppen anser att det i självvärderingen inte går att utläsa att lärosätet utgår från någon särskild definition av breddad rekrytering eller, med undantag av internationella studenter, har identifierat att några särskilda målgrupper i studentpopulationen är underrepresenterade och därmed centrala i arbetet med breddad rekrytering. Även om lärosätet påvisar en viss medvetenhet om problemet med könsbundna studieval och behovet av mångfald, anser bedömargruppen att lärosätet inte har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar. Lärosätets övergripande statistik visar exempelvis enligt självvärderingen att studenter med utrikesfödda föräldrar och studenter med föräldrar som inte har eftergymnasial utbildning är underrepresenterade. Dessa grupper skulle därför kunna vara mer uttalade målgrupper i lärosätets arbete med breddad rekrytering, enligt bedömargruppen.

Bedömargruppen anser att det i självvärderingen inte går att urskilja några uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering. Avsaknaden av konkreta och uppföljningsbara mål för breddad rekrytering betyder också att bedömargruppen inte kan se att det finns en tydlig koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och mål, även om ambitionerna om att vara ett

inkluderande öppet lärosäte kommer till uttryck i *Vision 2030*. Sammantaget noterar dock bedömargruppen att självvärderingen ger uttryck för att lärosätet har en god medvetenhet om sina utvecklingsområden. Bedömargruppen noterar att lärosätet själv identifierat att det finns ett behov att ta fram en definition av breddad rekrytering, arbeta mer systematiskt med frågorna, utveckla samordningen och integrera arbetet med breddad rekrytering med jämställdhets- och likabehandlingsarbetet. Lärosätet lyfter fram att statistikverktyget Bak- och framgrund kommer att användas framöver, för att förbättra systematiseringen av arbetet med breddad rekrytering. Detta ser bedömargruppen positivt på, eftersom det i dagsläget inte är tydligt hur lärosätet arbetar systematiskt med att kartlägga och utveckla kännedom om sin studentpopulation på de olika utbildningsnivåerna.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör utveckla en lärosätesspecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering, där man tar hänsyn till vilka de underrepresenterade grupperna är på olika utbildningsnivåer.
- Lärosätet bör med stöd i en utvecklad lärosätesspecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering formulera uppföljningsbara mål med sitt arbete samt knyta dem till lärosätets övriga strategier med tillhörande mål.
- Lärosätet bör mer systematiskt kartlägga och utveckla kännedom om sin studentpopulation både före, under och efter studierna.

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

Lärosätet har bara delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet då ansvars- och rollfördelningen är otydlig.

Lärosätets arbete med breddad rekrytering har hittills hanterats av högskoleförvaltningen och dess kommunikationsavdelning i samband med rekryteringsinsatser, av högskolebiblioteket, studievägledare samt kontaktpersoner för studenter med funktionsnedsättning. Arbetet hanteras inom ramen för arbetet med lika villkor, enligt självvärderingen. Lärosätet deltar i nätverk, råd och projekt där frågor som rör breddad rekrytering, likabehandling, diskriminering, mångfald och jämställdhet diskuteras. Även om det i självvärderingen framgår att olika funktioner arbetar med olika aspekter av breddad rekrytering, anser bedömargruppen att lärosätet i dagsläget inte har en tydlig ansvars- och rollfördelning för arbetet.

Av självvärderingen går det inte att utläsa hur ansvarsfördelningen ser ut mellan exempelvis ledning, stödfunktioner och det verksamhetsnära arbetet på programnivå när det gäller att utveckla mål, identifiera utvecklingsområden samt genomföra och följa upp insatser för breddad rekrytering. Det har i sin tur att göra med att det är oklart för bedömargruppen var i verksamheten och hur lärosätets mål med arbetet

beslutas, och att lärosätet inte har integrerat arbetet med breddad rekrytering i ordinarie styrsystem, utifrån vad bedömargruppen kan utläsa.

Bedömargruppen noterar dock att ett viktigt utvecklingsarbete har initierats, och sedan 2020 finns en handläggare med ansvar för lika villkorsfrågor, inklusive breddad rekrytering och breddat deltagande. Dessutom uttrycker lärosätet en medvetenhet om att det finns ett behov av ytterligare samordning och systematisering av arbetet. Sedan två år tillbaka har officersprogrammet stärkts med en egen studievägledare som också är samordnare för studenter med funktionsnedsättning, vilket enligt lärosätet innebär stärkta förutsättningar och möjligheter till studieuppföljning och att identifiera stödbehov vid officersprogrammet. Bedömargruppen ser positivt på lärosätets påbörjade utvecklingsarbete och nyligen inrättade funktioner, men vill samtidigt uppmuntra lärosätet att tydligare samla funktionerna i ett forum för att främja arbetet ytterligare.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör utveckla ansvarsfördelningen i arbetet med breddad rekrytering, för att förtydliga vilken funktion som beslutar om mål, hur och vilka aktiviteter som ska genomföras samt vad som ska följas upp.
- Lärosätet kan överväga att skapa ett formaliserat forum, exempelvis ett råd eller en styrgrupp för arbetet med breddad rekrytering, som har bred representation från kärn- respektive stödverksamheten inklusive studenter.

## **Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat**

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen men i avsaknad av uttalad lärosätesspecifik tolkning, mål och målgrupper går det inte att säga om aktiviteterna är ändamålsenliga.

Lärosätet genomför och har genomfört olika aktiviteter för att främja breddad rekrytering kopplat till kön, utländsk bakgrund och för att främja sökande med högskoleexamen respektive presumtiva studenter som inte har någon familjemedlem med officersbakgrund.

Bedömargruppen vill framhålla lärosätets arbete med att studera rekryteringsunderlaget till den militära grundutbildningen och analyserna av de grupper som inte fullföljer antagningsprocessen som särskilt positiva exempel på aktiviteter. Bedömargruppen anser också att lärosätet i sin självvärdering redovisar flera goda exempel på aktiviteter som, enligt lärosätet, främjar breddat deltagande. Det framgår dock inte,

anser bedömargruppen, om eller i vilken utsträckning dessa aktiviteter leder till en breddad rekrytering av de grupper som är underrepresenterade vid lärosätet.

Utifrån vad som går att utläsa av självvärderingen anser bedömargruppen att insatserna på grundutbildningsnivå är mer utvecklade än på forskarnivå. När det gäller breddad rekrytering av forskarstuderande framhåller lärosätet enbart att ansökningarnas vetenskapliga kvalitet ska vara det överordnade urvalskriteriet i rekryteringsprocessen. Vilken bäring detta skulle ha för breddad rekrytering framgår inte för bedömargruppen.

Eftersom lärosätet inte har någon lärosätesspecifik tolkning av uppdraget eller specifika mål eller uttalade målgrupper för arbetet med breddad rekrytering, går det sammantaget inte att avgöra i vilken utsträckning de redovisade aktiviteterna är ändamålsenliga för att verkligen bredda rekryteringen av de grupper i student- och forskarstudentpopulationen som är underrepresenterade, enligt bedömargruppen.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör med stöd i en lärosätesspecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering och uppföljningsbara mål för arbetet fördjupa sin diskussion om vilka aktiviteter som är adekvata för att bredda rekryteringen.
- Lärosätet bör undersöka hur behoven ser ut av breddad rekrytering på forskarutbildningsnivå, och utifrån behoven utveckla insatser.

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

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs inte upp på ett lärosätesövergripande, systematiskt och samordnat sätt. Däremot noterar bedömargruppen att lärosätet följer upp sökande till officersprogrammet genom att studera alla steg från ansökan till påbörjade studier.

Fokus för uppföljningen av sökande till officersprogrammet ligger bland annat på demografisk bakgrund och frågor som av vilka skäl de sökande avbryter sin ansökan, vad de gör i stället och på vilket sätt lärosätet kan främja att fler fullföljer ansökningsprocessen. Det framgår av självvärderingen att lärosätet varje hösttermin skickar ut enkäter till alla sökande. Resultaten av enkäterna ligger till grund för kommande kommunikationsinsatser. Bedömargruppen noterar att tidigare uppföljningar också har föranlett att åtgärder genomförts, exempelvis i form av framtagningen av nya informationsbroschyrer.

Sammantaget anser bedömargruppen att lärosätet har en gedigen process för analys och uppföljning av ansöknings- och antagningsförfarandet på officersprogrammet. Lärosätet visar också exempel på hur resultat från uppföljningar tas till vara och omsätts i nya åtgärder och insatser. Dessa

exempel anser bedömargruppen är positiva. Däremot saknas det, enligt bedömargruppen, en systematisk struktur och samordning för regelbundna uppföljningar av arbetet med breddad rekrytering på övriga utbildningar, vilket lärosätet uttrycker en medvetenhet om. Lärosätet framhåller också att de har avsatt medel för detta arbete framåt, vilket bedömargruppen ser positivt på.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör utveckla en systematik i uppföljningen av sitt arbete med breddad rekrytering och tydliggöra om arbetet ska integreras, dokumenteras och följas upp inom ramen för lärosätets kvalitetssäkringsarbete eller arbete med lika villkor samt vilken koppling det har till verksamhetsstyrningen.
- Lärosätet bör i sitt uppföljningsarbete ta fram relevanta nyckeltal och indikatorer på lärosätes- och programnivå som systematiskt följs upp och som relaterar till mer utvecklade mål för arbetet med breddad rekrytering.

## Gymnastik- och idrottshögskolan

### Bakgrundsbeskrivning

Gymnastik- och idrottshögskolan (GIH), som grundades 1813, är Sveriges enda fristående högskola med inriktning mot idrott, fysisk aktivitet och hälsa. Vid lärosätet bedrivs utbildning och forskning inom tre kunskapsområden: organiserad idrott och prestationsutveckling, skolämnet idrott och hälsa samt fysisk aktivitet, hållbarhet och hälsa. Lärosätet har ämneslärarutbildning i idrott och hälsa och kompletterande pedagogisk utbildning samt hälsopedagog- och tränarprogram på kandidatnivå. Lärosätet har även utbildning på avancerad nivå och forskarutbildningsnivå inom ämnet idrottsvetenskap samt uppdragsutbildning. Under 2020 hade lärosätet 791 helårsstudenter och 23 aktiva doktorander. Vid lärosätet som helhet råder en jämn fördelning av män och kvinnor, enligt självvärderingen. Enligt lärosätets egna sammanställningar har andelen studenter med funktionsnedsättning som beretts tillgång till lärosätets stödresurser ökat under de senaste tio åren.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 46 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 46–53 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 77 procent från Stockholms län, följt av Uppsala län (5 procent) och Skåne län (3 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 24 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 25 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 21 procent av



nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 14 procent sedan 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 11 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 37 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 31 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har inte tolkat vad uppdraget med breddad rekrytering innebär utifrån sina specifika förutsättningar. Lärosätet beskriver att uppdraget syftar till att öka andelen studenter från underrepresenterade grupper, men specificerar inte vilka dessa grupper är.

Det saknas tydliga, konkreta och uppföljningsbara mål för breddad rekrytering. I självvärderingen nämner lärosätet att den generella ambitionen är att arbeta strategiskt för att öka utbildningarnas attraktionskraft för både män och kvinnor, samt att man vill rekrytera så brett som möjligt så att studenterna speglar mångfalden i samhället. I självvärderingen nämns dock könsbundna studieval och att det finns behov av åtgärder för två av lärosätets utbildningsprogram så att de attraherar både kvinnor och män. Bedömargruppen anser att lärosätet behöver ta fram tydliga, konkreta och uppföljningsbara målsättningar.

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

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

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

## Rekommendationer

- Lärosätet bör göra en tydligare tolkning av vad breddad rekrytering innebär utifrån lärosätets specifika förutsättningar, och utarbeta övergripande strategiska mål.
- Lärosätet bör formulera uppföljningsbara mål i arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör formulera tydligt identifierbara målgrupper för arbetet med breddad rekrytering.
  
- Lärosätet kan överväga namnbyte på tränarprogrammet och hälsopedagogprogrammet som ett sätt att attrahera både kvinnor och män till respektive utbildning.

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

Lärosätet har skapat ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering men det saknas tydliga rutiner och processer för arbetet.

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

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

## Rekommendationer

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

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

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

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

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

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

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

### Rekommendationer

- Lärosätet bör systematiskt utveckla aktiviteter och koppla dem till mål för arbetet med breddad rekrytering och för identifierade målgrupper.

- Lärosätet kan utveckla samarbetet med idrottsrörelsen för att nå underrepresenterade grupper.
- Lärosätet kan engagera alumner för att nå nya grupper av presumtiva studenter.

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

Lärosätet följer upp arbetet med breddad rekrytering men då det saknas tydliga, konkreta och uppföljningsbara mål för arbetet är det oklart vad arbetet resulterat i och vilka lärdomar som dras från den uppföljning som görs.

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

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

#### **Rekommendationer**

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

## **Göteborgs universitet**

### **Bakgrundsbeskrivning**

Göteborgs universitets verksamhet bedrivs vid 38 institutioner och cirka 30 centrumbildningar fördelade på 8 fakulteter. Utbudet inkluderar utbildning på grundnivå och avancerad nivå, forskarutbildning och uppdragsutbildning. År 2020 hade lärosätet 212 utbildningsprogram och 1 980 fristående kurser. Lärosätets historia går tillbaka till 1891, när Göteborgs högskola bildades, och fick sin universitetsstatus 1954. I dag

har lärosätet cirka 53 500 studenter, det vill säga 29 000 helårsstudenter och 1 800 aktiva doktorander. Enligt självvärderingen är 66 procent kvinnor och 34 procent män bland lärosätets studenter.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 65 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 63–65 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 53 procent från Västra Götalands län, följt av Stockholms län (11 procent) och Skåne län (9 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 24 år läsåret 2018/19 jämfört med 25 år för samtliga nybörjarstudenter i Sverige. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 26 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 27 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 17 procent läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 17 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 42 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 39 procent läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har tydligt definierat vad man vill uppnå med sitt arbete utifrån sina förutsättningar.

Lärosätet är ett av få lärosäten i Sverige som har en särskild policy och handlingsplan för breddad rekrytering som är beslutade på lärosätets övergripande nivå av rektor. Dessa styrdokument, som beslutades 2016, är lärosätets plattform för arbetet där policyn anger riktningen, de övergripande målen och systematiken i arbetet. Handlingsplanen innehåller åtgärder och beskriver arbetets organisering. Dessutom finns beskrivningar i handlingsplanen av vad som ska genomföras på lärosätets- och institutionsnivå. Lärosätets övergripande mål i policyn handlar bland annat om att lärosätet ska vara inkluderande, öppet och tillgängligt samt att andelen studenter från underrepresenterade grupper ska öka. De aspekter som lärosätet framför allt fokuserar på är social och utländsk bakgrund samt juridiskt kön. I självvärderingen framgår det att lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering även inkluderar breddat deltagande – i termer av inkluderande studier som möjliggör utbildning på lika villkor.

Vikten av breddad rekrytering betonas i både tidigare och nuvarande visionsdokument – *Ett universitet för världen* – som gäller fram till 2030. På så sätt anser bedömargruppen att det finns en koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets vision, strategier och strategiska mål. Bedömargruppen anser vidare att de olika

styrdokumenten ger uttryck för att lärosätet har mål för sitt arbete med breddad rekrytering samt har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar. Eftersom de två nämnda styrdokumenten fastställdes 2016, finns det dock, enligt bedömargruppen, anledning till att genomlysna och uppdatera dem. Lärosätet har, enligt bedömargruppen, god kännedom om sin studentpopulation och har tydligt pekat ut vilka underrepresenterade grupper i studentpopulationen som prioriteras i arbetet med breddad rekrytering. Bedömargruppen kan däremot inte lika tydligt utläsa om de mål, prioriteringar och strategier som framgår i de olika styrdokumenten enbart avser studenter på grundnivå och avancerad nivå, eller om dessa också berör arbetet med breddad rekrytering på forskarutbildningsnivå.

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

### **Rekommendationer**

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

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

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

I lärosätets handlingsplan beskrivs hur arbetet med breddad rekrytering är en angelägenhet och ett ansvar för alla nivåer och delar av verksamheten. Utifrån centralt beslutade mål som kommer till uttryck i

policyer, handlingsplaner och visionsdokument föreskriver handlingsplanen åtgärder, organisation och ansvar för arbetet. Här tydliggörs således vad som görs universitetsgemensamt respektive på institutionsnivå samt vilka funktioner som har utpekade ansvarsområden för genomförande och uppföljning av arbetet med breddad rekrytering.

Utöver de roller och funktioner som framträder i handlingsplanen framgår det av självvärderingen att lärosätet har en vicerektor för samverkan, som har ansvaret för breddad rekrytering och breddat deltagande. Lärosätet har även en central arbetsgrupp för breddad rekrytering och breddat deltagande, som skapades för att arbeta fram policyerna och handlingsplanen. Gruppen, som i huvudsak består av representanter från den universitetsgemensamma förvaltningen, stödjer även kärnverksamhetens arbete.

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

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

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

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör uppdatera sina styrdokument från 2016, så att de återspeglar hur ansvarsfördelningen för arbetet ser ut i dag.
- Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering är integrerat i ordinarie styrsystem, och därigenom utveckla hur

relationen och samordningen ser ut mellan den strategiska verksamhetsutvecklingen och det systematiska kvalitetsarbetet inklusive frågor om mångfald, jämställdhet och likabehandling.

## **Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat**

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

Lärosätet genomför många aktiviteter för att bredda rekryteringen.

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

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

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

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör i den utsträckning det är möjligt specificera mål för sina aktiviteter, så att det blir möjligt att följa upp dem och bedöma i



vilken utsträckning de bidrar till att nå de övergripande och mer långsiktiga målen för arbetet med breddad rekrytering.

- Lärosätet bör undersöka hur behoven av att bredda rekryteringen ser ut på forskarutbildningsnivå och utifrån detta eventuellt utveckla aktiviteter för att främja breddad rekrytering på forskarutbildningsnivå.

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

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

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

I handlingsplanen framgår det att utvärdering och uppföljning av arbetet med breddad rekrytering görs inom lärosätets ordinarie uppföljningssystem och återrapporeras inom den samlade årsuppföljningen. Institutioner ska inkludera arbetet för breddad rekrytering i arbetet med handlings- och verksamhetsplaner. Dessutom ingår breddad rekrytering i utbildningarnas ordinarie kvalitetssäkringsarbete. Sammantaget anser bedömargruppen att lärosätet förefaller ha goda förutsättningar för att följa upp arbetet med breddad rekrytering på olika nivåer. Det framgår dock i SWOT-analysen att lärosätet inte anser sig med säkerhet kunna säga att genomförda aktiviteter har bidragit till att minska snedrekryteringen. Lärosätet framhåller också i självvärderingen att återrapporeringen av arbetet med breddad rekrytering sällan visar några effektresultat, utan snarare påvisar vilka åtgärder och aktiviteter som genomförts. Att återrapporeringar sällan visar på några effektresultat medför troligen att det är svårt för

lärosätet att ta tillvara och omsätta erfarenheter och lärdomar av arbetet med breddad rekrytering i nya adekvata åtgärder, trots de goda strukturer och rutiner som finns för uppföljning av arbetet. Frånvaron av identifierade effektresultat och återrapporteringarnas fokus på beskrivningar av vilka åtgärder och aktiviteter som genomförts kan möjligen, enligt bedömargruppens tolkning, vara ett tecken på att lärosätet behöver se över hur målen är formulerade. Enligt bedömargruppen skulle effektresultat vara enklare att identifiera om lärosätet formulerade några mål som kan följas upp genom relevanta nyckeltal och indikatorer.

### **Rekommendationer**

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

## **Handelshögskolan i Stockholm**

### **Bakgrundsbeskrivning**

Handelshögskolan i Stockholm är en samhällsvetenskaplig akademisk institution med ekonomiska ämnen som bas. Lärosätet är ett privat lärosäte som huvudsakligen finansieras av externa medel. Lärosätets kärnämnen är finansiell ekonomi, national- och företagsekonomi. Utbildningsutbudet består av två kandidatprogram, fem masterprogram och tre forskarutbildningsprogram. I dag ges samtliga utbildningsprogram på engelska och studentrekryteringen sker globalt.

Antalet helårsstudenter var 1 719 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas. Lärosätet hade läsåret 2020/21 cirka 130 doktorander. År 2021 hade lärosätet 78 olika nationaliteter bland studenterna. Det är stor konkurrens om utbildningsplatserna på samtliga nivåer och i självvärderingen framhålls att det krävs mycket höga antagningspoäng för att bli antagen. Lärosätet erbjuder alternativa antagningsvägar genom alternativt urval och särskilda meriter.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 45 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 40–45 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 58 procent från Stockholms län, följt av Skåne län (12 procent) och Västra Götalands län (7 procent).

Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 22 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 4 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 12 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är i nivå med läsåret 2007/08 (12 procent). Av nybörjarna till högre utbildning var 3 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 69 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en svag minskning från 71 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har en lärosätesspecifik tolkning av breddad rekrytering som är bred och omfattande och som utgår från lärosätets egna förutsättningar för att understryka hur viktig frågan är, vilket bedömargruppen anser är positivt.

Vid lärosätet finns på grundnivå en stark överrepresentation av studenter från Stockholmsregionen med svensk bakgrund, höga betyg och högutbildade föräldrar. Lärosätet upplever enligt självvärderingen detta som problematiskt, eftersom avnämarna efterfrågar utbildade personer med mångfald. Bedömargruppen välkomnar att lärosätet trots sitt starka varumärke, höga söktryck och höga meritvärden ser breddad rekrytering som viktigt och uppmärksammar behovet av att hitta presumtiva studenter i underrepresenterade grupper. I självvärderingen förs en diskussion om att breddad rekrytering är en fråga starkt kopplad till nuvarande skolsystem och strukturella problem samt till en tradition som kräver ett ödmjukt och långsiktigt arbete, vilket bedömargruppen instämmer i och anser är viktigt att beakta.

Enligt självvärderingen har lärosätet som strategiskt mål att säkerställa en ökad mångfald, och en styrelse och ledning som är engagerad i frågan. Tre områden uppges vara i fokus: jämställdhet, internationalisering och bredd/mångfald, enligt självvärderingen. För två av dem har lärosätet tagit fram uppföljningsbara mål: studentpopulationen ska vara jämställd i alla program och på alla nivåer, och hälften av studenterna ska vara internationella på alla utbildningsnivåer. Bedömargruppen noterar att målet för bredd/mångfald är mer allmänt hållet och anger att lärosätets studentpopulation ska spegla samhällets mångfald när det gäller socioekonomisk, akademisk, geografisk och etnisk bakgrund. Inga uppföljningsbara mål definieras i självvärderingen.

Målgrupper som är underrepresenterade vid lärosätet finns alltså identifierade, men på olika detaljnivå. Bedömargruppen kan i

självvärderingen inte utläsa hur lärosätet skaffar sig kännedom om sin studentpopulation och dess sammansättning utifrån bakgrund och mångfald. En regelbunden och systematisk kartläggning av studentpopulationen skulle bidra till en grund för att tydligare definiera de målgrupper man önskar nå och därigenom underlätta arbetet, menar bedömargruppen.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör genom att tydliggöra målsättning, uppföljningsbara mål och identifierade målgrupper skapa förutsättningar för att utveckla arbetets inriktning.
- Lärosätet bör regelbundet kartlägga sin studentpopulations mångfald och bakgrund.

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

Lärosätet har skapat ramar och förutsättningar för arbetet men det saknas en samordnande funktion med ett lärosätesövergripande ansvar.

Enligt självvärderingen beslutas lärosätets målsättningar för arbetet med breddad rekrytering centralt av ledningen, och ledningen och styrelsen uppges få regelbundna rapporter om arbetet. Även resurstillsättning för arbetet beslutas på ledningsnivå, enligt självvärderingen.

Lärosätet anger vidare i självvärderingen att arbetet med breddad rekrytering är integrerat i lärosätets kvalitetssystem, vilket är positivt enligt bedömargruppen. I självvärderingen beskriver lärosätet att kvalitetssystemet understryker vikten av breddad rekrytering, och att processen för urval av sökande studenter ska säkerställa en hög kvalitet och mångfald.

Lärosätet beskriver i självvärderingen ansvarsfördelningen på olika nivåer för arbetet med breddad rekrytering. Flera enheter och funktioner på lärosätet uppges vara involverade, exempelvis kommunikationsavdelningen, en mångfaldskommitté och en fokusgrupp för breddad rekrytering, vars uppdrag är att stärka och koordinera arbetet på alla nivåer. Det finns en projektledare med ansvar för att utveckla och driva projekt för breddad rekrytering framför allt till grundnivå, och en handläggare med uppdraget att säkerställa jämställdhet, jämlikhet och mångfald ur både ett student- och arbetsgivarperspektiv. Lärosätet anser dock att det saknas ett lärosätesövergripande huvudansvar, vilket kan innebära att initiativ för att bredda rekryteringen sker alltför isolerat. Detta är en uppfattning som bedömargruppen delar.

Lärosätet beskriver också att dess fokus hittills legat på grundnivå, men att man ser ett behov av fler och mer långsiktiga projekt på alla utbildningsnivåer. Bedömargruppen anser att uppdraget att koordinera arbetet med breddad rekrytering till alla utbildningsnivåer skulle underlättas av en samordnande funktion utöver en fokusgrupp.

## Rekommendationer

- Lärosätet bör tillsätta en särskild samordnande funktion med ett lärosätesövergripande huvudansvar för att koordinera arbetet med breddad rekrytering internt, samt för externt kontaktskapande.
- Lärosätet kan överväga att komplettera eller ersätta fokusgruppen med ett formaliserat forum, som ett råd, en styr- eller en arbetsgrupp med bred representation från förvaltning, institutioner, studenter och extern part.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen men det saknas samordning och uppföljningsbara mål för flera av målgrupperna.

Lärosätet genomför enligt självvärderingen en rad aktiviteter för att bredda rekryteringen internationellt, geografiskt och socioekonomiskt. Eftersom hälften av lärosätets studenter på avancerad nivå är studenter med en kandidatexamen från det egna lärosätet, avspeglas snedrekryteringen på grundnivå även på masterutbildningarna. Lärosätet reflekterar i självvärderingen även över utmaningar med att bredda rekryteringen till forskarnivå på ett förtjänstfullt sätt, menar bedömargruppen.

De exempel lärosätet ger på aktiviteter för breddad rekrytering handlar om utbildningarnas utformning, alternativa antagningsvägar samt aktiviteter för breddad rekrytering och breddat deltagande. Enligt självvärderingen har utformningen av utbildningsprogrammen på grundnivå under senare år utvecklats, bland annat med målet att bredda bilden av vad utbildningen kan leda till och till en inkluderande miljö för studenter med olika bakgrund. Vad arbetet har resulterat i när det gäller breddad rekrytering framgår inte av självvärderingen.

I självvärderingen reflekterar lärosätet även över den oro som kan finnas hos presumtiva studenter för att inte passa in på lärosätet med dess starka varumärke som prestigehögskola med höga antagningskrav.

Studentkåren påpekar också att det är angeläget att internationella studenter, där lärosätets mål är 50 procent på alla utbildningsnivåer, inkluderas och integreras på ett väl genomtänkt sätt, och att lärosätet behöver erbjuda bättre stöd till dem som har en annan bakgrund än den traditionella. Bedömargruppen kan i självvärderingen inte sluta sig till hur lärosätets likabehandlings- och studiemiljöarbete är upplagt. Det är viktigt att följa upp studenternas upplevelse av sin studiemiljö tidigt under studierna, både för att få större kunskap om internationella

studenters upplevda integrering och den oro för att inte passa in som nya studenter kan ha, menar bedömargruppen.

De alternativa antagningsvägarna alternativt urval och särskilda meriter används som verktyg med målet att motverka snedrekrytering till utbildningarna, vilket bedömargruppen menar är positivt. Dessa antagningsvägar är dock inte oproblematiske och tenderar enligt lärosätet att locka studenter med traditionell bakgrund men med alltför låga betyg för att bli antagna i betygskvoten. Lärosätet beskriver utmaningarna med de alternativa antagningsvägarna på ett bra sätt och har en analys av vad som bör utvecklas, menar bedömargruppen, exempelvis att noggrant följa att dessa verkligen bidrar till de ställda målen. Antagningen av studenter följs upp även på andra sätt (inklusive Decline Survey, Entry Survey och Admission Reports), vilket är positivt enligt bedömargruppen.

Bland de aktiviteter för att främja breddad rekrytering som lärosätet nämner i självvärderingen kan studentambassadörsprogrammet framhållas – med studenter från en rad olika länder som medverkar på mässor, event, skolbesök m.m. Bedömargruppen anser att det är ett gott exempel, eftersom man aktivt prioriterar att ambassadörerna ska ha olika bakgrund.

Bedömargruppen anser att lärosätets insatser för breddad rekrytering har förutsättningar att bidra till målen för arbetet och är riktade mot målgrupper som lärosätet har identifierat. Trots alla insatser är dock snedrekryteringen fortfarande stor i många avseenden. Som ett exempel var nybörjare med högskoleutbildade föräldrar hela 86,5 procent för läsåret 2019/20.

Lärosätet visar en medvetenhet om att elevers socioekonomiska bakgrund påverkar redan tidigt under skolgången, men bedömargruppen menar att det inte framgår tydligt hur lärosätet arbetar med detta. Resultatet av samarbeten och aktiviteter med högstadieskolor som enligt lärosätet ”hittills fallit väl ut” hade varit intressant att ta del av, även om det var i liten skala. Lärosätet beskriver att flera aktiviteter för breddad rekrytering är punktinsatser som skulle kunna samordnas och utvecklas, vilket bedömargruppen instämmer i.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör samordna aktiviteterna för breddad rekrytering och mångfald inom lärosätet på ett strukturerat sätt.
- Lärosätet bör genomföra studentundersökningar, för att öka sin kunskap om studenters och presumtiva studenters oro för att inte passa in samt utveckla och säkerställa en inkluderande studiemiljö.
- Lärosätet bör tydliggöra sin ambition med de alternativa ansökningsvägarna och hur de kan utvecklas för att attrahera studenter från hela landet samt sätta uppföljningsbara mål för dem kopplat till målgrupper.

- Lärosätet bör utveckla formaliserade samarbeten med skolor på flera nivåer och i hela landet för att inspirera elever till fortsatta studier, särskilt elever från studieovana hem.
- Lärosätet kan utveckla sitt arbete med att balansera bilden av lärosätet som ett prestigelärosäte i samhället och dämpa oron för studier på lärosätet, utan att göra avkall på kvaliteten.

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

Det saknas en tydlig systematik i uppföljning och analys av arbetet med breddad rekrytering vid lärosätet.

Lärosätet beskriver i självvärderingen flera verktyg för uppföljning av rekrytering och antagningsprocesser. Det är dock oklart i vilken utsträckning de insatser som genomförs för breddad rekrytering omfattas av dessa eller följs upp på annat sätt och hur erfarenheterna tas tillvara, enligt bedömargruppen.

Bedömargruppen anser att det är positivt att lärosätet nu avser att följa studenternas socioekonomiska bakgrund, vilket kommer att följas genom en fråga vid ansökningstillfället för internationella studenter, och via de alternativa antagningsvägarna. Som komplement till enkäter kan även UKÄ:s statistik bidra med kunskap om detta, enligt bedömargruppen, inte minst som underlag inför och för att följa resultatet av lärosätets långsiktiga arbete.

Lärosätets långsiktiga arbete för att bredda rekryteringen av studenter tyder på ett aktivt engagemang. Lärosätets SWOT-analys av sitt arbete med efterföljande reflektion ger en bra grund för fortsatt utveckling av arbetet med breddad rekrytering, enligt bedömargruppen.

#### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör utveckla och införa en systematisk uppföljning och analys av sina insatser för breddad rekrytering med uppföljningsbara mål, identifierade målgrupper och nyckeltal samt inkludera dem i sitt kvalitetssäkringssystem.

## **Högskolan Dalarna**

### **Bakgrundsbeskrivning**

Högskolan Dalarnas utbildningsutbud på grundnivå utgörs bland annat av professionsutbildningar som riktar sig mot skola, hälso- och sjukvård samt socialtjänst. Andra områden är utbildningar inom ekonomi, data/IT och teknik, samhällsvetenskap samt humaniora. Större delen av

utbildningsutbudet på grundnivå finns även på avancerad nivå. Under 2020 var andelen fristående kurser 46 procent av alla kurser. En stor del av dem var utbildningar inom språk. Antalet helårsstudenter var 6 377 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas. En majoritet av studenterna studerar på distans, 72 procent. Kvinnor utgör en majoritet av studenterna, 66 procent. Lärosätet erbjuder i dagsläget utbildning på forskarnivå inom mikrodataanalys, pedagogiskt arbete samt hälsa och välfärd. Antalet helårsdoktorander var 36 höstterminen 2020 enligt UKÄ:s statistikdatabas.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 60 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor för läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 59–61 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 23 procent från Stockholms län, följt av Dalarnas län (16 procent) och Västra Götalands län (11 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 28 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 43 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 26 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 11 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 20 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 32 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 29 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar men det saknas tydligt definierade mål och målgrupper.

Lärosätet visar att de har statistisk kunskap om studentpopulationen och de följer upp studenternas prestationsgrad. Lärosätet redovisar i självvärderingen god kännedom om vilka grupper som inte är representerade i de olika utbildningarna och om att den snedrekrytering som finns på lärosätet varierar mellan lärosätets olika program. Lärosätet avser att öka andelen studenter inom alla kategorier som kan anses underrepresenterade i den generella studentpopulationen. Exempel som lärosätet ger är att den könsmässiga snedrekryteringen och att färre män än kvinnor från landsbygden väljer högre studier. Lärosätet skriver i självvärderingen att de rekryterar många av sina studenter från närområdet samtidigt som det digitala utbildningsutbudet primärt attraherar studenter från andra regioner. Lärosätet framhåller även sitt



kompetensförsörjningsansvar i regionen som de länkar till breddad rekrytering. Bedömargruppen anser att lärosätet har en god kännedom om sin studentpopulation. Bedömargruppen anser vidare att lärosätet kan använda sin goda kännedom om studentpopulationen till att tydligare definiera målgrupper på programnivå.

I självvärderingens bakgrundsbeskrivning står att lärosätet vill ”öppna vägar till kunskap för ett gott samhälle”. Lärosätet vill också göra det möjligt för alla som har önskan och ambition att ta del av högre utbildning. Lärosätet vill särskilt stödja studenter som annars skulle haft svårt att påbörja men också genomföra högre studier. Två centrala mål i detta arbete, skriver lärosätet, är att ”se hela studenten” och ”nätburen undervisning – digitaliseringskompetens”. Lärosätet skriver att de har arbetat aktivt med att utveckla sitt digitala utbildningsutbud som en del i att bredda basen för sin rekrytering. År 2020 studerade 72 procent av studenterna på distans. Av dem var bara 10 procent från Dalarna. Bedömargruppen konstaterar att lärosätet har stora visioner med sitt arbete, men menar att dessa visioner inte är tydligt kopplade till ett konkret mål med arbetet med breddad rekrytering.

Lärosätets tidigare handlingsplan för breddad rekrytering 2009–2012 finns bifogad till självvärderingen. I det nuvarande strategidokumentet finns lärosätets övriga strategier och strategiska mål beskrivna (*Strategi för Högskolan Dalarna 2020–2026*). Till detta övergripande strategidokument bifogas en plan med lärosätets uppdrag där breddad rekrytering ingår (*Mål och uppdrag för hållbar utveckling vid Högskolan Dalarna 2021–2026*). I uppdraget ingår att högskoledirektören ska analysera nuläget för breddad rekrytering och därefter föreslå åtgärder för framtida satsningar. Uppdraget ska vara genomfört under 2021–2022. Bedömargruppen anser att det finns en koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Däremot är det svårare att följa vad lärosätet vill uppnå med sitt arbete för breddad rekrytering, på grund av att lärosätet har gått från att ha haft en specifik handlingsplan för breddad rekrytering till att området ska ingå i ett övergripande strategidokument. Lärosätet anger att de metoder och angreppssätt som används för att stödja breddad rekrytering och breddat deltagande numera har införlivats i verksamheten. Bedömargruppen ser att det finns en risk i att detta leder till att breddad rekrytering marginaliseras i den allmänna rekryteringen av studenter.

Studenterna lyfter i studentinlagan fram att de delar lärosätets höga ambitionsnivå, men att de ifrågasätter verksamhetens möjligheter att leva upp till målen. Ett sätt att säkerställa en bättre måluppfyllelse, menar bedömargruppen, är att tydligare ange målgrupper och mål för arbetet med breddad rekrytering.

## Rekommendationer

- Lärosätet bör utforma mål med angivna målgrupper för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör tydliggöra arbetet med breddad rekrytering i visions- och strategidokumenterna.

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

Lärosätet har delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet men ansvarsfördelningen är otydlig.

Det är inte helt tydligt om lärosätets mål med arbetet breddad rekrytering beslutas centralt eller är decentraliserat. I självvärderingen står det att breddad rekrytering är placerat vid utbildnings- och forskningskansliet, samt att det är kommunikationsavdelningen som ansvarar för stödet i rekryteringsarbetet. I dokumentet Mål och uppdrag för hållbar utveckling vid Högskolan Dalarna 2021–2026 står det att det är högskoledirektören och Avdelningen för studentservice, som ansvarar för att göra en analys av nuläget för arbetet för breddad rekrytering. Av självvärderingen framgår också att den digitala lärmiljön är en viktig del i arbetet med breddad rekrytering. Ansvaret för att stödja och utveckla samt erbjuda en digital lärmiljö och en högskolepedagogisk verksamhet vid lärosätet ligger på Next Generation Learning centrum. Bedömaregruppen anser att lärosätet inte har en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering, baserat på en genomgång av underlagen. Det framgår inte vem som tar initiativ till, verkställer eller följer upp olika aktiviteter. Här anser bedömaregruppen att lärosätet har ett utvecklingsområde.

I självvärderingen skriver lärosätet att de vill omsätta sin nya strategi i handling och införa sina mål genom olika projekt. I det pågående arbetet ser lärosätet över verksamhetsstödet. För att stärka och utveckla den akademiska kvaliteten, vill lärosätet skapa sammanhållna akademiska miljöer där utbildning och forskning stärker varandra. Lärosätets analys i självvärderingen är att arbetsuppgifter vid lärosätet ofta utförs i stuprör där fokus ligger på detaljer i stället för på helhet, något som även drabbat arbetet med breddad rekrytering. Lärosätets mål är nu att förbättra samordningen av arbetet med breddad rekrytering. Ett av målen i det nya strategidokumentet *Strategi för Högskolan Dalarna 2020–2026* handlar om breddad rekrytering kopplat till det övergripande målet för en hållbar utveckling. Bedömaregruppen är positiv till att lärosätet arbetar på att förbättra samordningen av arbetet med breddad rekrytering.

Lärosätet har delvis integrerat arbetet med breddad rekrytering med ordinarie styrsystem. Skrivningar om arbetet med breddad rekrytering, som lärosätet själva tolkar uppdraget, ingår i lärosätets centrala dokument men hur arbetet ska organiseras är inte helt transparent. Lärosätet skriver i sin självvärdering att ambitionen är att organisera arbetet, så att det blir möjligt att uppnå målen i det nya strategidokumentet *Strategi för Högskolan Dalarna 2020–2026*). I planen för uppdrag 2021–2023 nämns inte breddad rekrytering.

Bedömargruppen menar att ambitionen är lovvärd, men noterar samtidigt att det enda klart uttalade mål som finns för breddad rekrytering är brett formulerat och otydligt om vem som ansvarar för genomförandet. Bedömningen är därför att det är svårt att utläsa vilka insatser som lärosätet vill genomföra och vem som i praktiken ska se till att det blir gjort.

Studenterna påpekar i studentinlagan att lärosätets ambitionsnivå är hög, men att kännedomen om de gemensamma målen är låg i verksamheten och att de saknar en koppling till lärosätets kvalitetssäkringssystem. Bedömargruppen menar att detta visar att det finns brister när det gäller förankringen av målen.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör förtydliga ledningsansvaret för breddad rekrytering och fördelningen av ansvar mellan central nivå och verkställande nivåer.
- Lärosätet bör säkerställa att alla nivåer inom högskolan är insatta i arbetet med breddad rekrytering och att alla är kunniga om var beslut tas och verkställighet sker.

## **Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat**

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

Lärosätet genomför många aktiviteter men då det är oklart vilka målgrupperna är blir det svårt att bedöma ändamålsenligheten.

Lärosätet beskriver i sin självvärdering en rad aktiviteter som bland annat riktar sig till elever i grundskolan och gymnasiet men även till blivande forskarstuderande. I insatserna ingår rekryterande åtgärder och åtgärder för att fler studenter ska fullfölja sina studier. Bland rekryterande åtgärder listas överbryggningskurser, basår, teknikerjakten som riktar sig till både grundskolan och gymnasiet samt, arbetsintegrerad lärarutbildning som riktar sig till anställda i skolan. Även kompletterande pedagogisk utbildning och vidareutbildning av lärare finns med bland de aktiviteter som lärosätet anordnar.

I en strävan att också bredda antagningen av forskarstuderande, har lärosätet ett projekt som använder samverkan med näringslivet som rekryteringsgrund för forskarutbildning. Exempel som ges är bland annat samverkan med kommuner för praktiska avhandlingsprojekt för lärare. En satsning på validering och reell kompetens har resulterat i en stor ökning av antalet ansökningar – från 83 till 286 på två år. Satsningen ingick i Universitets- och högskolerådets pilotprojekt för bedömning av reell kompetens. Bedömargruppen ser att lärosätet arbetar aktivt för att öka antalet sökande till lärosätets olika utbildningar, men anser samtidigt

att det är svårt att avgöra vilka av dessa aktiviteter som bidrar till att bredda rekryteringen av underrepresenterade grupper.

I självvärderingen tar lärosätet också upp sitt arbete med breddat deltagande och genomströmning. Lärosätet har haft en treårig satsning för att främja breddat deltagande som påbörjades 2019. Till projektet avsattes ekonomiska resurser. Projektet har inneburit att lärosätet kunnat fokusera på specifika områden. Förhållandet mellan breddad rekrytering och breddat deltagande diskuteras, både att breddat deltagande kan ge gott rykte och ökar chansen att fler vågar ta steget, men också att breddad rekrytering kan innebära att lärosätet måste vara berett på att satsa mer på breddat deltagande. Bedömargruppen anser att lärosätets analys av hur arbetet med breddat deltagande ger återverkan på den breddade rekryteringen och vice versa är intressant och vill lyfta fram det som ett gott exempel.

I studentinlagan föreslås att lärosätet ska inrätta ett samhällsvetenskapligt eller akademiskt basår som liknar det som finns på teknik-sidan, till exempel projektet *Studentens väg*. I studentinlagan föreslår studenterna också att lärosätets höga ambitioner i strategidokumentet bör följas upp med konkreta och genomförbara aktiviteter som leder fram till större mångfald i utbildningarna. Bedömargruppen delar studenternas syn på behovet av tydliga ramar för genomförandet av strategierna.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör tydliggöra syftet och vilka studenter som är målgruppen för respektive aktivitet.
- Lärosätet bör se över rekryteringen till enskilda utbildningar och ta fram aktiviteter för breddad rekrytering till dem.
- Lärosätet kan utveckla dialogen med studentkåren och inkludera dem i aktiviteter för breddad rekrytering.

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

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs inte upp på ett tydligt och mätbart sätt.

I självvärderingen saknas det till exempel strukturerad information om hur lärosätet lyckats med att genomföra och utvärdera den tidigare planen för breddad rekrytering. Lärosätets vision om att skapa öppna vägar till kunskap för ett gott samhälle är så brett formulerad att den är svår att utvärdera. Områden som kompetensförsörjning och samhällsnytta, som lyfts fram i självvärderingen, är däremot områden som bedömargruppen menar är möjliga att i viss mån följa upp. Men det finns inga noteringar om det i underlagen. Lärosätet skriver också om

arbetet med internationalisering, men även här saknas aktiviteter och uppföljning.

I självvärderingen uppges att 72 procent av studenterna studerar på distans och att bara 10 procent av dem är från regionen.

Bedömargruppen saknar en analys om hur detta inverkar på breddad rekrytering. Betyder till exempel det stora nationella intresset att färre studenter från närområdet kan komma åt dessa utbildningsplatser? Lärosätet diskuterar den stora skillnaden i prestationsgrad mellan program och fristående kurser samt mellan campusutbildning och distansutbildning, men drar inga slutsatser. Trots stor kunskap om skillnad i prestationsgrad finns ingen beskrivning av hur man ska ta tillvara den här kunskapen. På samma sätt saknas uppföljning av samverkan med näringslivet för att bedda rekryteringen till forskarutbildningen. Bedömargruppen saknar därmed uppföljningar av arbetet med breddad rekrytering, och menar att i de fall uppföljningar görs tar inte lärosätet vara på erfarenheter och lärdomar som de leder till.

I studentinlagan står att lärosätets ambitioner är goda, men att lärosätet inte lägger tillräckligt med tid på att analysera och konkretisera vad det är som fungerar väl och vad som fungerar mindre väl – i både stora och små frågor. I sin SWOT-analys har lärosätet identifierat en rad svagheter, som avsaknad av officiellt beslutad plan för breddad rekrytering, styrning och system för analys av effekter av insatta åtgärder. Lärosätet drar själv slutsatsen att integrering av dessa frågor har inneburit att ansvarsfördelningen för att arbetet genomförs har blivit otydlig. Bedömargruppen ser det som ett viktigt utvecklingsområde för lärosätet.

Målet med att öka antalet genomförda valideringar av reell kompetens är ett exempel på hur lärosätet lyckats väl med att slå fast ett mål och genomföra aktiviteter som man följer upp. Bedömargruppen anser att lärosätet skulle kunna lära av detta och fortsätta det goda arbetet genom att analysera resultatet av övriga mål.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör följa upp och utvärdera de olika aktiviteterna, för att se om och i vilken utsträckning de bidrar till breddad rekrytering samt om de underrepresenterade grupperna verkligen nås.
- Lärosätet bör ta fram ett systematiskt arbetssätt för att analysera effekterna av sina aktiviteter för breddad rekrytering på alla utbildningsnivåer.
- Lärosätet bör utveckla ett arbetssätt för att bättre ta tillvara på erfarenheter och lärdomar från arbetet med breddad rekrytering.

# Högskolan i Borås

## Bakgrundsbeskrivning

Utbildningsutbudet vid Högskolan i Borås baseras på treåriga programutbildningar på grundläggande nivå och påbyggnadsutbildningar på avancerad nivå. Under 2020 bestod utbildningsutbudet vid lärosätet av 67 programutbildningar och 187 fristående kurser som komplement inom respektive område. Lärosätet bedriver utbildning och forskning inom huvudsakligen sex miljöer: biblioteks- och informationsvetenskap, handel och IT, människan i vården, pedagogiskt arbete, resursåtervinning samt textil och mode. Sedan vårterminen 2019 bedriver lärosätet utbildning till polis på uppdrag av Polismyndigheten. Antalet helårsstudenter var 6 041 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas. Lärosätet har tillstånd att utfärda doktorsexamen inom fyra av de sex miljöerna. Enligt självvärderingen antogs under 2020 totalt 22 doktorander, varav 11 var samverkansdoktorander. Under 2020 hade drygt 50 procent av lärosätets 77 doktorander en doktorandanställning som söktes i konkurrens och mer än hälften av dessa har rekryterats från lärosätets egna masterprogram, enligt självvärderingen.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 77 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 73–77 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 51 procent från Västra Götalands län, följt av Stockholms län (15 procent) och Skåne län (8 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 26 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 38 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 28 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 20 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 14 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 31 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 27 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har tolkat uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar men styrdokumentet har ett alltför ensidigt fokus på jämställdhet.

Lärosätet anger att man har lång erfarenhet av arbetet med breddad rekrytering och de når ut till de grupper som inte ser högskolestudier som det självklara valet. Även om lärosätet rekryterar studenter regionalt, nationellt och internationellt kommer dock en stor del av studenterna från närområdet, framför allt från Göteborg. Tillkomsten av lärosätet och dess placering är i sig en del av den nationella strävan att höja utbildningsnivån genom att göra högskoleutbildning tillgänglig i hela landet. I linje med tolkningen av uppdraget uppger lärosätet att man har anpassat sitt utbildningsutbud för att attrahera och inkludera studenter från studieovana hem. Trots att lärosätet genom breddad rekrytering vill uppnå mångfald och jämställdhet i studentgrupperna, konstaterar lärosätet att andelen kvinnor är hög. Lärosätet anger att utbildningsutbudet med en tydlig övervikt av utbildningar inom vård och omsorg är en av de viktigaste anledningarna till detta.

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

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

Lärosätet har identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering och har kännedom om sin studentpopulation genom Studentbarometern. Lärosätet påpekar att utbildningsvalen på det egna lärosätet i hög grad är könsbundna och att utbildningsutbudet attraherar fler kvinnor än män. Man påpekar att möjligheterna att påverka detta måste ses på lång sikt. Bedömargruppen anser att lärosätet har hög medvetenhet om vilka studenter man attraherar och tillstyrker att arbetet för att bredda rekryteringen måste vara långsiktigt. Bedömargruppen ser en medveten och väl genomtänkt satsning på att bredda rekryteringen utifrån kön och

geografisk bakgrund, men ser inte motsvarande satsning för social bakgrund, nationell bakgrund, ålder eller studenter med funktionsnedsättningar. Detta avspeglas också i de handlingsplaner och policydokument som lärosätet hänvisar till. Lärosätet anger att man vill uppnå mångfald och jämställdhet i studentgrupperna men inriktar sig i sina styrdokument i huvudsak på jämställdhet. Att lärosätet får med fler grupper i styrdokumentet ser bedömargruppen som ett utvecklingsområde.

### **Rekommendationer**

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

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

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

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

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

Lärosätet anger dock i sin SWOT-analys att det för akademivån saknas mål och indikatorer för breddad rekrytering. Bedömargruppen anser att



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

### Rekommendationer

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

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

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

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

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

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

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

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

### **Rekommendationer**

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

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

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs inte upp i tillräcklig omfattning och det saknas uppföljningsbara mål.

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

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

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

#### Rekommendationer

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

## Högskolan i Gävle

### Bakgrundsbeskrivning

Högskolan i Gävle bedriver utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildningsnivå. Vid lärosätet finns 60 utbildningsprogram på grundnivå och avancerad nivå. Flera av dessa program leder till

yrkesexamen, bland annat sjuksköterske-, lärar-, socionom- och civilingenjörsexamen. Antalet helårsstudenter var 6 064 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas. Lärosätet bedriver även utbildningarna på grundnivå och avancerad nivå i distansform, 50 procent av helårsstudenterna studerar på distans. Av dessa deltar cirka 10 procent i utbildningar som genomförs vid regionala lärcentra. Forskning bedrivs inom fyra forskningsområden: innovativt lärande, hälsofrämjande arbete, hållbar stadsutveckling och intelligent industri. Det finns 122 doktorander vid lärosätet, varav cirka 95 är inskrivna vid högskolans forskarutbildningar. Resterande doktorander är inskrivna vid andra lärosäten. Det finns en jämn könsfördelning på forskarutbildningsnivå, enligt självvärderingen.

Riktat pedagogiskt stöd beviljades 2020 till 465 studenter, 350 kvinnor och 115 män, med funktionsnedsättning. I självvärderingen framgår att antalet studenter med beviljat pedagogiskt stöd har ökat stadigt de senaste åren och därmed även omfattningen av stödinsatser.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 60 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 53–63 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 26 procent från Stockholms län, följt av Gävleborgs län (18 procent) och Västra Götalands län (10 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 42 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 19 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 14 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 32 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 27 procent sedan läsåret 2008/09.

## **Bedömningsområde: Styrning och organisation**

### **1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?**

Lärosätet har till viss del har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.

Lärosätet har en övergripande generell tolkning av uppdraget men har inte beskrivit hur målen är kopplade till lärosätets utbildningsprofil och befintlig studentpopulationen. Lärosätet beskriver en ambition och ett engagemang i arbetet med breddad rekrytering både på en övergripande, strategisk nivå och genom olika aktiviteter. I självvärderingen står att lärosätet tolkar att arbetet med breddad rekrytering omfattar sådant som

görs för att minska snedrekrytering bland underrepresenterade grupper och att arbetet omfattar grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. I arbetet inbegrips breddad deltagande och lika villkor, som lärosätet ser som en förutsättning för att ge alla studenter samma möjligheter att klara sina studier.

I självvärderingen beskriver lärosätet sina visioner för arbetet med breddad rekrytering i sina övergripande styrdokument för lärosätets strategi-, kvalitets- och arbetsmiljöarbete. Två styrdokument som lärosätet hänvisar till är *Högskolans utbildnings- och forskningsstrategi 2021–2030* och *Kvalitetspolicy*. Lärosätet beskriver i sina styrdokument en ambition att arbeta systematiskt och målinriktat med jämställdhet, inkludering och lika villkor.

En kvalitetsaspekt som lärosätet definierar i sin kvalitetspolicy är ”jämställdhet, jämlikhet och brett deltagande”. De mål som kopplar till den aspekten rör dock främst breddat deltagande. Bedömargruppen anser att intentionen att inkludera breddad rekrytering i de övergripande styrdokumenten och i lärosätets övergripande kvalitetsarbete är föredömligt. Dock uppfattar bedömargruppen att det som skrivs fram i dokumenten främst rör breddat deltagande.

Av självvärderingen framgår inte någon tydlig målsättning för arbetet med breddad rekrytering. Det finns inte heller någon koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Breddad rekrytering tas inte upp i *Utbildnings- och forskningsstrategier 2021–2030*, inte heller i *Kvalitetspolicy*. I *Rutin för kvalitetsutveckling genom tematisk granskning* nämns att breddad rekrytering beaktas i utlysningar och rekrytering av forskarstuderande. Att även beakta breddad rekrytering till forskarutbildningen ser bedömargruppen som ett gott exempel. Dock saknas skrivningar om forskarstuderande i självvärderingen.

Lärosätet har inte identifierat specifika målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. Lärosätet har kännedom om sin studentpopulation via verktyg som Ladok och databasen Bak-och framgrund, men tar inte systematiskt fram data och följer inte systematiskt upp sin studentpopulation. Här ser bedömargruppen att det finns ett utvecklingsområde.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör tolka sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.
- Lärosätet bör formulera egna uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering till grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå.
- Lärosätet bör systematiskt ta fram statistik över sin studentpopulation som underlag för arbetet med breddad rekrytering, och utifrån statistiken identifiera målgrupper för arbetet.

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

Lärosätet skapar ramar och förutsättningar genom det arbete som genomförs men har inte en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering.

Arbetet med breddad rekrytering ligger huvudsakligen under Avdelningen för kommunikation och externa relationer. Ute på lärosätets tre akademier drivs projekt och olika initiativ som regleras via deras verksamhetsplaner. Bedömargruppen anser att det är positivt att arbetet med breddad rekrytering är förankrat ute på akademierna och i lokala verksamhetsplaner, men ställer sig fundersam till hur de olika initiativen samordnas. Bedömargruppen rekommenderar att ett råd med bred representation i verksamheten instiftas för att samordna arbetet med breddad rekrytering.

Lärosätet har inte integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet. Bedömargruppen tolkar underlagen som att styrningen av arbetet från ledningshåll är begränsat. Breddad rekrytering tas inte upp i övergripande strategidokument och det saknas en handlingsplan. Det saknas också studentrepresentation i arbetet med breddad rekrytering. Bedömargruppens analys är att lärosätet inte har en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. De olika initiativen drivs ute på akademierna, men för bedömargruppen är det oklart hur ansvaret fördelas.

I självvärderingen beskriver lärosätet själv behovet av att arbeta vidare med frågorna om breddad rekrytering och att många av de rekryteringsåtgärder som genomförs riktar sig till alla och inte till specifika målgrupper för att bredda rekryteringen. Lärosätet skriver att det behöver analysera sin studentpopulation och systematiskt följa upp olika åtgärder på en högskoleövergripande nivå. Bedömargruppen instämmer i lärosätets analys och menar att en tydlig handlingsplan för frågan bör upprättas som utgångspunkt för arbetet. I handlingsplanen bör mål, roller och ansvarsfördelning tydligt framgå.

I sin självvärdering beskriver lärosätet även sitt arbete med breddat deltagande. Dock är det inte tydligt för bedömargruppen hur arbetet med breddat deltagande bidrar till lärosätets arbete med breddad rekrytering.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör upprätta en handlingsplan för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör tydliggöra roller och ansvarsområden för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan samordna arbetet med breddad rekrytering genom instiftandet av ett organ/råd med bred representation i verksamheten (akademierna, förvaltningen och studenterna).

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför flera aktiviteter för breddad rekrytering, som tekniskt basår, flexibelt lärande och distansutbildning. Men eftersom mål saknas, har bedömargruppen svårt att avgöra i vilken grad aktiviteterna bidrar till lärosätets arbete med breddad rekrytering.

Några av de beskrivna aktiviteterna är värda att lyfta fram som goda exempel. Speciellt kan nämnas *Tekniskt basår i samverkan*. Tekniskt basår ges på många lärosäten medan *Tekniskt basår i samverkan* riktar sig till de studenter som inte vill eller har möjlighet att studera på campus. Bedömargruppen saknar dock beskrivningar av aktiviteter för att bredda rekryteringen till kvinnodominerade utbildningar, till exempel till sjuksköterske- och lärarprogrammen.

Ett exempel på flexibelt lärande och sätt att få fler till högre studier är ett program i idrottsvetenskap med inriktning mot hälsofrämjande livsstil. Alla studenter har möjlighet att följa programmet på campus, på distans eller asynkront. Studenterna kan därmed anpassa sin studieform efter sin livssituation. Bedömargruppen ser att detta kan vara av allmänt intresse efter pandemin och ett sätt att bredda rekryteringen. Bedömargruppen vill även lyfta fram lärosätets arbete med normmedveten kommunikation som ett gott exempel, där bilder som används i kommunikationen ska spegla mångfald.

Lärosätet beskriver även att alla nyanställda lärare genomgår en obligatorisk högskolepedagogisk kurs där det bland annat ingår moment om normmedveten pedagogik och studentbemötande. I sin SWOT-analys nämner även lärosätet att det håller på att inrätta ett högskolepedagogiskt centrum och att det skulle vara en möjlighet att sprida goda exempel och pedagogik som gynnar breddat deltagande. Bedömargruppen instämmer i den bedömning av detta som lärosätet gör i sin SWOT-analys.

Eftersom det saknas tydliga mål har bedömargruppen svårt att avgöra i vilken grad nämnda aktiviteter bidrar till lärosätets arbete med breddad rekrytering. Lärosätet har inte identifierat specifika målgrupper för arbetet med breddad rekrytering på en övergripande nivå. Däremot har akademierna specificerat målgrupper för vissa aktiviteter. Till exempel arbetar Akademin för teknik och miljö systematiskt med rekryteringsinsatser hela vägen från förskolan, grundskolan, gymnasiet till vuxenutbildningen. En målgrupp som akademien lyfter fram är studenter från studieovana hem.

Bedömargruppen analys är att det saknas en beskrivning av arbetet med den snedrekrytering utifrån kön som präglar de flesta av programmen

som erbjuds. Endast 6 av 60 program har jämn könsbalans. En medvetenhet om detta bör genomsyra initiativen. Bedömargruppen anser vidare att flera av de beskrivna projekten har som mål att öka rekryteringen snarare än att bredda den. Ett exempel är *Teknikerjakten*, som riktar sig generellt till barn och ungdomar i grund- och gymnasieskolan.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör ta fram aktiviteter för jämnare könsfördelning inom fler program, speciellt aktiviteter för att få fler män att söka sig till kvinnodominerade program.
- Lärosätet kan använda de goda exemplen (även om de måste följas upp och utvärderas), som *Teknisk basår med samverkan* och *Flexibelt lärande* inom fler utbildningar.
- Lärosätet kan ta till vara de positiva erfarenheterna av digital undervisning från pandemin, för att underlätta för fler studenter att våga ta steget till högskolan.
- Lärosätet kan med fördel behandla frågor om breddad rekrytering i de högskolepedagogiska kurserna.

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

Lärosätets aktiviteter för breddad rekrytering följs till viss del upp.

Till exempel följs *Tekniskt basår med samverkan* upp genom dialoger mellan lärare och studenter samt genom studentenkäter. En enkätutvärdering genomfördes för *Flexibelt lärande* under våren 2021. Lärosätet skriver också att Studentguiden utvärderas och följs upp varje termin. Dock är det oklart för bedömargruppen hur dessa uppföljningar används och återkopplar till verksamheten.

Eftersom det inte finns någon handlingsplan för breddad rekrytering vid lärosätet och inte heller tydliga ansvarsområden, medför det att lärosätet inte gör en systematisk uppföljning av arbetet på en högskoleövergripande nivå. Detta är något som lärosätet är medvetet om och lyfter fram i självvärderingen. Bedömargruppen anser att en systematisk uppföljning av arbetet med breddad rekrytering, utifrån årlig statistik och uppföljningsbara mål, är av stor vikt för lärosätets kommande arbete med breddad rekrytering.

Erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas till viss del till vara för de enskilda exempel som beskrivs i självvärderingen. Till exempel utvecklas *Tekniskt basår med samverkan* kontinuerligt utifrån uppföljningar med lärare och studenter. Det saknas däremot en övergripande strategi för att ta till vara och sprida erfarenheter mellan de olika initiativen. Bedömargruppen anser att



lärosätet bör analysera effekten av de olika åtgärderna, ta till vara de goda exempel man ser och återkoppla dessa till verksamheten.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör, på en högskoleövergripande nivå, systematiskt följa upp arbetet med breddad rekrytering utifrån årlig statistik och uppföljningsbara mål, för att analysera effekten av de olika åtgärderna och återkoppla dessa till verksamheten.
- Lärosätet kan skapa ett forum för att sprida goda exempel från arbetet med breddad rekrytering.

## Högskolan i Halmstad

### Bakgrundsbeskrivning

Högskolan i Halmstad har ett utbildningsutbud med både yrkesutbildningar och utbildningar som leder till generell examen på grundnivå och avancerad nivå inom ämnesområdena: ekonomi, humaniora, informatik, ingenjör och teknik, lärarutbildning, naturvetenskap, miljö och matematik, samhälls- och beteendevetenskap samt vård. Utbildningsutbudet innefattar cirka 30 program på grundnivå, cirka 20 program på avancerad nivå samt 110 kurser. Lärosätet har cirka 6 100 helårsstudenter. Det finns 67 doktorander antagna vid lärosätet samt 15 doktorander inskrivna vid andra lärosäten.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 63 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 62–66 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 21 procent från Skåne län, följt av Hallands län (19 procent) och Västra Götalands län (17 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 40 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 18 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 14 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 10 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 31 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 26 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet gör ansatser till att tolka sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar. Men formuleringarna i tolkningen är allmänna och handlar om bredd, variation och inkluderande förhållningssätt.

Lärosätet har inte ett tydligt artikulert mål med sitt arbete med breddad rekrytering utifrån vad som framkommer i självvärderingen. Det resonemang som finns handlar om att utbildningens kvalitet höjs av heterogena studentgrupper, samt att lärosätet ska ha ett inkluderande förhållningssätt före, under och efter utbildningen. Men det leder inte fram till något klart mål. I studentinlagan beskrivs att lärosätet saknar mål för arbetet med breddad rekrytering. Bedömargruppen kan, baserat på underlagen, instämma i den slutsatsen.

Bedömargruppen ser att det finns viss koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Arbetet grundar sig enligt självvärderingen i lärosätets vision, mål och strategier.

Lärosätet har identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. Ett antal grupper räknas upp som målgrupper för breddad rekrytering: det underrepresenterade könet, två sorters utländsk bakgrund (internationella studenter respektive studenter med utländsk bakgrund som är bosatta i Sverige), yrkesverksamma, obehöriga samt elitidrottare. Hur och varför dessa grupper har valts ut framgår inte av självvärderingen, och bedömargruppen kan inte identifiera någon sammanhållande princip bakom urvalet. Bedömargruppen ifrågasätter dessutom att elitidrottare skulle vara en relevant målgrupp för breddad rekrytering.

Bedömargruppen ser positivt på att lärosätet söker bredda sin rekrytering av internationella studenter till fler länder än vad lärosätet rekryterar ifrån i dagsläget.

Lärosätet har kännedom om sin studentpopulation och följer upp den, bland annat genom årliga rekryteringsenkäter. Rekryteringen till utbildning på forskarnivå följs inte upp i någon bredare mening, men vart tredje år gör lärosätet analyser av populationen av forskarstuderande utifrån ett könsperspektiv.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör ta fram en övergripande och förtydligad tolkning av sitt uppdrag om breddad rekrytering med metoder för att nå ut till all personal.

- Lärosätet bör utveckla ett sammanhängande resonemang om mål och målgrupper för arbetet.
- Lärosätet kan klargöra på vilket sätt som satsningen på en liten elit inom olika idrotter breddar rekryteringen till lärosätet.
- Lärosätet kan utveckla sin kännedom om de forskarstuderande.

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

Lärosätet har bara delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet. Det framgår inte i självvärderingen var eventuella mål med lärosätets arbete med breddad rekrytering beslutas. Lärosätet har integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet men har inte en tydlig ansvarsfördelning för arbetet.

Lärosätet har integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet. Beskrivningen i självvärderingen är följdriktigt en beskrivning – i och för sig tydlig och bra – av i princip hela organisationen med alla befattningshavare. Dock är beskrivningen generellt hållen och det är inte tydligt vilket ansvar respektive roll har just för breddningsarbetet.

Lärosätet har inte en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Intrycket från självvärderingen är enligt bedömargruppen att ansvaret är diffust och decentraliserat ganska långt ut i organisationen. Lärosätet gör självt reflektionen att det är svårt att få överblick och att man kan överväga att tillsätta en huvudansvarig för breddning, vilket bedömargruppen instämmer med. Samtidigt lyfter lärosätet fram värdet av att breddning kan komma att diskuteras i många olika sammanhang i organisationen. Det kan förvisso vara riktigt, förutsatt att det faktiskt kommer upp på agendan i grupper som samtidigt har ansvar för väldigt mycket annat.

Positivt och efterföljansvärt enligt bedömargruppen är att riktlinjerna för inrättande av utbildningsprogram föreskriver att breddad rekrytering ska beaktas i det tänkta programmets målgruppsanalys. Bedömargruppen anser att detta på lång sikt bör leda till utbildningsprogram som naturligt rekryterar bredare.

Bedömargruppen ser det som positivt att hbtq-frågor tas upp i självvärderingen. Att sträva efter breddad rekrytering med avseende på sexuell läggning och könsöverskridande uttryck är något som bedömargruppen ser vid alltför få lärosäten.

## Rekommendationer

- Lärosätet bör tydliggöra hur ansvaret för breddad rekrytering fördelas i organisationen.
- Lärosätet bör säkerställa att breddningsarbetet inte kommer bort bland alla andra arbetsuppgifter.

- Lärosätet kan inrätta en övergripande funktion med uppgift att samordna lärosätets arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen men lärosätets aktiviteter bidrar enbart i viss mån till det resonemang om mål som lärosätet har. Aktiviteterna som lärosätet genomför är i viss mån riktade mot lärosätets identifierade målgrupper.

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen. Många exempel tas upp i självvärderingen som vittnar om att lärosätet arbetar brett med breddad rekrytering och breddat deltagande. Studentstöd och inkluderande förhållningssätt ska enligt självvärderingen genomsyra hela verksamheten.

Lärosätets aktiviteter bidrar enligt bedömargruppen i viss mån till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering, åtminstone utifrån det resonemang om mål som förs i självvärderingen om kopplingen mellan utbildningens kvalitet och heterogena studentgrupper samt om det inkluderande förhållningssättet. Det är dock ofta oklart varför och för vilken målgrupp aktiviteterna genomförs, vilken personalkategori som utför arbetet samt om aktiviteten verkligen breddar rekryteringen. Sammantaget anser bedömargruppen att alltför mycket är oklart för att aktiviteterna generellt ska kunna anses bidra fullt ut till arbetet med breddad rekrytering, men att det ändå finns aktiviteter som sannolikt bidrar positivt.

Lärosätets aktiviteter för breddad rekrytering är i viss mån riktade mot målgrupper som lärosätet har identifierat. Som lärosätet självt noterar har mycket av det faktiska breddningsarbetet kommit att handla om kön. Övriga målgrupper får mindre uppmärksamhet. Eftersom breddningsarbetet i huvudsak riktas mot endast en av flera uppräknade målgrupper, kan det enligt bedömargruppen bara ses som i viss mån riktat.

Aktiviteter riktade mot elitidrottare breddar knappast rekryteringen och bör enligt bedömargruppen motiveras på ett annat sätt.

Bedömargruppen anser att det är bra att det vid flera aktiviteter framgår att aktiviteten följs upp. Detta eftersom lärosätet då kan säkerställa att aktiviteterna får avsedd effekt och kan utveckla deras arbete med breddad rekrytering.

## Rekommendationer

- Lärosätet bör arbeta med mer struktur och systematik för aktiviteterna som rör breddad rekrytering.
- Lärosätet kan ha fler insatser och aktiviteter som är tydligt riktade mot de målgrupper som lärosätet vill rekrytera och inte bara aktiviteter i största allmänhet.

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

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs delvis upp och erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna tas i vis mån till vara. Men det är inte tydligt hur systematiskt lärosätet arbetar med de områdena.

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs delvis upp. Lärosätets generella uppföljningssystem förefaller välutvecklat, men det är oklart hur mycket systematisk uppföljning som ägnas åt just breddad rekrytering. Det som anges konkret handlar nästan enbart om kön, vilket bedömaregruppen ser som otillräckligt. Bedömaregruppen ser dock potential i systemet som kan utvecklas för att följa upp även andra aspekter av breddad rekrytering än kön.

Erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas i viss mån till vara. Men det är oklart för bedömaregruppen om det finns någon systematik i detta, förutom för kön. Liksom i föregående stycke ser bedömaregruppen här en orealiserad utvecklingspotential. Breddningsarbetet skulle vinna på att den potentialen förverkligades.

Bedömaregruppen anser att det är positivt och föredömligt att lärosätet uttryckligen analyserar och reflekterar över sina egna svar i självvärderingen, vilket visar en självinsikt som inte alltid är uppenbar i självvärderingar. I självvärderingen finns också en nyttig reflektion om systembyggnad kontra tidsbegränsade aktiviteter.

## Rekommendationer

- Lärosätet bör ta vara på de rutiner och strukturer som redan finns och utveckla dem, för att mer systematiskt inkludera breddad rekrytering.
- Lärosätet bör beakta fler breddningsaspekter än kön i sin uppföljning. Detta gäller inte minst på programnivå.

# Högskolan i Skövde

## Bakgrundsbeskrivning

Högskolan i Skövde är en statlig högskola som bedriver utbildning och forskning vid fem institutioner: biovetenskap, handel och företagande, hälsovetenskaper, informationsteknologi samt ingenjörsvetenskap. År 2020 hade lärosätet 3 944 helårsstudenter och 72 doktorander. Drygt fyra av fem studenter på grundnivå och avancerad nivå följer ett av de 61 utbildningsprogrammen, och drygt en tredjedel av programmen har internationell antagning. Lärosätet utfärdar generella examina inom 16 huvudområden och yrkesexamina för högskoleingenjörer, sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor och barnmorskor. 46 av doktoranderna finns inom lärosätets egen forskarutbildning i informationsteknologi medan övrig forskarutbildning bedrivs tillsammans med andra lärosäten.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 53 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 52–58 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 38 procent från Västra Götalands län, följt av Stockholms län (20 procent) och Skåne län (9 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 41 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 19 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 16 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 11 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 30 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 19 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har tolkat uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar men det saknas konkreta målsättningar för underrepresenterade grupper annat än kön.

Lärosätet har en definition och målsättning med sitt arbete med breddad rekrytering, vilken kommer till uttryck i *Utvecklingsplan för Högskolan i Skövde 2017–2022*, där lärosätets övergripande mål och strategier beskrivs. Det finns alltså, enligt bedömargruppens tolkning, en koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övergripande

strategier och strategiska mål. I utvecklingsplanen framgår det att breddad rekrytering definieras som rekrytering av studenter från grupper som på olika sätt är underrepresenterade vid universitet och högskola och att alla ska ges likvärdiga möjligheter till högre utbildning oberoende av kön, etnicitet, social bakgrund, funktionsnedsättning eller andra aspekter. Vidare framgår att snedrekrytering ska motverkas och att lärosätet ska återspegla samhällets mångfald.

Breddad rekrytering inkluderar, enligt lärosätet, breddat deltagande, och lärosätet kopplar detta arbete till sitt arbete för lika villkor. I självvärderingen framgår det att arbetet framför allt är inriktat mot dimensionerna som rör underrepresenterat kön och social bakgrund, varav den sistnämnda aspekten också delvis sammanfaller med geografisk bakgrund eftersom lärosätets fokus på regional rekrytering – utifrån hur närregionens utbildningsnivå ser ut – också innebär ett fokus på social bakgrund. Därför anser bedömargruppen att lärosätet har identifierat målgrupper i sitt arbete med breddad rekrytering och tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.

Lärosätet har, enligt bedömargruppen, viss kännedom om sin studentpopulation men noterar samtidigt i lärosätets SWOT-analys att lärosätet själv ger uttryck för att man inte har genomfört många undersökningar om hur studentpopulationen ser ut. Mot bakgrund av detta anser även bedömargruppen att det är angeläget att lärosätet vidareutvecklar sin kännedom om hur studentpopulationen ser ut exempelvis på institutions- och programnivå.

Bedömargruppen anser vidare att det finns en skillnad i hur lärosätet arbetar med mål kopplat till olika målgrupper som är underrepresenterade. Lärosätet har exempelvis satt upp tydliga kvantitativa mål och målsättningar för arbetet med breddad rekrytering kopplat till kön, men inte till andra underrepresenterade grupper i studentpopulationen. I det avseendet understryker lärosätet att det kan saknas data/analyser av studentpopulationen som skulle vara relevanta för utformningen av insatser för breddad rekrytering. Statistiskt underlag på lärosätetsnivå visar för bedömargruppen att andelen nybörjarstudenter med utländsk bakgrund och med utrikesfödda föräldrar ligger under riksgenomsnittet, vilket skulle kunna peka på att detta är en grupp där särskilda insatser för breddad rekrytering skulle vara relevant. Det går inte, enligt bedömargruppen, att utläsa av självvärderingen om lärosätet har några särskilda mål eller strategier för breddad rekrytering när det gäller utbildning på forskarnivå.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör utveckla uppföljningsbara mål i relation till fler grupper i studentpopulationen som är underrepresenterade.

- Lärosätet bör öka sin kännedom om hur studentpopulationen, utifrån fler aspekter än kön, ser ut på institutions- och programnivå.
- Lärosätet bör utveckla uppföljningsbara mål för utbildning på forskarnivå.

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

Lärosätet har skapat ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering men ansvarsfördelningen är något otydlig.

Lärosätets övergripande viljeriktning och målsättningar när det gäller breddad rekrytering är integrerade i lärosätets utvecklingsplan som beslutas centralt av högskolestyrelsen. Bedömargruppen anser att det framgår i självvärderingen att lärosätet systematiskt ser över och utvecklar ramarna och förutsättningarna för arbetet med breddad rekrytering. Ett exempel på detta är hur lärosätet, med stöd i tidigare erfarenheter och uppföljningar kopplat till den tidigare handlingsplanen, har omprövat och utvecklat sin samordning av arbetet för att stärka systematiken i åtgärder och uppföljning. Detta har resulterat i att rektor nyligen har inrättat en samordningsgrupp för lika villkor, tillgänglighet och breddad rekrytering, som tre utskott för respektive område är kopplade till. Den utvecklingen av hur lärosätet organiserar arbetet ser bedömargruppen positivt på.

Lärosätet beskriver i sin självvärdering att samordningsgruppen, liksom delar av verksamhetsstödet, stödjer arbetet med breddad rekrytering. Samordningsgruppen samordnar dessutom den systematiska uppföljningen och ansvarar för att ta fram periodiska handlingsplaner för arbetet. Eftersom den här samordningsgruppen med tillhörande utskott nyligen inrättades, går det inte att dra några slutsatser om hur väl samordningen, stödet och systematiken i uppföljningen fungerar. Bedömargruppen anser dock att förutsättningarna för detta förefaller att vara goda, eftersom kopplingar finns mellan samordningsgruppen och lärosätets kvalitetsråd, arbetsmiljönämnden, institutionerna, fakultetsnämnden och samordningsgruppen för jämställdhetsintegrering. Detta pekar, enligt bedömargruppen, på att lärosätet har integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet och byggt upp organisatoriska strukturer och stödfunktioner för arbetet. Ytterligare exempel på stöd och stödfunktioner, som framför allt är kopplade till breddat deltagande, är att personal har tillgång till högskolepedagogiskt stöd. Det finns också ett särskilt spår i en högskolepedagogisk kurs som har bäring på breddat deltagande. Studenterna har dessutom tillgång till särskilt pedagogiskt stöd samt olika insatser för att främja tillgänglighet i information och fysisk miljö.

Sammantaget anser bedömargruppen att lärosätet har vissa utpekade ansvarsområden för arbetet med breddad rekrytering, men att ansvarsfördelningen kan tydliggöras. Övergripande viljeriktning beslutas centralt, samordningsgruppens roll och funktion är tydligt definierad och



det finns en systematik i arbetet genom periodiska handlingsplaner som samordningsgruppen tar fram, menar bedömargruppen. Relationen mellan dessa handlingsplaner och det som sker och dokumenteras på programnivå i de årliga programuppföljningarna framgår inte lika tydligt för bedömargruppen. Av detta följer att det också framstår som något oklart för bedömargruppen hur ansvarsfördelningen ser ut mellan samordningsgruppen (inklusive utskotten) och institutionerna/programmen när det gäller att, med stöd i den övergripande utvecklingsplanen för lärosätet, formulera mål och göra prioriteringar i det verksamhetsnära arbetet med breddad rekrytering.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör tydliggöra hur relationen och ansvarsfördelningen ser ut mellan samordningsgruppen och institutionerna/programmen när det gäller att formulera mål och göra prioriteringar i arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan framöver göra en analys och uppföljning av om den nya organiseringen och samordningen av arbetet med breddad rekrytering har lett till att möta de utvecklingsbehov som tidigare konstaterats.

## **Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat**

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen men behöver undersöka om det finns ett behov av att utveckla aktiviteterna ytterligare.

Lärosätet genomför, enligt självvärderingen, olika aktiviteter för att bredda rekryteringen. Aktiviteterna genomförs i form av enskilda projektsatsningar och inom ramen för det ordinarie arbetet.

Bedömargruppen noterar flera goda exempel på insatser i självvärderingen. Bland dessa exempel vill bedömargruppen särskilt framhålla DONNA, som handlar om att bredda rekryteringen ur ett könsperspektiv till utbildningar inom dataspelsutveckling. Ett annat exempel är Street Games Academy, som handlar om att elever i grundskolan i socialt utsatta områden får kostnadsfri läxhjälp i samband med fotbollsträning. Eftersom de insatserna avser att bredda rekryteringen kopplat till kön respektive social och regional bakgrund, ligger de i linje med lärosätets viljeyttring och de aspekter av breddad rekrytering som är prioriterade vid lärosätet. På så sätt finns det, enligt bedömargruppen, goda förutsättningar för att lärosätets aktiviteter ska kunna bidra till att lärosätet når sina mål för breddad rekrytering.

Mot bakgrund av de tydliga kvantitativa målsättningarna för jämn könsfördelning framstår det däremot, enligt bedömargruppen, som angeläget att lärosätet stärker sina aktiviteter och insatser för att bredda

rekryteringen på ingenjör- respektive vårdutbildningarna på motsvarande sätt som satsningen på att bredda rekryteringen till utbildningarna inom dataspelsutveckling. Lärosätet lyfter fram att en medveten marknadsföring och kommunikation är centralt för att komma till rätta med den sneda könsfördelningen på vård- och ingenjörstudier. I övrigt kan bedömargruppen inte utläsa vilka eventuellt ytterligare aktiviteter lärosätet genomför i det avseendet. Lärosätet nämner dock att arbetet med DONNA har inspirerat fler institutioner, men det är oklart för bedömargruppen om några konkreta aktiviteter har initierats. Dessutom bör lärosätet, enligt bedömargruppen, undersöka behovet av aktiviteter som främjar rekrytering av utrikesfödda studenter eller studenter med utrikesfödda föräldrar mot bakgrund av den statistik över studentpopulationen på lärosätetsnivå som lärosätet lyft fram i självvärderingen.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör se över vid vilka institutioner och utbildningar det finns ett behov av att utveckla aktiviteter som gäller rekrytering av utrikesfödda studenter och studenter med utrikesfödda föräldrar.
- Lärosätet kan, med inspiration från DONNA, överväga att utveckla liknande insatser och samarbeten för att främja rekrytering av underrepresenterat kön i fler kvinno- respektive mansdominerade utbildningar.

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

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs upp och dokumenteras inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet men det finns behov av förtydliganden kring hur resultaten tas tillvara och omsätts i nya planer och åtgärder.

Exempel på uppföljning utgörs, enligt bedömargruppen, av rektors dialoger med institutioner, årliga programuppföljningar samt student- och doktorandenkäter. Arbetet och uppföljningen dokumenteras även i årsredovisningen. Dessutom samordnar samordningsgruppen den systematiska uppföljningen och ansvarar för att ta fram periodiska handlingsplaner noterar bedömargruppen. Det framstår dock inte tydligt för bedömargruppen om och i så fall hur det finns uppföljningsbara mål och nyckeltal uppsatta på programnivå som arbetet tar sikte emot.

En uppföljning som lärosätet gjort har visat att 30 procent av utbildningsprogrammen under 2020 rapporterade åtgärder för en eller flera av aspekterna av jämställdhet, attraktivitet och genomströmning, vilka av lärosätet anses ha bäring på breddad rekrytering och breddat deltagande. Det framgår inte av självvärderingen om detta resultat tolkas som en återspeglning av faktiska behov, eller om det möjligen är så att

fler utbildningar behöver stöd för att kunna identifiera utvecklingsområden och åtgärder kopplat till breddad rekrytering. Bedömargruppen anser att lärosätet redogör för en god systematik i sitt uppföljningsarbete, men det framgår inte tydligt av självvärderingen hur relationen ser ut mellan exempelvis de årliga programuppföljningarna och handlingsplanerna som samordningsgruppen ansvarar för att ta fram.

Det framgår inte heller av självvärderingen om och i så fall hur lärosätet systematiskt följer upp utbildning på forskarnivå, som utbildning på grundnivå och avancerad nivå i de årliga programuppföljningarna.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör tydliggöra om och hur resultaten i de årliga programuppföljningarna påverkar framtagningen av de periodiska handlingsplanerna.
- Lärosätet bör följa upp arbetet med breddad rekrytering på forskarnivå i enlighet med hur arbetet följs upp och dokumenteras i programuppföljningar på grundnivå och avancerad nivå.
- Lärosätet bör identifiera och besluta om relevanta nyckeltal och indikatorer för uppföljning av breddad rekrytering på programnivå.
- Lärosätet kan överväga att göra en konsekvensanalys i relation till att det endast är 30 procent av utbildningsprogrammen (år 2020) som i sin årliga uppföljning tar upp åtgärder som har bäring på breddad rekrytering och lärosätets arbete för breddat deltagande.

## **Högskolan Kristianstad**

### **Bakgrundsbeskrivning**

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.

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.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

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.

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 bedömaregruppen 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 bedömaregruppen förfogat över. Bedömaregruppen 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.

Lärosätet har delvis ett mål med sitt arbete med breddad rekrytering. Lärosätet har i *Handlingsplan för lika villkor* en plan för att attrahera och anta studenter ”oavsett diskrimineringsgrund”. De som antas vid lärosätet ska dessutom tas emot väl oavsett bakgrund. Bedömaregruppen 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 bedömaregruppen 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 verksamhetutvecklingssystem 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.

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

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?**

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.

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.

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

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 bedömaregruppen 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 bedömaregruppen som tandlöst.

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

#### **Rekommendationer**

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

## **Högskolan Väst**

### **Bakgrundsbeskrivning**

Högskolan Väst har ett utbildningsutbud om 28 program på grundnivå, 18 på avancerad nivå och cirka 200 fristående kurser. Lärosätet bedriver



även uppdragsutbildning. Antalet helårsstudenter var 5 240 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas. Läsåret 2019/20 var 415 internationella studenter inskrivna på lärosätet och av dem var 269 gäststudenter (även kallade *free-movers*). Enligt självvärderingen har lärosätet fler kvinnor än män på sina utbildningar, med en mycket hög andel kvinnor på utbildningar som sjuksköterske- och förskolläraryrkesprogrammen, medan det på ingenjörs- och IT-programmen är en hög andel män. Lärosätet har 72 doktorander. Det finns en relativt jämn könsfördelning bland lärosätets doktorander, med en liten majoritet av män. En tredjedel av lärosätets doktorander har utländsk bakgrund, varav merparten rekryteras internationellt.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 68 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor för läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 66–68 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 41 procent från Västra Götalands län, följt av Stockholms län (19 procent) och Skåne län (10 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 29 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 47 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 26 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 14 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 14 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 28 procent högt utbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 21 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar då det är otydligt vilka målgrupperna är och vilka de specifika målsättningarna är med arbetet.

Lärosätet visar i självvärderingen att de har tydliga visioner med arbetet att bredda rekryteringen och skriver att mångfald och perspektivrikedom är viktiga faktorer för utbildningarnas kvalitet. I ett av målen står att: ”breddad rekrytering och breddat deltagande, där mångfalden av bakgrunder, kunskaper och erfarenheter berikar och sammansättningen av studenter och medarbetare speglar det omgivande samhället”. Men den beskrivningen kopplas inte till lärosätets studentpopulation eller utbildningsprofil. Bedömargruppen menar att lärosätets vision skulle kunna användas för att skapa en lokal tolkning av arbetet med breddad rekrytering som utgår från lärosätets förutsättningar.

Det finns koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. I lärosätets strategidokument (*Högskolan Västs strategiska plattform*) är breddad rekrytering inskrivet i visionen. Vid sidan om att lärosätet skriver att de vill göra kunskap tillgänglig för fler människor och bredda sin rekryteringsbas skriver de att visionen om att vara tillgängliga, öppna och inkluderande också ställer pedagogiska och kommunikativa krav på verksamheten. Följdriktigt har lärosätet också integrerat arbetet med breddad rekrytering och brett deltagande i den övergripande verksamhetsplanen. Breddad rekrytering finns förutom i den övergripande verksamhetsplanen även beskriven i förvaltningens, institutionernas, och enheternas verksamhetsplaner. Texterna är till stor del formaliserade och samma formulering återkommer mellan de olika dokumenten. Bedömargruppen tycker att det är bra att lärosätet har ett helhetsperspektiv på arbetet med breddad rekrytering och att skrivningarna är inkluderade i lärosätets verksamhetsplaner på olika nivåer. Däremot anser bedömargruppen att skrivningarna kunde kopplas tydligare till det specifika arbetet som sker inom till exempel förvaltning kontra utbildningsinstitutioner.

Det finns mål för arbetet med breddad rekrytering på lärosätet som dock kan bli tydligare. Lärosätet skriver i självvärderingen att de strävar efter att vara en aktiv samhällsaktör och tillgängligt för fler, det vill säga att de vill bredda sin rekryteringsbas och nå fler personer. Lärosätet lyfter fram arbetsintegrerat lärande (AIL) som sin profil. Profilen, skriver lärosätet, präglar alla utbildningar, är ett prioriterat forskningsområde och ett ämne på lärosätets forskarutbildning samt finns med i lärosätets samverkansaktiviteter. Centralt i ett arbetsintegrerat lärande är tanken att akademisk kunskap och mer praktiska yrkeskunskaper ska integreras och korsbefrukta varandra i både utbildning och forskning. Men bedömargruppen kan inte tydligt utläsa hur lärosätets vision och profil på ett konkret sätt är kopplat till lärosätets arbete med breddad rekrytering. Bedömargruppen efterfrågar ett tydliggörande av hur visionen konkretiseras och vilken roll profilen har när lärosätet arbetar med breddad rekrytering.

Lärosätet har inte tydligt identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. Studenter från studieovana hem och studenter med utländsk bakgrund nämns som eventuella målgrupper. Det framgår inte i självvärderingen om lärosätet har en djupare kännedom om studentpopulationen eller om det sker en uppföljning av studentpopulationen. Forskarstuderande omnämns inte heller i självvärderingen. Bedömargruppen anser att lärosätet bör tydliggöra vilka målgrupper de riktar sig till. Bedömargruppen anser vidare att lärosätets arbete med breddad rekrytering bör inkludera forskarnivån.

Lärosätet redogör för att det finns många studenter från studieovana hem som läser på lärosätet. Bedömargruppen undrar om det beror på ett strategiskt arbete med breddad rekrytering eller för att högskolan finns i

en region där få har en eftergymnasial utbildning. Oavsett svaret på frågan tycker bedömargruppen att det är positivt med de många studenterna från studieovana hem.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör tydligare tolka arbetet med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.
- Lärosätet bör formulera uppföljningsbara mål i arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör tydligt identifiera målgrupper för arbetet med breddad rekrytering.

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

Lärosätet har delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet men organisering och ansvarsfördelning av arbetet är oklar.

I självvärderingen skriver lärosätet att de skapar förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering genom olika aktörer som är involverade i arbetet med breddad rekrytering på lärosätet. De aktörer som är identifierade är: ledningen, den enskilda läraren, utbildningsadministratörerna, kommunikatörerna, studie- och karriärvägledarna, bibliotekarierna och studentmedarbetarna. Den nya enheten SBIP (studiestöd, bibliotek och pedagogisk utveckling) arbetar med breddat deltagande. Bedömargruppen ser positivt på att arbetet med breddad rekrytering involverar så många delar av lärosätet. I självvärderingen skriver lärosätet att det inte finns någon enhet som har ett sammanhållande ansvar för breddad rekrytering. Trots att lärosätet visar ett stort engagemang i arbetet med breddad rekrytering, är organisering och ansvar inte klarlagt. Bedömargruppen ser det som ett utvecklingsområde för lärosätet att utveckla en tydlig ansvarsfördelning för och organisering av arbetet med breddad rekrytering.

Lärosätet har integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet. I självvärderingen framgår att lärosätets arbete med breddad rekrytering på ett positivt sätt är integrerad i kvalitetssystemet och kopplat till arbetet med lika villkor. Bedömargruppen anser att lärosätet har satt igång många goda initiativ, men att lärosätet borde arbeta på ett mer systematiskt sätt.

Studentkåren framhåller i sin inlaga att lärosätet bör sträva efter en tydlig och transparent organisering, för att arbetet med breddad rekrytering blir sammanhållet och systematiskt. Bedömargruppen ansluter sig till studenternas analys och tror att lärosätet förtjänstfullt skulle kunna samarbeta med kåren för att utveckla ett sammanhållet och systematiskt arbete med breddad rekrytering.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör organisera arbetet med breddad rekrytering på ett tydligt och sammanhållet sätt.
- Lärosätet kan arbeta tillsammans med studentkåren som vill att det skapas en tydlig organisering och ett tydligt ansvar för arbetet med breddad rekrytering.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför många goda aktiviteter för att bredda rekryteringen men det är svårt att bedöma ändamålsenligheten då mål- och målgrupper är otydligt formulerade.

I självvärderingen beskriver lärosätet en flora av aktiviteter för breddad rekrytering, som till exempel handlar om att utmana könsbundna utbildningsval, mentorsprojekt, studievägledning och introduktionskurser. Några av dessa aktiviteter är värda att lyfta fram som goda exempel. För att minska könsbundna studieval har ett projekt som kallas för *The Life of ART* startats, för att se till att behålla det intresse för teknik, inte minst bland flickor, som ofta finns under barndomen. I projektet ingår att artificiella influerare pratar teknik med flickor. Någon uppföljning av projektet har inte skett, vilket bedömargruppen anser är viktigt om lärosätet ska kunna dra lärdomar inför framtiden. Ett annat projekt för att minska de könsbundna valen är *Fler män till förskolan*, ett projekt som syftar till att få fler ungdomar att söka till förskolläraryrket. Uppföljningar visar att det inte gav någon kortsiktigt eller direkt effekt på vilka som sökte till programmet. Bedömargruppen menar ändå att lärosätet visar på stor medvetenheten om att könsbundna utbildningsval sker tidigt i åldrarna, och ser det som ett gott exempel att lärosätet har flera olika aktiviteter som riktar sig mot just de åldersgrupper där barn ”sorterar yrken efter kön”.

Ett annat tema som lyfts fram i självvärderingen är att bredda rekryteringen genom att samverka med det omgivande samhället, bland annat ett som syftar till att öka högskoleövergången (*Ökad Högskoleövergång i Fyrbodal*). Studievägledande aktiviteter handlar om att skapa strukturer för att stödja skolor att nå läroplanens mål för studie- och yrkesvägledning i årskurs 1–6. Stödjande aktiviteter för goda studieresultat handlar om läxhjälsarbeten med målet att fler ungdomar ska studera inom högre utbildning. *HögskoleVUX* är ett samarbete mellan högskolan och den kommunala vuxenutbildningen för de som saknar grundläggande eller särskild behörighet för högskolestudier. Deltagarna i *HögskoleVUX* läser behörighetsgivande ämnen på komvux och en introduktionskurs för akademiska studier vid Högskolan Väst.

Till sist berörs att det finns möjlighet på vissa program att läsa en dag i veckan på campus och övrig dagar på distans (vissa lärarprogram).

Lokala urvalsgrunder och alternativt urval används (delvis) på två program: det socialpedagogiska programmet och på programmet för 3D-animation och visualisering. Inom nätverket *Valideringsnätverk Väst* arbetar högskolan tillsammans med sju lärosäten systematisk med validering av reell kompetens. Under rubriken *Flexibla undervisningsformer* skrivs om ett samarbete med Västerviks kommun, där det sedan 2003 finns möjligheter att studera inom ett högskoleprogram. Tyvärr står det inte vilka program som omfattas av samarbetet. Lärosätets breda angreppssätt med olika aktiviteter och insatser som riktas mot så väl barn som ungdomar och vuxna ser bedömargruppen som ett ytterligare gott exempel på hur arbetet med breddad rekrytering kan utformas.

Det finns flera studiestödande verksamheter där avdelningen för studiestöd, bibliotek och pedagogisk utveckling är en viktig del. Ett arbetssätt som används är *Trackit*, med syfte att följa upp och hjälpa studenter att klara sina studier. Skrivningar om breddad deltagande är intressanta, men bedömargruppen anser att det saknas en tydlig koppling mellan breddad rekrytering och breddat deltagande.

Studentkåren skriver i inlagan att de gärna ser att de lärdomar som kommit fram under pandemin omvandlas till lösningar som innefattar fler utbildningar på distans. Bedömargruppen håller med studenterna om att det är viktigt att ta tillvara erfarenheterna från pandemin och att använda kunskaperna till att skapa mer tillgängliga utbildningsformer som sänker trösklarna för högre studier.

Bedömargruppen anser att det är oklart om målen nås, eftersom målen är otydligt formulerade. Inte heller går det att tydligt bedöma om aktiviteterna är riktade mot de målgrupper som lärosätet har identifierat, eftersom dessa målgrupper inte är uttryckligen framskrivna. Flera av lärosätets projekt verkar dock vara relevanta för arbetet med breddad rekrytering.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör följa upp de projekt som görs och systematisera dem utifrån mål och målgrupper.

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

Bedömargruppen kan inte utläsa hur verksamheten följs upp och utvärderas. Skälet är att det saknas tydliga målformuleringar och målgrupper samt att arbetet med uppföljning av studenternas genomströmning och resultat inte är kopplat till arbetet med breddad rekrytering.

Det finns väldigt få skrivningar i självvärderingen om uppföljning av resultaten av breddad rekrytering. Med andra ord går det inte att säga om arbetet med breddad rekrytering följs upp på ett tillfredsställande sätt och om lärdomar från arbetet tas tillvara, trots att självvärderingen visar att lärosätet genomför ett stort antal aktiviteter för att bredda rekryteringen. Bedömargruppen anser att lärosätet bör följa upp, utvärdera och dra lärdomar av aktiviteterna.

Analyser av genomströmning genomförs på samtliga utbildningsprogram. Under 2020 genomfördes ett uppföljnings- och analysarbete som kallas för *Klarspråk*. Inom *Klarspråk* gjordes uppföljningar och analyser av studenternas resultat ur en mängd olika aspekter som urvalsgrupp, gymnasiebakgrund, meritvärde. Men det är inte tydligt för bedömargruppen hur dessa uppföljningar kopplas till arbetet med breddad rekrytering.

I självvärderingen gör lärosätet en bra analys av utvecklingsområden för arbetet med breddad rekrytering, vilket tyder på god självkänedom om styrkor men också områden som behöver utvecklas. Ett av dessa områden är uppföljning av arbetet med breddad rekrytering.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör identifiera tydliga mål och målgrupper, för att kunna följa upp arbetet med breddad rekrytering på ett systematiskt sätt.
- Lärosätet bör följa upp, utvärdera och dra lärdomar av sina aktiviteter.

## **Karlstads universitet**

### **Bakgrundsbeskrivning**

Karlstads universitets utbildningsutbud på grundnivå och avancerad nivå består av cirka 75 program och drygt 650 fristående kurser. Cirka 60 procent av helårsstudenterna återfinns på yrkesexamensprogram, 20 procent på generella program och resterande 20 procent på fristående kurser. Under 2020 var antalet helårsstudenter drygt 9 400, och prestationerna var på helårsbasis drygt 7 800. År 2020 omfattade lärar- och förskolläraryrkesprogrammen drygt 2 400 helårsstudenter. Ingenjör-, ekonom- och vård- och omsorgsutbildningar utgör också betydande delar av universitetets utbildningsvolym liksom yrkesexamensprogram mot socionom-, jurist- respektive psykologexamen. Utbildningarna som leder till yrkesexamina, inklusive lärarprogrammet, samlar tillsammans ca 5 400 helårsstudenter. Lärosätet erbjuder även distansutbildningar.

Idag finns 270 forskarstuderande på lärosätet, de flesta är anställda inom naturvetenskap eller samhällsvetenskap. De senaste fem kalenderåren har

162 studenter antagits till en forskarutbildning, varav hälften av dessa är kvinnor.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 63 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 62–63 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 22 procent från Värmlands län, följt av Västra Götalands län (19 procent) och Stockholms län (19 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 26 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 38 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 17 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 12 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 12 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 34 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 27 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar. Bedömargruppen anser att lärosätet har ett bra arbete med breddad rekrytering med några få områden som behöver stärkas, som till exempel analysen av studentpopulationen.

Lärosätet har arbetat målriktat med frågan sedan Universitets- och högskolerådets utredning 2016. Lärosätet beskriver i självvärderingen ett aktivt arbete med både bredd och engagemang. I lärosätets handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande finns en tydlig definition och lokal tolkning av uppdraget. I handlingsplanen definierar lärosätet arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande som ”planerade och systematiska åtgärder för att rekrytera studenter från underrepresenterade grupper i syfte att öka deras andel, men också planerade och systematiska åtgärder för att ta emot, introducera och stödja studenter i deras studier. Detta innebär att Karlstads universitet ska arbeta för att personer från olika delar av landet, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller social bakgrund ska söka, påbörja och fullfölja en högskoleutbildning”.

I självvärderingen har lärosätet identifierat målgrupper för det övergripande arbetet med breddad rekrytering. Handlingsplanen fokuserar på region, kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet

samt religion eller annan trosuppfattning. Bedömargruppen anser att lärosätets insatser många gånger är riktade till alla studenter, inte främst mot studenter från underrepresenterade grupper. För de olika aktiviteter som beskrivs i handlingsplanen saknar bedömargruppen en specificering av vilken underrepresenterad målgrupp som aktiviteten riktar sig mot.

Lärosätet har ett tydligt mål med sitt arbete med breddad rekrytering, vilket de beskriver i sin handlingsplan. I handlingsplanen har lärosätet formulerat åtgärder för breddad rekrytering och breddat deltagande på en övergripande nivå, men också mer specifikt för områdena utbildning, kommunikation och marknadsföring, samverkan och nätverk samt stöd och service. Mål är kopplade till de olika åtgärderna. Lärosätets fokus i frågan har legat på utbildning på grundnivå och avancerad nivå. En beskrivning av breddad rekrytering på forskarutbildningsnivå berörs kortfattat i självvärderingen, men saknas i handlingsplanen. Bedömargruppen är positiva till lärosätets handlingsplan som ger en tydlighet i arbetet med breddad rekrytering.

Bedömargruppen anser att det finns en koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Vid sidan om att det är tydligt framskrivet i handlingsplanen för breddad rekrytering ingår det i lärosätets *Vision och strategi 2030*, där det övergripande strategiska målet är ett arbete för mångfald. Dessutom ingår även arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande i lärosätets likabehandlingsarbete.

Lärosätet har kännedom om sin studentpopulation och följer upp den. Det får kännedom om sina studenter genom UKÄ:s offentliga statistik och genom egen statistik. Bedömargruppen tycker dock inte att det tydligt framgår hur man tar fram den egna statistiken, om den är systematisk genomförd och om den mäts mot lärosätets mål med breddad rekrytering. Lärosätet beskriver att de nuvarande strategidokumenterna är av en mer övergripande karaktär och mätbara mål för arbetet saknas. Bland annat uppmärksammar lärosätet den sneda könsfördelningen inom olika utbildningsområden. På forskarutbildningsnivå beskriver lärosätet en jämn könsfördelning i motsats till könsfördelning på övriga utbildningsnivåer, men det är oklart om det även gäller inom de olika utbildningsområdena. Bedömargruppen anser att uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering bör tas fram och att de med fördel kan inkluderas i lärosätets handlingsplan.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör regelbundet och systematiskt analysera sin studentpopulation som underlag för sitt arbete med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör precisera uppföljningsbara mål kopplade till underrepresenterade grupper.



- Lärosätet bör tydliggöra mål kopplade till utbildning på forskarnivå i handlingsplanen för breddad rekrytering.
- Lärosätet bör även se över könsfördelningen inom olika utbildningsområden på forskarutbildningsnivå.

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

Lärosätet har skapat ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering men ansvarsfördelningen för arbetet är något otydlig.

Lärosätets mål med arbetet är inskrivna i handlingsplanen som beslutas centralt och styrs av rektorn. I handlingsplanen beskrivs olika insatsområden för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. För varje insatsområde finns ett antal åtgärder som fördelas på olika verksamhetsdelar, både administrativa och akademiska. Bedömargruppen anser att lärosätets handlingsplan är en mycket god utgångspunkt för arbetet med breddad rekrytering. I och med att handlingsplanen har beslutats centralt och styrs av rektorn, anser bedömargruppen att lärosätet har integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet.

Lärosätet har till viss del en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Ansvaret för de åtgärder som beskrivs i handlingsplanen fördelas mellan flera verksamhetsdelar, till exempel de olika fakulteterna, kommunikationsavdelningen, lärarutbildningsnämnden med flera. I självvärderingen uppmärksammar lärosätet att ingen verksamhetsdel har huvudansvar för genomförande av åtgärderna, vilket ökar risken att arbetet blir mindre koordinerat och att genomförandet försvåras. Kommunikationsavdelningen ansvarar för att handlägga planen och dess samordning. Delegationsordningen har fastställt att kommunikationsavdelningen har det övergripande ansvaret för studentrekryteringen. För bedömargruppen framstår det dock som oklart hur kommunikationsavdelningen rapporterar inom organisationen. Det är även oklart hur resurser tillsätts för de olika aktiviteterna och hur samordningen av arbetet med breddad rekrytering fungerar.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör se över ansvarsfördelningen i handlingsplanen och identifiera huvudansvariga om ansvaret är delat på flera verksamhetsdelar.
- Lärosätet kan överväga att inrätta en samordnande funktion för att koordinera arbetet med breddad rekrytering.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen till lärosätet. De aktiviteter som beskrivs i självvärderingen har både en långsiktighet när det gäller rekryteringen av studenter och ett stödjande syfte för antagna studenter.

I självvärderingen påpekar lärosätet vikten av att arbeta långsiktigt med breddad rekrytering och breddat deltagande samt att lärosätets aktiviteter kan leda till breddad rekrytering till lärosäten generellt. Några goda exempel på aktiviteter som lärosätet beskriver är: lärosätets samverkan med nätverk av lärare och studievägledare, *Rethink:Kau* och *Collegeår*. Ytterligare ett gott exempel är projektet *Näktergalen* som bland annat innefattar ett mentorsprogram för barn och unga med invandrarbakgrund.

Lärosätet har dels aktiviteter för att öka intresset för utbildningar inom teknik och naturvetenskap (mansdominerade utbildningar), till exempel *Teknikåttan* och *First Lego League*, dels nätverk för tjejer på universitetet inom mansdominerade utbildningar (*TEKLA* och *ITQ*). Bedömargruppen ser positivt på dessa satsningar, men saknar motsvarande nätverk eller aktiviteter för att öka killars intresse för kvinnodominerade utbildningar.

Aktiviteter för att bredda rekryteringen till utbildningar på avancerad nivå eller forskarnivå finns inte beskrivna i självvärderingen. Inga detaljerade beskrivningar finns heller i självvärderingen eller övriga dokument av de högskolepedagogiska kurserna eller av olika typer av antagning, till exempel alternativt urval.

Lärosätet har identifierat målgrupper för det övergripande arbetet med breddad rekrytering, men specifika underrepresenterade målgrupper för de olika aktiviteterna saknas ofta. Bedömargruppens analys är att lärosätets aktiviteter för breddad rekrytering till viss del är riktade mot målgrupper som lärosätet har identifierat. Lärosätets aktiviteter bidrar enligt bedömargruppen till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering. Det saknas dock tydliga uppföljningsbara mål för de olika aktiviteterna.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör tydliggöra syfte med aktiviteten och vilken underrepresenterad grupp som aktiviteten avser att nå i anslutning till aktiviteterna i handlingsplanen för breddad rekrytering och breddat deltagande.
- Lärosätet bör utveckla aktiviteter som genomförs för att öka rekrytering av män till kvinnodominerade program.

- Lärosätet bör ha tydliga uppföljningsbara mål för de olika aktiviteterna.

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

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs till viss del upp.

Lärosätet har gjort ett arbete med uppföljning av sina studenter, men det är oklart för bedömargruppen om statistik tas fram systematiskt för att följa upp lärosätets mål. Arbetet med åtgärder för breddad rekrytering ligger på respektive verksamhetsdel som både ansvarar för att genomföra och följa upp sin del av de lärosätesövergripande handlingsplanerna. Det saknas dessutom uppföljningsbara mål för aktiviteterna, vilket gör uppföljningen otydlig. Verksamhetsuppdragen följs upp i återkommande verksamhetsdialoger med universitetsledningen.

Kommunikationsavdelningen samordnar arbetet och tar fram en lärosätesövergripande plan för breddad rekrytering. Analys och utvärdering av insatserna sker i en studentrekryteringsgrupp. Utifrån vad som framkommit anser bedömargruppen att det finns en risk att breddad rekrytering ”tappas bort” bland övriga rekryteringsärenden.

Lärosätet framhåller i självvärderingen flera förbättringspotentialer, som tydligare uppföljning av handlingsplanen, kartläggningar av studenters avhopp samt förbättrat kursvärderingssystem, vilket håller på att utvecklas. Bedömargruppen instämmer med lärosätet att dessa är viktiga förbättringsmöjligheter. Bedömargruppen anser även att en kartläggning av studenternas avhopp på programnivå vore av vikt i arbetet, eftersom studentsammansättningen kan variera mellan de olika programmen.

Bedömargruppen tycker det är oklart hur erfarenheter och lärdomar från arbetet med breddad rekrytering tas till vara och återkopplar till verksamheten. De olika aktiviteterna genomförs och följs upp inom olika verksamhetsdelar, vilket försvårar uppföljning och erfarenhetsutbyte. Lärosätet beskriver att det funnits planer på att inrätta en specifik arbetsgrupp för breddad rekrytering. En sådan arbetsgrupp har dock aldrig formats, utan i stället ersatts av en studentrekryteringsgrupp där frågan om breddad rekrytering bara är en del av gruppens uppdrag. Även här ser bedömargruppen en risk med att frågan ”tappas bort”. Bedömargruppen anser att en specifik arbetsgrupp för breddad rekrytering skulle möjliggöra ett forum för uppföljning och erfarenhetsutbyte mellan de olika verksamhetsdelarna.

#### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör samordna uppföljningen av arbetet med breddad rekrytering, utvärdera effekterna av enskilda aktiviteter och återkoppla erfarenheter till verksamheten.

- Lärosätet kan tillsätta en specifik arbetsgrupp för breddad rekrytering, bl.a. med uppdraget att säkerställa att uppföljningen återkopplas till verksamheten och att erfarenheterna tas till vara.

## Karolinska institutet

### Bakgrundsbeskrivning

Karolinska institutet är ett medicinskt universitet vars utbildningsutbud är fokuserat på medicin samt hälso- och sjukvård. 94 procent av utbildningen på grundnivå och avancerad nivå organiseras i programform och leder i huvudsak till professioner inom hälso- och sjukvården. Lärosätet har ett antal fristående kurser och ger kompletterande utbildning för utländska akademiker. Under 2020 hade lärosätet på grundnivå och avancerad nivå 6 644 helårsstudenter. Under läsåret 2019/20 var 77 procent av studenterna kvinnor, men könsfördelningen varierar mellan programmen. Under 2020 hade lärosätet 2 039 aktiva doktorander inom ämnet medicinsk vetenskap, motsvarande 1 585 heltidsekvivalenter. Under 2020 hade 592 studenter beviljats särskilda stödåtgärder i form av tillgänglighetsanpassningar.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 74 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 73–75 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 70 procent från Stockholms län, följt av Uppsala län (5 procent) och Västra Götalands län (4 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 26 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 37 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 53 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 39 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 38 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 42 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en svag minskning från 43 procent sedan läsåret 2008/09.

### Bedömningsområde: Styrning och organisation

#### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering och har en målsättning men de behöver konkretisera målsättningen och ta fram mer uppföljningsbara mål.

Lärosätet har i sin *Strategi 2030* understrukt vikten av breddad rekrytering. Rektorer skriver redan i inledningen till strategin att ett utpekat område är att skapa förutsägbarhet för vad det är att vara student på lärosätet. Just förutsägbarhet är enligt bedömargruppen en viktig utgångspunkt för en breddad rekrytering, eftersom det kan underlätta för personer från studieovana hem att fatta beslut om att söka sig till vissa utbildningar.

I handlingsplanen för breddad rekrytering och breddat deltagande 2021–2023 har lärosätet tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar. Tolkningen omfattar samtliga diskrimineringsgrunder och social bakgrund för både studenter och doktorander. Det är enligt bedömargruppen positivt att lärosätet tar med utbildning på forskarnivå i tolkningen av högskolelagen. Bedömargruppen menar också att lärosätet i egenskap av medicinskt universitet har specifika förutsättningar, där lärosätet även behöver analysera och ta hänsyn till regional spridning i definitionen av breddad rekrytering. Det gäller inte minst rekryteringen utanför Stockholmsregionen.

Lärosätet har ett mål med sitt arbete med breddad rekrytering. Målet handlar om att alla, oavsett bakgrund ska se studier vid lärosätet som en möjlighet. Det handlar alltså, som bedömargruppen tolkar det, om att sänka tröskeln till högskoleutbildning generellt och till lärosätets samtliga utbildningar mer specifikt. Bedömargruppen menar att lärosätet behöver konkretisera målet och ta fram mer uppföljningsbara mål för sin breddade rekrytering.

Det finns en koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets strategi 2030 med tillhörande verksamhetsplan och handlingsplan, och vidare till det systematiska kvalitetsarbetet. Bedömargruppen anser att kopplingen mellan det strategiska arbetet och lärosätets kvalitetssystem är positiv. Att lärosätet vill åstadkomma en tillgänglighet för alla står klart av självvärderingen och finns detaljerat beskrivet i de olika bilagorna, vilket bedömargruppen ser positivt på.

Lärosätet har identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering och pekar särskilt på studenter och doktorander med funktionsvariationer samt studenter och doktorander från studieovana hem. I analysen av studentpopulationen motiverar lärosätet varför man har prioriterat dessa målgrupper. Lärosätet har problem att nå dessa målgrupper. Bedömargruppen ser det dock som bekymmersamt att lärosätet inte har med målgruppen män, trots att denna grupp är så underrepresenterad vid lärosätet.

Lärosätet har kännedom om sin studentpopulation och följer upp den. Men efterlyser själv i sin självvärdering en mer systematisk kartläggning och uppföljning av populationen, vilket bedömargruppen vill uppmuntra.

## **Rekommendationer**

- Lärosätet bör konkretisera sina mål med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör prioritera den ojämna könsfördelningen på högskolan och inom de olika programmen samt överväga att även lyfta in männen bland de prioriterade grupperna.
- Lärosätet kan göra ytterligare insatser för att bredda rekryteringen utanför Stockholmsregionen.

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

Lärosätet har skapat ramar och förutsättningar för arbetet men dessa är något otydliga vid institutionerna.

Lärosätets målsättningar med arbetet beslutas centralt och styrs av rektor. Prorektor har det operativa ansvaret för lika villkor där breddad rekrytering ingår. Det finns under fakultetsnämnden en kommitté för utbildning på grundnivå och avancerad nivå – en för forskarnivå och en för forskning. Tre vicerektorer leder varsin kommitté och ansvarar för lika villkor inom respektive ansvarsområde. Lärosätet har integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet. I underlagen framgår inte hur styrningen mellan den centrala organisationen och de olika programmen ser ut. Eftersom utmaningarna med breddad rekrytering skiljer sig mellan olika program, bör lärosätet förtydliga den relationen.

Lärosätet har en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering, men den kan förtydligas vid institutionerna.

Bedömargruppen anser att det är positivt att utbildning på forskarnivå finns med i arbetet med breddad rekrytering och att institutionerna har ansvaret för att bredda rekryteringen till den nivån, men den ansatsen bör också samordnas mellan institutionerna. Bedömargruppen delar lärosätets analys av utmaningarna med att bredda rekryteringen till forskarutbildningen och att det därför kan vara viktigt med utbildningsinsatser för att utöka kompetensen vid institutionerna.

Lärosätet tillämpar alternativt urval för läkarprogrammet och tandläkarprogrammet genom prov och intervjuer. Av självvärderingen framgår att metoden inte har lett till att rekryteringen har breddats, utan det är snarare redan representerade grupper som har fått ytterligare en väg in. Bedömargruppen välkomnar en översyn över detta arbete och uppmanar lärosätet att rikta det mot de prioriterade målgrupperna.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör skapa en tydligare organisation av ansvaret för breddad rekrytering till utbildningsprogrammen och skapa bättre samordning mellan centrala och lokala initiativ.

- Lärosätet kan göra en översyn över arbetet med alternativa urval och risken för att detta ytterligare förstärker problem med breddad rekrytering.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen och delger tre exempel, varav två är riktade mot breddad rekrytering. Det tredje exemplet handlar om breddat deltagande, speciellt riktat mot studenter med funktionsvariation.

Aktiviteterna som riktas mot breddad rekrytering är enligt självvärderingen bland annat breda ansatser som riktar sig mot tidigare åldrar, som i samarbetet med stiftelsen *Berättarministeriet*. Samarbetet handlar om att öka intresset för akademiska studier (specifikt naturvetenskap och forskning) hos barn i åldern 10–11 år i socialt utsatta områden. Bedömaregruppen ser positivt på sådana initiativ, även om de av naturliga skäl är svåra att utvärdera. Lärosätet genomför också en sommarforskar skola för gymnasieelever vid naturvetenskapliga program. Den satsningen handlar nog snarare om att stimulera begåvade studenter än att bredda rekryteringen med tanke på att satsningen också har antagningsprov, menar bedömaregruppen. Bedömaregruppen skulle gärna se fler initiativ som är riktade mot tidigare åldrar, till exempel för att stimulera pojkar att välja vårdyrken.

En annan satsning handlar om lärosätets initiativ med studentambassadörer, som på ett tillgängligt och inkluderande sätt ska informera om sina studier och sitt studentliv. Det handlar om att nå nya grupper via olika mötesplatser och medier. Bedömaregruppen ser positivt på satsningen som säkert kan hjälpa osäkra sökande att ta klivet mot högre studier. Lärosätet borde dock enligt bedömaregruppen även rikta sina insatser utanför Mälardalen och ha en tydligare riktning mot de identifierade målgrupperna för breddad rekrytering, som lärosätet själv skriver.

Lärosätets aktiviteter bidrar delvis till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering. Det är exempelvis oklart vilka målgrupper studentambassadörerna ska nå. Lärosätets aktiviteter för breddad rekrytering är bara delvis riktade mot utpekade målgrupper.

Funktionsvarierade grupper är prioriterade, men det är ingen aktivitet i självvärderingen som försöker rikta rekryteringen mot den målgruppen, utan detta är snarare ett exempel på breddat deltagande.

Berättarministeriet är ett skolprogram riktat mot barn i socioekonomiskt utsatta områden och vänder sig direkt mot en prioriterad målgrupp.

Lärosätet skriver själv i självvärderingen att det saknas kunskap och kompetens om vikten av breddad rekrytering.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör rikta insatser mot sina prioriterade målgrupper. Exempelvis saknas insatser för att bredda rekryteringen av studenter med funktionsnedsättningar.
- Lärosätet bör rikta insatser för att motverka könsbundna studieval, gärna riktat mot tidigare åldrar.
- Lärosätet kan initiera ett internt arbete för att öka kompetensen och medvetenheten om vikten av breddad rekrytering bland personalen, särskilt personal som är inblandad i rekryteringsinsatser.

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

Uppföljning av lärosätets arbete med breddad rekrytering är en del av kvalitetssystemet men det fungerar otillfredsställande.

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs enligt lärosätet upp genom kvalitetssystemet. Men det framgår samtidigt att breddad rekrytering inte ingår i kommittérapporterna som är centrala dokument för uppföljningen av de tre kommittéernas arbete till fakultetsnämnden. Därmed brister en central del av uppföljningen av ansvaret för lika villkor. Lärosätet medger i självvärderingen att uppföljningsarbetet brister, men ansatsen att följa upp arbetet integrerat med kvalitetssystemet är enligt bedömargruppen vällovligt. Det skulle också ligga närmare lärosätets egna strategiska planer att göra så.

Erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas inte till vara i dagsläget, men lärosätet ska undersöka hur Ladoks statistikverktyg Bak- och framgrund kan användas systematiskt. Bedömargruppen delar lärosätets analys och kritik. Bak- och framgrund har stora möjligheter att stötta lärosätet med statistik som kan användas för det systematiska uppföljningsarbetet.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör integrera breddad rekrytering i kvalitetsuppföljningen (kommittérapporterna) och följa upp sina prioriterade målgrupper.
- Lärosätet kan arbeta systematiskt med statistik ur Bak- och framgrund i sitt uppföljningsarbete kopplat till målen med breddad rekrytering.



# Konstfack

## Bakgrundsbeskrivning

Konstfack är en konst- och designhögskola. Lärosätet erbjuder kandidat- och mastersprogram på konstnärlig grund samt ämneslärarutbildning i bild och slöjd. Mastersprogrammen utlyses för en internationell målgrupp och lärosätet ger även fristående kurser. Antalet helårsstudenter var 692 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas. Lärosätet har ett tjugotal doktorander. Forskarutbildningen sker i samarbete med andra lärosäten. För Konstfacks program är det i snitt 10,4 sökande per plats och år. Arbetsprover bifogas ansökan och de sökande har ofta deltagit i förberedande utbildning för att lära sig grundläggande konstnärliga tekniker.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 68 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 68 procent–78 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 72 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (10 procent) och Skåne län (3 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 37 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 22 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 10 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 16 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 54 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en svag ökning från 53 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar men tolkning liksom målsättning och målgrupper för arbetet behöver förtydligas och förbättras.

Det framgår av lärosätets värdegrund, som styrelsen fastställde redan 2012, samt av dess vision och mission att ”verksamheten präglas av humanism, kritisk och kreativ förmåga samt engagemang för en miljömässig och socialt hållbar utveckling”. Bedömargruppen ser genomgående i underlaget prov på detta engagemang, vilket tyder på en vilja till utveckling.

Lärosätet har också tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar och utgår ifrån en konst- och designhögskolas roll inom ramen för de globala utvecklingsmålen. Bedömargruppen anser dock att lärosätet behöver göra tolkningen tydligare, för att kunna arbeta mer systematiskt med området. Det är oklart för bedömargruppen på vilket sätt den värdegrund som lärosätet hänvisar till verkligen kan sägas vara användbar för breddad rekrytering. Ett exempel på den otydligheten är vad ”vi värdesätter lekfullhet, mod och konstnärlig integritet” betyder utifrån ett rekryteringsperspektiv. En lokal tolkning av högskolelagens skrivning skulle enligt bedömargruppen kunna ringa in lärosätets ambitioner och underlätta ett mer systematiskt arbete med breddad rekrytering. Men ansatsen att utgå ifrån de globala utvecklingsmålen visar att lärosätet lyfter blicken från sin verksamhet och sätter den i ett större sammanhang, vilket bedömargruppen finner föredömligt.

Lärosätet har ett mål för sitt arbete med breddad rekrytering som definieras i *Handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande*. Målet är att väcka intresse hos de grupper som kan avhjälpa de definierade problemen i studentpopulationen. Men målet är också att undanröja hinder i antagningsprocessen för dessa grupper, där lärosätets egna analyser visar på problem. Exempelvis är andelen ur en viss identifierad grupp sökande större än de som sedan väl antas. Lärosätet har i *Plan för lika villkor 2020–2023* lyft fram antagnings- och rekryteringsprocesser som främjar lika villkor som ett svar på detta, vilket bedömargruppen anser är positivt. Utöver det har lärosätet ett långsiktigt mål där normkritik ska genomsyra hela lärosätet och dess aktiviteter. Hur en så genomgående dogm ska bidra till breddad rekrytering är enligt bedömargruppen oklart.

Det finns koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Konstfack arbetar med innehållet i sina utbildningar för att identifiera eventuellt innehåll eller delar som kan leda till snedrekrytering. Bedömargruppen saknar inkludering av utbildning på forskarnivå i målet med breddad rekrytering, men det är positivt att lärosätet har med personalgruppen i sina strategier för breddad rekrytering. Personalen har enligt bedömargruppen en viktig roll både i antagningsprocessens bedömningsarbete och som förebilder, eftersom många är aktiva i branschen parallellt med lärarrollen.

Lärosätet har identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. Fyra grupper pekats ut och har gjorts så under lång tid. Det handlar om att män är kraftigt underrepresenterade, föräldrars utbildningsnivå, svenskar med utländsk bakgrund och regional spridning. Bedömargruppen saknar även diskussioner om funktionsnedsättningar bland studenterna och de forskarstuderande som grupp.

Lärosätet har kännedom om sin studentpopulation och följer upp den på nybörjarnivå. Uppföljningen sker med stöd av

Universitetskanslersämbetets statistik, men också genom att lärosätet beställer sökandestatistik från Statistiska centralbyrån (SCB) utifrån de målgrupper som lärosätet pekat ut.

Det finns genomgående i självvärderingen ett engagemang för frågor om breddad rekrytering, och det är tydligt att lärosätet vill påverka studentpopulationens bakgrund. Men den viljan behöver systematiseras bättre för att ambitionerna också ska få effekt. Konstnärliga högskolor har en särskild problematik eftersom de flesta sökande och antagna har långa förberedande utbildningar (som inte sällan är avgiftsbelagda), vilket behöver beaktas i arbetet. För lärosätet innebär det att populationen av sökande till utbildningarna är ”smal” redan från början, och här menar bedömargruppen att lärosäten med konstnärlig utbildning behöver samverka med kopplad eftergymnasial utbildning för att åstadkomma förändring. De förberedande institutionerna är viktiga för konstnärlig utbildning, men med tanke på att även konstinstitutionerna har problem med vilka de rekryterar så menar bedömargruppen att detta ämne måste diskuteras i vidare bemärkelse än att kritisera enskilda utbildningsanordnare.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör förtydliga sina mål med arbetet med breddad rekrytering utifrån de identifierade problemen i studentpopulationen samt inkludera studenter med funktionsnedsättning och utbildning på forskarnivå.
- Lärosätet bör öppna upp för en större mångfald än det allrådande normkritiska perspektivet som ska genomsyra lärosätet och vidare ställa sig mer kritisk till sin egen värdegrund.
- Lärosätet kan förtydliga tolkningen av breddad rekrytering för att därigenom få bättre resultat av sina satsningar och prioriteringar.

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

Lärosätet har bara delvis skapat ramar och förutsättningar då ansvarsfördelningen för arbetet med breddad rekrytering är otydlig.

Lärosätets mål med arbetet beslutas centralt och styrs av rektor. Dels finns ansvariga vid den gemensamma förvaltningen, dels är ansvaret delegerat till arbetsgruppen för breddad rekrytering. Det framgår att breddad rekrytering är en naturlig del av kärnverksamheten, men inte hur ansvaret för den delen av institutionerna organiseras. Lärosätet har inte integrerat arbetet med breddad rekrytering i ordinarie styrsystem på ett tydligt sätt, eftersom institutionernas roll saknas i handlingsplanen. Men det står enligt bedömargruppen klart att breddad rekrytering är en del av styrningen av lärosätet som helhet.

Bedömargruppen anser att lärosätet enligt självvärderingen inte har en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering.

Institutionernas ansvar är oklart och närvaron i arbetsgruppen för breddad rekrytering verkar låg enligt både studentinlagan och SWOT-analysen. Bedömargruppen ser en stor fördel i att rektor tar arbetet med breddad rekrytering på stort allvar, och arbetsgruppen som också har en egen budget för insatserna är i det avseendet en markering. Den svaga närvaron från institutionerna tyder dock enligt bedömargruppen på en spänning mellan det centrala och lokala i organisationen som lärosätet själv har uppfattat och reflekterat över. Bedömargruppen menar att ett tydligare uppdrag från rektor till institutionerna när det gäller breddad rekrytering skulle vara mer effektivt.

Av självvärderingen framgår att lärosätet lägger stor vikt vid normkritik både i personalfortbildning och i innehåll i sina utbildningar, men även för beslut om forskningsmedel och vid tillsättning av ledamöter.

Bedömargruppen anser att lärosätet bör överväga om de identifierade målgrupperna för arbetet med breddad rekrytering påverkas negativt av att lärosätet gjort normkritik till en genomgående dogm.

Bedömargruppen ser en risk med att det är ett område som till exempel studenter med föräldrar inom samma bransch kan känna sig mer hemma i, och en diskurs som uppfattas som positiv framför allt av de med starkt kulturellt kapital i storstäderna. Det är bra att lärosätet lyssnar på studenter och diskuterar normkreativa frågor och därmed öppnar för reflektioner som är viktiga. Men eftersom området har fått en så genomsyrande funktion, vilket även påverkar vem och vilka grupper som får verka inom akademien (exempelvis vilka som får forskningsmedel), så anser bedömargruppen det vara ett alltför ensidigt perspektiv och verkar smalna av verksamheten på ett sätt som troligen också smalnar av rekryteringen. Bedömargruppen ser positivt på Konstfacks ambition om att skapa utrymme för viktiga reflektioner, men lärosätet bör beakta en större mångfald av perspektiv i sin styrning och ledning.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör förtydliga ansvaret för breddad rekrytering inom organisationen, särskilt institutionernas relation till arbetsgruppen för breddad rekrytering samt delegering och uppföljning vid institutionerna.
- Lärosätet bör problematisera vilka effekter styrningen mot normkritik får för den breddade rekryteringen.

## **Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat**

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen men aktiviteterna bidrar inte till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering.

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen. De handlar om insatser i samhället, marknadsföring och aktiviteter som studenterna själva initierar. Bedömaregruppen hade gärna sett fler insatser av karaktären ”Konstfack i samhället” utanför Stockholm och utanför traditionellt konstnärliga sammanhang. Exempelvis är det bra att studenter kan inspirera andra via Hemortsprojektet, som möjliggör aktiviteter utanför Stockholm. Det är bra att lärosätet har identifierat att rekryteringsproblemen startar redan i tidigare åldrar och att de samverkar med exempelvis förberedande utbildningar, för att motverka detta. Även lärarutbildningens verksamhetsförlagda undervisning är viktig här, vilket lärosätet själv betonar. Bedömaregruppen vill också lyfta fram det goda arbetet för att analysera och problematisera antagningsprovets inverkan på breddad rekrytering som lärosätet gör. Det görs också ett bra arbete med en mer inkluderande marknadsföring vid lärosätet.

Det är positivt enligt bedömaregruppen att lärosätet inkluderar sina studenter i arbetet med breddad rekrytering. Initiativ från studentgrupperna som Öppna Upp Konstfack och Brown Island in the White Sea är viktiga och berör området breddad rekrytering. Lärosätet behöver inkludera dessa röster i sitt strategiska arbete, men samtidigt behöver lärosätet problematisera effekterna av den offentliga debatten för eventuellt underrepresenterade grupper.

Lärosätets aktiviteter bidrar inte till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering. Det är oklart för bedömaregruppen hur lärosätet kopplar sina aktiviteter till de identifierade problemområdena. Aktiviteterna riktar sig ibland till de redan privilegierade grupperna. Som exempel kan nämnas alla aktiviteter som genomförs i Stockholmsområdet jämfört med ytterst få som når ut i övriga landet. Bedömaregruppen föreslår att lärosätet fokuserar på färre och mer avgränsade aktiviteter med tydlig riktning mot de identifierade målgrupperna samt eventuellt även inkludera personer med funktionsnedsättning bland dem.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör stärka sina aktiviteter utanför huvudstaden för olika målgrupper (av de identifierade).
- Lärosätet kan tydligare avgränsa sina aktiviteter till sina identifierade målgrupper.

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

Lärosätet följer upp arbetet med breddad rekrytering men uppföljningen saknar systematik genom koppling till mål och uppdrag.

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs enligt självvärderingen upp på olika sätt. Exempelvis följer arbetsgruppen för breddad

rekrytering upp sina aktiviteter varje år. Erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas till vara, men samtidigt saknar bedömargruppen en del viktiga aspekter. Till exempel menar bedömargruppen att en analys av studentpopulationens sociala bakgrund med fokus på kulturellt kapital skulle kunna ge nya intressanta infallsvinklar för arbetet med att bredda rekryteringen till lärosätet.

Med tanke på de begränsade resurser som lärosätet pekar på vore det enligt bedömargruppen ännu bättre att avgränsa och fokusera arbetet med breddad rekrytering, och på så sätt säkerställa att de resurser som finns kommer till användning på bästa sätt. Bedömargruppen menar att lärosätets ambitioner tydligare kan riktas mot målgrupperna och därmed också bli mer kostnadseffektiva.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör arbeta mer systematiskt med mål, uppdrag och uppföljning av arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan följa upp identifierbara målgrupper tydligare och särskilt beakta studentpopulationens sociala bakgrund med fokus på kulturellt kapital.

## **Kungl. Konsthögskolan**

### **Bakgrundsbeskrivning**

Kungl. Konsthögskolan är en konstnärlig högskola med cirka 210 helårsstudenter och fem doktorander registrerade vid andra lärosäten, med den konstnärliga doktorsexamen som mål. Lärosätet organiserar sin utbildning på grundnivå och avancerad nivå inom ramen för två program, ett femårigt som leder till både kandidatexamen och masterexamen och ett som leder till masterexamen. Lärosätet erbjuder också fristående kurser, där cirka 40 procent av helårsstudenterna är registrerade och sommarkurser på grundnivå, som vänder sig till studenter som sedan tidigare har studerat ämnet fri konst. Tre av de fristående kurserna på avancerad nivå (samt dess fortsättningskurser) bedrivs på engelska och riktar sig till internationella studenter, medan två av kurserna riktar sig främst till nordiska studenter. Forskarutbildningen bedrivs i samarbete med Lunds universitet och doktorandgruppen är internationellt blandad.

Lärosätet framhåller i självvärderingen att könsfördelningen bland studenterna på grundnivå och avancerad nivå brukar ligga i spannet 40 procent män och 60 procent kvinnor.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 59 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor

läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 59–72 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 66 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (13 procent) och Skåne län (9 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 32 år läsåret 2018/19 jämfört med 25 år för samtliga nybörjarstudenter i Sverige. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 59 procent, i jämförelse med 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 37 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17. Av nybörjarna på lärosätet under perioden 2013/14–2017/18 hade 55 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har inte tolkat vad uppdraget med breddad rekrytering innebär utifrån sina specifika förutsättningar och det finns inga definitioner i självvärderingen av vad lärosätet menar med breddad rekrytering.

Lärosätet framhåller att breddad rekrytering är en viktig del av högskolans arbete, men hänvisar inte till konkreta målsättningar för arbetet. Enligt självvärderingen ska arbetet med breddad rekrytering utvecklas under hösten 2021, inte minst ska målsättningar tas fram som ska vara i linje med lärosätets vision och utbildnings- och forskningsstrategi. Det framtida arbetet med rekrytering har tre utgångspunkter från vilka mål ska tas fram:

- Utbildningarna ska vara allmänt kända.
- Alla som vill utveckla sin konst ska känna sig välkomna att söka.
- Utbildningarna ska vara relevanta och inkluderande för de som söker.

Bedömargruppen menar dock att utgångspunkterna inte tydligt relaterar till arbetet med breddad rekrytering, utan mer till rekrytering generellt. Bedömargruppen ser däremot att det finns ett intresse och engagemang från lärosätets sida för breddad rekrytering som behöver omsättas i konkreta planer och arbete.

Det finns inte heller några skrivningar om att arbetet med breddad rekrytering inkluderar rekrytering till utbildning på forskarnivå. Även om arbetet med breddat deltagande inte är närmare beskrivet i självvärderingen, påpekar lärosätet att eftersom utbildningarna är uppbyggda på en individualiserad undervisning där den enskilda studenten får handledning av professorn, ger det möjlighet att anpassa utbildning utifrån studentens behov.

Pandemin har lett till att man har börjat jobba med digitala verktyg, för att nå fler och större målgrupper. Men bedömargruppen menar att det faktum att lärosätet anordnar öppet hus digitalt, är exempel på en allmän rekryteringsinsats som inte har breddad rekrytering som specifikt syfte.

Lärosätet har samlat in information om studentpopulationen efter Universitets- och högskolerådets enkät 2016, men det är inte tydligt utifrån självvärderingen hur lärosätet tolkar siffrorna eller hur man vill följa upp dem. Bedömargruppen menar därmed att lärosätet inte har identifierat målgrupper för sitt arbete med breddad rekrytering.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör ta fram en lokal tolkning av vad breddad rekrytering innebär utifrån sina förutsättningar.
- Lärosätet bör ta fram uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering och systematiskt analysera och följa upp sin studentpopulation.
- Lärosätet bör identifiera målgrupper för arbetet med breddad rekrytering utifrån kännedom om sin studentpopulation.
- Lärosätet kan utveckla och fördjupa arbetet med breddad rekrytering i betydande utsträckning, även om högskolan är liten och specialiserad – inte minst i samarbete med andra liknande konstutbildningar och andra lärosäten.

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

Lärosätet har inte skapat tillräckliga ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering.

Lärosätet bildade 2017 en studentrekryteringsgrupp som arbetat med omvärldsanalys och genomlysning av sökande och antagna studenter. Gruppen består av lärare, administrativ personal och en studentrepresentant. Förutom studentrekryteringsgruppen framgår inte av självvärderingen hur arbetet med breddad rekrytering organiseras och styrs.

Bedömargruppen menar att mycket arbete återstår i att förtydliga styrning och organisation av arbetet med breddad rekrytering. Studentrekryteringsgruppen kommer att bestå av såväl undervisande som administrativ personal samt en studentrepresentant. Det är dock otydligt hur studentrekryterings-gruppens arbete kopplar styrsystem eller kvalitetssystem till arbetet med breddad rekrytering. Bedömarna kan inte heller se att lärosätet har en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Kritik kommer från studentkåren som menar att arbetet med breddad rekrytering saknar förankring.

### **Rekommendationer**



- Lärosätet bör förtydliga styrningen och organisationen av arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör systematisera och förtydliga ansvarsfördelningen för arbetet med breddad rekrytering, även om högskolan är liten och specialiserad.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen men då mål och målgrupper saknas riskerar aktiviteterna att bli uddlösa.

Lärosätet har bland annat genomfört, genomför eller planerar följande aktiviteter för att bredda rekryteringen:

- **Kartläggning av de sökande och de som antas.**  
Kartläggningen innebär att statistiskt underlag har beställts från SCB i femårsintervall samt att en enkätundersökning genomförts 2017. De enkätresultat som tas upp i självvärderingen handlar framför allt om vilken kännedom de sökande hade om lärosätet och genom vilka kanaler de fått eventuell information.
- **Översyn av antagningsprocessen.**  
Med hjälp av SCB har en jämförelse gjorts mellan sökande och antagna. Uppgifterna om vem som söker lärosätets utbildningar har använts för att studera snedrekryteringen i själva antagningsprocessen. Enligt självvärderingen är en gynnsam faktor för breddad rekrytering att antagningen sker med hjälp av arbetsprover och inte betyg samt att dispens kan ges från det grundläggande behörighetskravet i form av en gymnasieexamen. Som tas upp i SWOT-analysen kan antagningssystemet samtidigt vara en svaghet menar bedömargruppen, eftersom det kan vara svårt att förstå vad som förväntas av ett arbetsprov och vad som ska lämnas in om man inte redan är insatt.
- **Mässor och studiebesök.**  
För att nå ut till underrepresenterade grupper anordnas olika aktiviteter som syftar till att informera och inspirera potentiella sökande. Förutom öppet hus i fysisk form har digitala alternativ utvecklats som kan vara en möjlighet att i framtiden nå fler än de som vanligtvis besöker öppet hus. Sedan några år tillbaka tar lärosätet även emot studiebesök från högstadieskolor som Järvaskolan och Fittjaskolan i Stockholmsområdet.
- **Utbildning med relevans.**  
Innehållet i utbildningarna måste vara relevanta för studenter och samhälle. Det finns ett projekt på lärosätet som syftar till att hitta

former för ett mer inkluderande samtalsklimat och en bättre studiemiljö. Det framgår dock inte hur detta konkret relaterar till arbetet med breddad rekrytering.

– **Samverkan om breddad rekrytering med andra konstnärliga högskolor.**

Samverkan sker och kommer att ske med andra konstnärliga högskolor i Stockholm. Samverkansprojekt har även bedrivits med exempelvis Botkyrka konsthall och gymnasieskolor i Botkyrka (YAPP) för att öka ungas deltagande inom samtidskonst och konstnärliga utbildningar. Ett annat projekt var ett samarbete med Tensta konsthall. Även projektet *Konstnärlig handledning för unga* hade som syfte att via en plattform på nätet koppla samman unga personer med en mentor.

Lärosätet skriver i självvärderingen att arbetet med breddad rekrytering är ett långsiktigt arbete och att insatser kan vara svårvärderade. Bedömargruppen ser att det finns en rad initiativ och stor villighet att experimentera med aktiviteter, men menar att arbetet ofta saknar struktur och kontinuitet. Lärosätet har bra ansatser till att utforma och utveckla sin rekrytering i samarbetet med andra lärosäten och genom digitala medel, men behöver följa upp aktiviteterna för att dra lärdomar av dem. De samverkansprojekt som lärosätet varit involverade i verkar inte ha utvärderats och flera av dem är nedlagda i brist på medel. Sammantaget menar bedömargruppen att eftersom tydliga mål och målgrupper saknas för arbetet med breddad rekrytering, går det inte att säga om aktiviteterna bidrar till att mål uppnås eller inte och om insatser sker mot identifierade målgrupper.

Ett gott exempel är att lärosätet aktivt deltar i nätverk med andra konstnärliga utbildningar där frågor om breddad rekrytering berörs. Bedömargruppen anser även att det är positivt att frågor om makt, representation, genus, etnicitet och klass är en del av aktiviteter och samtal i utbildningen.

Studentkåren har flera förslag till förbättringar i arbetet med breddad rekrytering i sin inlägga som kan beaktas. De menar att lärosätet kan

- vända sig till ungdoms- eller fritidsgårdar och skolor i socioekonomiskt utsatta områden samt delar av landsbygden för att hålla workshoppar, så att barn och unga som inte har någon anknytning till konst ska få ta del av konstnärliga uttryck,
- öppna konstateljéer i socialt utsatta områden och på landsbygden
- åtgärda videofilmerna som används i rekryteringen, eftersom de framställer vithet som norm,
- inrätta en sommarkurs där antagningskravet inte är 60 högskolepoäng fri konst,

- inrätta ett basår i konst, vilket dock kräver finansiella resurser.

Bedömargruppen instämmer i studenternas synpunkter.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör tydliggöra vilka aktiviteter som relaterar till breddad rekrytering och systematisera dem utifrån målsättningar och målgrupper.
- Lärosätet bör samordna och förankra olika initiativ, för att de ska vara långsiktigt hållbara och inte personberoende.
- Lärosätet bör se över kommunikationen till potentiella sökande för att göra den inkluderande och informera om till exempel arbetsprov, karriärvägar och genom att använda sig av studenter och alumner som förebilder.
  
- Lärosätet kan fortsätta samverka med andra högskolor för att utnyttja digitala möjligheter till att nå ut bredare, men också följa upp samverkan för att dra lärdomar.

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

Lärosätet har ingen systematisk uppföljning av resultatet av sina aktiviteter, utan de är ofta punktnedslag med innovativ karaktär.

Lärosätets uppföljning av arbetet med breddad rekrytering är mycket summariskt beskrivet i självvärderingen och det är oklart om, och i så fall hur, lärosätet följer upp arbetet. Intern uppföljning görs utifrån den resultatkedja som Statskontoret tagit fram. Inga interna dokument eller organisationsstrukturer nämns i självvärderingen.

Bedömargruppen menar att det är viktigt att lärosätet utvecklar ett systematiskt uppföljningsarbete med tydliga uppföljningsbara mål, för att över tid kunna dra lärdomar från arbetet med breddad rekrytering.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör utveckla ett systematiskt uppföljningsarbete för att följa upp de olika aktiviteter och insatser som görs med att bredda rekryteringen för att kunna dra lärdomar av erfarenheter.
  
- Lärosätet kan koppla arbetet med breddad rekrytering till det systematiska kvalitetsarbetet.

# Kungl. Musikhögskolan i Stockholm

## Bakgrundsbeskrivning

Kungliga Musikhögskolan i Stockholm utbildar studenter i folkmusik, jazz- och popmusik, klassisk musik, kyrkomusik, dirigering, komposition, musikproduktion, musikterapi samt inom olika lärarutbildningar med inriktning mot musik. Lärosätet har även särskilda uppdrag av regeringen att ha utbildning i dirigering, elektroakustisk komposition och pianostämning. Dessutom organiserar lärosätet utbildning på forskarnivå på både vetenskaplig och konstnärlig grund i samarbete med Lunds universitet, Kungliga Tekniska högskolan och Karolinska institutet. Lärosätet erbjuder 15 utbildningsprogram på grundnivå och 11 utbildningsprogram på avancerad nivå (varav fyra engelskspråkiga) inom huvudområdena musik och musikpedagogik samt ämneslärarprogram. Antalet helårsstudenter var 660 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas. Två tredjedelar av lärosätets studenter är antagna till program. Lärosätet erbjuder drygt 50 fristående kurser som vänder sig till både nybörjare och till dem som söker fortbilda sig.

Lärosätet har sökande från hela landet. Lärosätet tillämpar urvalsgrundande antagningsprov till samtliga utbildningsprogram där teknisk skicklighet, musikteoretiska kunskaper, samspelsförmåga samt konstnärligt uttryck och kompetens bedöms. Antagningsproven är omfattande och för att klara dem, och därmed klara kraven i utbildningen, krävs att studenterna är så skickliga att de redan från start ska kunna musicera tillsammans på hög och likvärdig nivå. De gör att det ofta krävs omfattande förberedelser innan en ung musiker ens kan komma ifråga för att bli antagen, genom exempelvis kulturskola, grundskole- och gymnasieutbildning i musik samt olika estetiska folkhögskoleutbildningar. De nio doktorander som lärosätet antagit i samverkan med andra lärosäten är i vissa fall redan etablerade musiker. Liksom på grund- och avancerad nivå är konkurrensen om konstnärliga doktorandplatser, tillika vetenskapliga, hård och det är inte ovanligt med över 60 sökande per plats, enligt självvärderingen.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 57 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 52–57 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 61 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (12 procent) och Skåne län (5 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 24 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 17 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 20 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 17 procent sedan

läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 15 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 71 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 52 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.

Lärosätets självvärdering visar på att frågan om breddad rekrytering är levande på lärosätet, men beskrivs genomgående som något man har planer på att vidareutveckla snarare än ett arbete som är pågående. Det finns en tydlig uppfattning om svårigheterna i att bredda rekryteringen, vilket den detaljerade SWOT-analysen är ett bra exempel på. Det framgick även av Universitets- och högskolerådets enkät från 2016 att lärosätet inte tagit fram en egen tolkning av uppdraget med breddad rekrytering, utan lärosätet hänvisade då till definitionen i diskrimineringslagen.

Lärosätet har en övergripande målsättning med sitt arbete med breddad rekrytering, men bedömargruppen saknar mål som är specifika och uppföljningsbara. Lärosätet uttrycker i självvärderingen en medvetenhet om att lärosätets utbildningar generellt sett är för de redan invidga i musiklivet och att de som inte har ett socialt stöd väljer bort musik som utbildning och yrke. Den övergripande målsättningen är att lärosätets verksamhet ska spegla det omgivande samhället genom att skapa en större öppenhet och större möjligheter för sökanden från olika bakgrunder och nyanlända att söka till lärosätet. För att uppnå detta vill man bland annat se över program- och kursutbud samt antagningskrav, öka engagemang i förutbildningar och stödja dem i frågor om breddad rekrytering samt öka interaktion med, och relevansen för, samhället. Bedömargruppen kan se att det finns en koppling mellan de övergripande målen för arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Lärosätet beskriver hur de strategiska målen ska ligga till grund för arbetet med breddad rekrytering och att de övergripande målen ska konkretiseras i årliga verksamhetsplaner. Bedömarna menar att de olika initiativen som lärosätet beskriver till viss del är kopplade till lärosätets vision och strategiska mål, men ser behov av den handlingsplan för breddad rekrytering som lärosätet uppger att de kommer ta fram.

Lärosätet har påbörjat arbetet med att identifiera målgrupper för arbetet med breddad rekrytering och uppmärksammat att det finns en socioekonomisk och etnisk snedrekrytering till utbildningarna, samt att det är ojämn könsbalans i vissa instrumentgrupper. Lärosätet har

kännedom om sin studentpopulation och följer till viss del upp den genom enkäter för nya studenter. Lärosätet planerar att framöver ta fram statistik via antagningssystemet NyA för att få information om de sökandes bakgrund. Bedömargruppen menar dock att det är oklart hur systematiskt enkäterna genomförs och följs upp samt hur systematiskt lärosätet tar fram statistik.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör ta fram en egen tolkning av vad breddad rekrytering innebär utifrån lärosätets specifika förutsättningar.
- Lärosätet bör ta fram en handlingsplan för arbetet med breddad rekrytering med konkreta, uppföljningsbara mål.
- Lärosätet bör fortsätta arbetet med att identifiera och specificera målgrupper för arbetet med breddad rekrytering genom systematisk uppföljning av studentpopulationen och genomströmning samt genom analys av statistik och enkäter.
- Lärosätet kan specificera mål för hur de vill jobba mot ojämn könsfördelning i vissa instrumentgrupper.

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

Lärosätet har skapat ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering men det saknas strategiska mål.

Enligt självvärderingen har lärosätet en ny strategi och vision (*Vision och strategier 2021–2026*) som tagits fram av högskolans styrelse under det senaste året. Dokumentet anger en övergripande inriktning för verksamheten och innehåller de strategiska mål som i nästa led ska specificeras i verksamhetsplaner för akademierna och utbildnings- och forskningsnämnden samt för högskolegemensamma verksamheter. Det saknas dock tydliga strategiska mål för arbetet med breddad rekrytering i visionsdokumentet. I den nya modell som håller på att tas fram kommer Rådet för likabehandling ha ett ansvar för arbetet med breddad rekrytering, i samverkan med akademierna, som i sin tur ansvarar för genomförandet via sina verksamhetsplaner. Det är oklart hur långt lärosätet har kommit i sitt arbete med den nya modellen.

Bedömargruppen menar att lärosätet har en tydlig beskrivning av ansvarsfördelningen för arbetet med breddad rekrytering, där lärosätets ledning har det övergripande ansvaret och där lärosätet till viss del har integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet. Det finns ramar och strukturer som kopplar övergripande strategier på ledningsnivå via verksamhetsplaner till konkreta aktiviteter, men bedömargruppen menar att det är oklart hur breddad rekrytering lyfts fram på de olika nivåerna. I planen för likabehandling skrivs frågan om breddad rekrytering fram på ett tydligt sätt. Till den planerar lärosätet även att ta fram en handlingsplan för breddad rekrytering. Lärosätet

beskriver även att arbetet med breddad rekrytering delvis sker som en del av det interna kvalitetssäkringsarbetet, vilket är något som bedömaregruppen anser kan tydliggöras ytterligare, för rekrytering både studenter och forskarstuderande.

Lärosätet lyfter i sin självvärdering fram att eftersom de i dag inte har examenstillstånd för utbildning på forskarnivå, har de begränsade möjligheter att jobba med frågan om breddad rekrytering till forskarutbildningen. Lärosätet avser dock att söka om examenstillstånd. Bedömaregruppen menar att det är viktigt att även inkludera forskarutbildningen i arbetet med breddad rekrytering till en framtida forskarutbildning.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör tydliggöra hur frågan om breddad rekrytering lyfts fram på alla nivåer i verksamhetsstyrningen, det vill säga i visionen och strategidokumentet, de strategiska målen samt de årliga verksamhetsplanerna, så att frågan inte tappas bort.
- Lärosätet bör följa upp och utvärdera den nya verksamhetsstyrningen vad gäller arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan med fördel inkludera arbetet med breddad rekrytering i det interna kvalitetssäkringsarbetet med tydliga mål och uppföljning, för både studenter och forskarstuderande.
- Lärosätet kan inkludera breddad rekrytering till en framtida forskarutbildning i den nya handlingsplanen för breddad rekrytering.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför flera aktiviteter för att bredda rekryteringen.

Lärosätet presenterar enligt bedömaregruppen flera ändamålsenliga aktiviteter och det finns en utveckling och diskussion om antagning, alternativt urval, antagningsprov och validering av reell kompetens. Bedömaregruppen ser att det finns en tydlig vilja att experimentera med utbud och form i kurser och program. Lärosätet tar på flera ställen upp samverkan med förutbildningar som ett sätt att arbeta med breddad rekrytering. Detta görs genom exempelvis *LibraVoice* (grundskola), *Sånghälsa* (grundskola) och *El sistema* (kulturskolan, grundskola/gymnasium). Bedömaregruppen menar att lärosätets ambition att öka engagemang i förutbildningar är lovvärd.

Lärosätet listar *Tydlig och transparent antagningsprocess* som en av insatserna om breddad rekrytering. Samtidigt görs det anmärkningar i studentinlagan på att antagningskriterierna behöver bli tydligare och

processen mer transparent för att inte gynna personer med insyn i antagningsprocessen. Bedömargruppen instämmer i att studenternas råd skulle kunna ge mer likvärdiga möjligheter att antas än vad som är fallet i dag. Ett gott exempel som lärosätet lyfter fram är dess förändring av antagningsproven till kandidatutbildningen i elektroakustisk komposition. Musikteori fick mindre betydelse i proven och till exempel slopades kravet på notkunnighet. Detta ledde till en breddad rekrytering av begåvade studenter med en annan bakgrund än tidigare.

Lärosätets aktiviteter bidrar till viss del till lärosätets övergripande mål för arbetet med breddad rekrytering, men lärosätet saknar tydligt formulerade målsättningar för flera av aktiviteterna. Ett gott exempel på ett projekt med tydligt mål är projektet *LibraVoice* som startades upp utifrån en målsättning ”att stödja integrationsarbete i grundskolan med musiken som utgångspunkt”. Ytterligare aktiviteter som har bidragit till ökade möjligheter att nå studenter med större geografisk spridning är den ökade digitala närvaron i och med pandemin, med digitala informationsträffar och livesändningar av konserter. Lärosätet har även inrättat flera fristående kurser på distans.

Lärosätets aktiviteter för breddad rekrytering är till viss del riktade mot målgrupper som lärosätet har identifierat. Till exempel genomförs flera insatser för att stödja barn och unga i områden där kulturskolor och musikskolor har en svag närvaro. Lärosätet har startat ett unikt kandidat- och masterprogram (Konstnärligt kandidatprogram/masterprogram i utomeuropeisk folkmusik/utomeuropeisk konstmusik) som attraherar studenter med annan bakgrund än europeisk, och breddar studentgruppens sammansättning utifrån ålder, kön och instrument. Det lockar också en bredare publik till examenskonserter. Studentinlagan lyfter fram att ett liknande program skulle kunna erbjudas inom populärmusikformer, till exempel pop/hip hop, för att öppna upp för sökande med en annan bakgrund.

Lärosätet beskriver i sin SWOT-analys en högskolepedagogisk kurs som erbjuds alla lärare och där jämställda och normkritiska undervisningsmetoder lyfts fram. Studentinlagan lyfter värdet av att personalen fortsatt vidareutbildas i normkritik och likabehandling. Bedömargruppen instämmer i studenternas synpunkter.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör tydliggöra hur de olika aktiviteterna bidrar till breddad rekrytering genom att definiera målgrupp och uppföljningsbara mål för aktiviteterna.
- Lärosätet bör tydliggöra och kommunicera antagningskriterierna till de olika programmen, vilket lärosätet också har identifierat.
- Lärosätet kan utveckla sin samverkan med eftergymnasiala förutbildningar i arbetet med breddad rekrytering.



- Lärosätet kan se över möjligheten att satsa på andra musikformer som kan medföra att lärosätet når ut bredare, genom att till exempel starta ett program i populärmusikformer som i dag inte ryms inom nuvarande programutbud.
- Lärosätet kan med fördel se över antagningskraven till fler program, som i kandidatutbildningen i elektroakustisk komposition.
- Lärosätet kan erbjuda fortsatt kompetenslyft för personalen inom likabehandling och normkritik.

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

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs till viss del upp.

Tidigare har lärosätet haft en högskoleövergripande plan för jämlikhet och studentrekrytering som beskrivit arbetet med breddad rekrytering. I och med den nya verksamhetsmodellen sker detta dels genom att de tre akademierna tar fram verksamhetsplaner och genomför uppföljningar, dels genom att uppföljningen av arbetet med breddad rekrytering ingår i den strategiska styrningen av lärosätets hela verksamhet. Hur detta kommer att fungera är för tidigt att bedöma.

Bedömargruppen menar att det inte är tydligt på vilket sätt erfarenheter och lärdomar från uppföljningar av arbetet med breddad rekrytering tas till vara. Uppföljning sker genom enkäter till nya studenter och i form av kursutvärderingar. Även alumnundersökningar förekommer, men inte regelbundet. Återrapportering av aktiviteterna för breddad rekrytering sker internt, till regeringen och till externa finansiärer men det framgår inte hur dessa rapporter används, och hur erfarenheterna tas tillvara.

Lärosätet beskriver att den osäkra arbetsmarknaden för musiker är en faktor som kan påverka ungdomars val av högre musikutbildning. Alumner får sällan anställning inom sitt område, utan blir i stället egenföretagare inom områden där det krävs musikkompetens. Bedömargruppen anser att kunskap om alumner och deras erfarenheter kan vara viktigt i arbetet med breddad rekrytering, för att informera ungdomar om vilka olika möjligheter det finns i arbetslivet. Som en del av uppföljningen i det systematiska kvalitetsarbetet kan lärosätet därför arbeta för att få en inblick i studenternas hela utbildningsresa från vem som söker, vem som kommer in på utbildningarna, genomströmning och vart tar de vägen efter utbildningen.

Lärosätet beskriver att pandemin har lett till att lärosätet har ökat sin digitala närvaro på flera sätt genom att inrätta nya fristående distanskurser, digitala konserter och digitala informationsträffar. Lärosätet planerar att följa upp de digitala initiativen för att se om de har främjat breddad rekrytering. Bedömargruppen anser att det är positivt att ta till vara erfarenheterna från de digitala initiativen för att utveckla sätt att nå fler och nya grupper.

## Rekommendationer

- Lärosätet bör tydliggöra hur återrapporteringarna av de olika aktiviteterna används i verksamhetsutvecklingen.
- Lärosätet bör genomföra systematiska undersökningar av studenternas övergång till arbetsmarknaden, exempelvis genom att införa regelbundna alumnundersökningar.
- Lärosätet kan följa upp erfarenheter från den ökade digitala närvaron som utvecklades i samband med pandemin både med syfte att sprida information och genomföra distanskurser, för att utifrån erfarenheten utveckla sätt att nå fler och nya grupper.

## Kungl. Tekniska högskolan

### Bakgrundsbeskrivning

Kungl. Tekniska högskolan är ett universitet som erbjuder tekniskt inriktade utbildningar på grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildningsnivå, samt ämneslärarutbildning och behörighetsgivande utbildning. År 2020 hade lärosätet 12 500 helårsstudenter. Av dessa var 35 procent kvinnor och 65 procent var män, men könsfördelningen varierar mellan de olika utbildningarna där vissa är mer jämställda än andra. Andelen kvinnor är högre bland nybörjarstudenter som börjar en civilingenjörsutbildning jämfört med högskoleingenjörsutbildning.

Under höstterminen 2020 antog lärosätet 582 avgiftsbelagda studenter till utbildning på avancerad nivå, varav 33 procent var kvinnor. Lärosätet hade 2020 1 800 aktiva doktorander varav 32 procent var kvinnor, men lärosätet framhåller i självvärderingen att det är stor skillnad mellan de olika forskarämnena. Doktoranderna rekryteras framförallt genom öppna utlysningar men det finns även företagsdoktorander eller doktorander med utbildningsstipendium. Av de som antogs 2020 hade två av fem en tidigare examen från lärosätet medan 44 procent hade examen från annat land än Sverige. Bland de internationellt rekryterade doktoranderna var andelen kvinnor något högre.

Inom behörighetsgivande utbildning är 35 procent kvinnor och 65 procent män och 2020 registrerades 1 200 nybörjarstudenter på utbildningen. Av de som började den behörighetsgivande utbildningen 2019/20 fortsatte knappt en tredjedel studera ett program på Kungliga Tekniska högskolan, 69 procent av dessa var män.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 35 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 33–36 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets

nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 61 procent från Stockholms län, följt av Skåne län (6 procent) och Västra Götalands län (6 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 22 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 7 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 31 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 25 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 16 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 54 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 45 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar då det är otydligt vilka målgrupperna och vad målsättningen är med arbetet.

I självvärderingen framgår att lärosätets specifika förutsättningar är att man rekryterar framför allt män och studenter vars föräldrar har eftergymnasial utbildning. Lärosätet rekryterar också främst i närområdet. Det som skrivs om målgrupper och mål är allmänt hållet, utan uppenbar koppling till lärosätets specifika förutsättningar.

Lärosätet har inte heller ett tydligt mål med sitt arbete med breddad rekrytering. Som svar på vad man vill uppnå skriver lärosätet i sin självvärdering att man har en ”ambition att rekrytera de mest lämpade och motiverade studenterna”, vilket snarare handlar om målet med hela lärosätets rekrytering och inte just breddad rekrytering, anser bedömargruppen.

Det finns en koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. I lärosätets utvecklingsplan för 2018–2023 står det att man vill att de som studerar och arbetar på KTH ska vara representativa för samhället när det gäller kön, etniskt ursprung och socioekonomisk bakgrund.

Dessa två mål – å ena sidan de mest lämpade och å andra sidan representativitet – drar enligt bedömargruppen inte självklart åt samma håll: De mest lämpade, de mest motiverade och de mest representativa är sannolikt inte samma studenter.

Det blir också något otydligt om detta är de uttalade målgrupperna för arbetet med breddad rekrytering eftersom bedömargruppen saknar en tolkning av begreppet. Dock skriver lärosätet i självvärderingen att det

borde göras generella ansträngningar att rekrytera mer ur de underrepresenterade grupperna, vilket skulle kunna tolkas som en målsättning. Bedömargruppen ser positivt på att man nämner att man vill se över rekryteringen till forskarnivån, för att undvika alltför homogena grupper.

Lärosätet har kännedom om sin studentpopulation både på lärosätetsnivå och på programnivå. Studentpopulationen följs kontinuerligt upp genom enkätundersökningar, men det finns ingen information om ifall de innehåller frågor om breddad rekrytering eller breddat deltagande. På grundnivå och avancerad nivå görs en startenkät för nya studenter, en mellanårskät till studenter som kommit halvvägs samt en karriäruppföljning efter avslutade studier. Resultatet ger ett underlag till lärosätets kontinuerliga uppföljning av all utbildning, vilket är bra.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör tolka vad breddad rekrytering är utifrån sina egna förutsättningar och sin utbildningsprofil.
- Lärosätet bör ha explicit fastställda mål och målgrupper för arbetet med breddad rekrytering, för att nå de faktiskt underrepresenterade grupperna.
- Lärosätet bör tydliggöra uppföljningsarbetet för studentpopulationen som rör breddad rekrytering.

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

Lärosätet skapar bara delvis förutsättningar för arbetet då ansvarsfördelningen är otydlig.

Lärosätet organiserar utbildning och forskning i fem skolor med ett gemensamt verksamhetsstöd. I självvärderingen nämns att det finns en grundutbildnings- respektive forskarutbildningsansvarig som ansvarar för rekrytering, men att det i praktiken är avdelningar inom verksamhetsstödet som ansvarar för den. Lärosätets mål med arbetet beslutats alltså till största delen decentraliserat och styrs av respektive avdelning.

Lärosätet har inte en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Lärosätet skriver att det finns ett missnöje med att rekryteringsarbetet styrs från verksamhetsstödet eftersom det gör att initiativ från skolorna hindras. I självvärderingen framgår att även ansvaret för rekrytering ligger på t.ex. grundutbildningsansvarig vid skolorna, men ”trots det hamnar ansvaret i praktiken på avdelningar inom det gemensamma verksamhetsstödet”. Detta missnöje kan enligt bedömargruppen kopplas till den oklara ansvarsfördelningen.

Lärosätet har till viss del integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet. Som en del av kvalitetssystemet ska programansvariga reflektera över rekrytering och genomströmning.

Bedömargruppen menar att i en sådan reflektion borde frågor om breddad rekrytering och breddat deltagande aktualiseras. Det framgår inte av självvärderingen om så faktiskt sker.

I lärosätets verksamhetsplan för 2020 finns angett att generella ansträngningar behövs för att öka rekryteringen av underrepresenterade grupper. I verksamhetsplanen för 2021 har vicerektorn för utbildning ett uppdrag att bilda en arbetsgrupp för arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. Bedömargruppen ser positivt på dessa initiativ.

Lärosätet likställer i flera fall breddad rekrytering och rekrytering i allmänhet. Kåren skriver att insatser som finns för breddad rekrytering inte kategoriseras som det, medan bedömargruppen även urskiljer exempel på det motsatta i självvärderingen. Ett exempel är att lärosätet gör undersökningar runt potentiella studenter utan att sätta det i ett sammanhang med breddad rekrytering, vilket skulle kunna vara värdefullt i arbetet.

I målgruppsundersökningen från 2019, som är en bilaga till självvärderingen, finns en fråga som även kåren plockat upp och det är synen på lärosätets olika campusområden. Undersökningen visar att det är skillnad i hur attraktiva de är och kåren skriver att ”befintliga studenter upplever även i viss grad att utbildningarna på dessa campusområden har lägre status samt upplever sig i mindre grad som del av KTH”. I självvärderingen skriver lärosätet att man har placering på flera olika campus och att det kan bidra till breddad rekrytering. Att ha verksamhet på flera olika platser kan, enligt bedömargruppen, vara ett sätt för lärosätet att bredda sin rekrytering, eftersom det är svårt för studenter att hitta boende inne i Stockholm och många studenter vill studera närmare hemmet.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör tydliggöra hur ansvaret för arbetet med breddad rekrytering är fördelat i organisationen och vem som förväntas göra vad.
- Lärosätet bör lägga till fler frågor i lärosätets kvalitetssystem att reflektera över för att fånga breddad rekrytering, än enbart rekrytering i allmänhet och genomströmning.
- Lärosätet kan se över organisationen för att förbättra arbetsmetoder och uppföljningar samt informationsspridning ut i organisationen.
- Lärosätet kan se vidare på studentkårens inspel om utbildningarnas och campusorternas status och arbeta med det för att göra valen av campus likvärdiga.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen men bör ta fram en mer systematisk och långsiktig strategi.

Självvärderingen tar upp flera intressanta aktiviteter som troligen kan stötta en breddad rekrytering. Exempelvis är *Vetenskapens hus* ett sätt för lärosätet att visa elever på grund- och gymnasieskolan vad teknik och naturvetenskapliga utbildningar är och väcka intresse för högskolestudier inom ämnet. Besöken kan även bidra till att eleverna får förebilder inom området efter att de har fått träffa studenter och forskare.

Bedömargruppen ser detta som bra verktyg för att öka högskoleövergången. För att bredda rekryteringen behöver insatser göras tidigt i åldrarna som i grundskolan, gärna under låg- och mellanstadiet, när barn börjar sortera yrken efter kön och status.

Lärosätets aktiviteter bidrar till lärosätets mål och målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. Lärosätet har, som många andra lärosäten, behörighetsgivande utbildning och nämner att detta kan bidra till mångfald samt att breddad rekrytering sker genom dessa utbildningar. Bedömargruppen tycker att det är positivt att lärosätet har utökat med fler basårutbildningar och att lärosätet kan se tendenser med studerande från fler bostadsorter och att man når något fler med utländsk bakgrund.

Enligt lärosätets utvecklingsplan bör studenter på högskolan vara representativa för samhället i övrigt, bland annat när det gäller kön. År 2015–2019 gjordes satsningen *Giant och Tekla-festivalen*, för att locka fler kvinnor genom en digital kampanj och ett inspirationsevenemang med föreläsningar och workshoppar. Bedömargruppen ser positivt på dessa insatser men förutom insatser för att rekrytera det underrepresenterade könet, finns det enligt självvärderingen dock få insatser som görs för att exempelvis nå studenter bortanför KTH:s närområde. I dag rekryterar man främst inom Stockholmsområdet. Lärosätets aktiviteter för breddad rekrytering är alltså inte i så stor utsträckning riktade mot målgrupper som lärosätet har identifierat som målgrupper utifrån sin kunskap om studentpopulationen. Här har lärosätet således ett utvecklingsområde.

För att bredda rekryteringen har lärosätet arbetat för att visa mångfald i de bilder som kommuniceras ut och använt sig av studentambassadörer som ska spegla den mångfald som finns på lärosätet.

Ett gott exempel vid rekrytering och ansökan, enligt bedömargruppen, är att lärosätet använder sig av ett jämförelseverktyg som stöd till den som ska välja utbildning. Kopplingen till Agenda 2030 är tydlig, liksom innehållet och omfattningen på programmet man är intresserad av. Detta

bidrar till att ge den sökande mer information kring utbildningsval och ta bort osäkerhetsfaktorer som kan avskräcka sökanden.

Lärosätet har en studentkår som till viss del arbetar med breddad rekrytering. Studentkåren arbetar även med det breddade deltagandet genom att ta emot nya studenter och inkluderingsarbete. Studentkåren skriver i sin studentinlaga att man gärna samarbetar ännu mer med lärosätet i frågorna. Lärosätet nämner samarbetet och att det finns en utbildning för de egna lärarna och studentkåren, som är kopplad till värdegrund och demokrati. Bedömargruppen ser positivt på den typen av samverkan mellan studentkåren och lärosätet.

Bedömargruppen anser det intressant att lärosätet väljer att se lärarutbildningarna som en långsiktig strategi för rekrytering till övriga utbildningar, genom att bra lärare inom till exempel matematik ökar möjligheten för elever att få bra undervisning och då motiveras att välja en teknisk utbildning. Det vill säga en strategi för att kunna få fler elever som passar in i lärosätets ambition att nå de bäst lämpade. Detta skulle enligt bedömargruppen också kunna ingå i en strategi för breddad rekrytering.

Lärosätet skriver i självvärderingen att man tror att en tydligare strategi för rekrytering, kopplat till en definition av breddad rekrytering, skulle göra arbetet mer systematiskt. Bedömargruppen delar den analysen.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör tydligare skilja på rekryteringsinsatser i allmänhet och breddad rekrytering samt vara noga med uppföljningen av insatserna.
- Lärosätet bör ta fram en strategi för att utforma arbetet mer systematiskt, strategiskt och långsiktigt.
- Lärosätet kan välja insatser specifikt för att nå underrepresenterade grupper, exempelvis utanför Stockholmsområdet.

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

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs upp till viss del men ytterligare uppföljningar kan göras. Av självvärderingen framgår att den uppföljning som görs främst handlar om olika enkäter till både studenter och doktorander, vilket tagits upp ovan.

KTH bidrar till kunskapen inom området i landet genom den egna undersökningen *Basår och mångfald – en studie av studenter antagna till behörighetsgivande förutbildning på sju lärosäten åren 2005–2016*, som är bilagd självvärderingen. Bedömargruppen anser att rapporten är en värdefull utvärdering av vikten av dessa utbildningar för breddad rekrytering, även om det inte enbart handlar om uppföljning av just KTH:s insatser.

Erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas enligt bedömargruppen till vara. Så sker i exemplet *Giants*. Satsningen *Giants* ledde till att 30–40 procent av deltagarna antogs till högskolan inom 2 år, men det framgår inte om satsningen fortsatte efter 2019. Även till forskarnivå står det underrepresenterade könet i fokus. Lärosätet har arbetat systematiskt med dessa rekryteringar och upplever att det gett resultat, vilket bedömargruppen ser positivt på.

Lärosätet ser lärarutbildningen som en viktig pusselbit för att öka intresset för naturvetenskapliga ämnen och då på sikt för att bredda rekryteringen av studenter till KTH. Lärarutbildningen följdes upp i karriärenkäten från 2018, som visar att knappt hälften av de examinerade från utbildningarna till civilingenjör och lärare arbetar med ”utbildning/undervisning”, och därmed kan bidra med dubbla perspektiv. Problemet med att få VFU-platser i rätt tid lyfter man in som problematiskt och försvårande för lärosätets lärarutbildningar.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet kan ytterligare tydliggöra systematiken i uppföljningen och vad som görs med resultaten.
- Lärosätet kan ännu mer följa upp studenter som exempelvis hoppar av utbildningen.

## **Linköpings universitet**

### **Bakgrundsbeskrivning**

Linköpings universitet består av fyra fakulteter och tolv institutioner. Fakulteterna är filosofiska fakulteten, medicinska fakulteten, tekniska fakulteten och området Utbildningsvetenskap. Lärosätet har en matrisorganisation, vilket innebär att de tolv institutionerna är direkt placerade under rektor. Antalet helårsstudenter var 17 972 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas. Under 2020 hade lärosätet 1 200 forskarstuderande och 4 100 medarbetare. Lärosätet bedriver verksamhet vid fyra campusområden: campus Valla, campus Universitetssjukhuset (US), campus Norrköping samt campus Lidingö. Dessutom bedrivs distansutbildning samt decentraliserad utbildning på ett antal studieorter. Lärosätet har utbildningsprogram med inriktning mot en profession som till exempel lärare, civilekonom, ingenjör, läkare och sjuksköterska.

För läsåret 2017/18 var 56 procent av nybörjarstudenterna kvinnor. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter varierade mellan 56 procent – 57 procent under perioden 2013/14 – 2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter 2017/18 var 29 procent från Östergötlands län, följt av Stockholms län (20 procent) och Västra Götalands län (9 procent). Nybörjarstudenterna var 2018/19 yngre vid lärosätet jämfört med samtliga nybörjarstudenter. Medianåldern för nybörjarstudenterna vid



lärosätet var 23 år och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna som var 30 år eller äldre var 26 procent vid lärosätet och 30 procent i riket som helhet. Andelen nybörjarstudenter med utländsk bakgrund var 19 procent för läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 14 procent sedan 2007/08. Av nybörjarna 2016/17 var 11 procent födda utomlands. Av samtliga antagna studenter 2017/18 hade 42 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 37 procent sedan 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

**Bedömning med motivering:** Lärosätet har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar men målsättningen med arbetet liksom målgrupperna är inte tillräckligt konkreta.

En explicit definition av breddad rekrytering finns, som handlar om att rekrytering och genomströmning ska vara på lika villkor för alla, oavsett gruppstillhörighet, med alla diskrimineringsgrunderna uppräknade. Även socioekonomi ska beaktas. En rimlig tolkning, som bedömargruppen gör, är att den definitionen bygger på ett individperspektiv, där varje individ ska ha lika möjligheter. Grupp tänkande och representativitet ingår inte i definitionen. Bedömargruppen har inga principiella invändningar mot detta. En observation är dock att ett individperspektiv är svårare att följa upp.

Lärosätet har en målsättning med sitt arbete med breddad rekrytering: Lärosätet vill attrahera ”eftertraktade studenter”. Men den målsättningen väcker enligt bedömargruppen frågor: Vem är eftertraktad? Bedömargruppen anser att målsättningen är problematisk då det kan uppfattas på flera olika sätt men också för att det kan finnas en spänning mellan att alla studenter ska välkomnas på lika villkor, och att vissa studenter ses som mer eftertraktade än andra.

Det finns inte någon tydlig koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Bedömargruppen anser att det är önskvärt att klargöra hur breddad rekrytering passar in i lärosätets strategier.

Lärosätet har inte identifierat tydliga målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. Vissa resonemang finns om kön och kommuner med låga övergångstal till högskolan som skulle kunna tolkas som målgrupper, men lärosätet bör förtydliga vilka målgrupperna är.

Av självvärderingen framgår inte heller om lärosätet har kännedom om sin studentpopulation och följer såvitt det framgår inte upp den. I

självvärderingen finns enbart vag information om uppföljning av grundutbildningsstudenter och obefintlig information om uppföljning av doktorander.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör ta fram tydliga konkreta målsättningar och målgrupper, och koppla dessa till både definition och strategier.
- Lärosätet kan i större utsträckning arbeta mot uppföljningsbara mål.
- Lärosätet kan reflektera över hur man förhåller sig till breddningsaspekter som inte täcks av diskrimineringsgrunderna.

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

Lärosätet skapar bara delvis förutsättningar för arbetet då ansvarsfördelningen är otydlig.

Lärosätets målsättningar med arbetet beslutas centralt och arbetet med breddad rekrytering styrs av en grupp för lika villkor ledd av prorektor. Lärosätet har sedan 2013 haft en central organisation med fokus på lika villkor. En översyn av organisationen gjordes 2019–2020 med beslut hösten 2020 om en ny organisation. Breddad rekrytering ska tydligare än innan samorganiseras med arbetet om lika villkor, och en grupp för lika villkor ledd av prorektorn tillsattes.

Lärosätet har nyligen integrerat arbetet med breddad rekrytering i ordinarie styrsystem. I den nya organisationen ska lika villkor och därmed även breddad rekrytering tydligare integreras i ordinarie verksamhetsprocesser. Bedömggruppen ser positivt på det förutsatt att breddningsarbetet inte kommer bort bland allting annat som ingår i ordinarie verksamhetsprocesser. Handlingsplaner för lika villkor finns både centralt och i de olika enheterna ner till institutionsnivå. Även studentorganisationer engageras i arbetet.

Lärosätet har inte en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Ansvarsfördelningen och samordningen mellan central och lokal nivå är oklar i den nya organisationen. Oklart är också hur det operativa arbetet är avsett att bedrivas, och hur information och resurser knutna till breddad rekrytering ska flöda. Bedömggruppen anser att det är viktigt att detta klargörs för alla som är involverade i arbetet.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör tydliggöra hur ansvaret för breddad rekrytering fördelas mellan centrala grupper och ordinarie verksamhetsprocesser.
- Lärosätet kan säkerställa att breddningsarbetet inte kommer bort bland alla andra arbetsuppgifter i de ordinarie verksamhetsprocesserna.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför aktiviteter som sannolikt kan medverka till att bredda rekryteringen, men bedömargruppen ser inga belägga för systematik och långsiktighet i arbetet.

Lärosätets aktiviteter för breddad rekrytering är inte riktade mot målgrupper som lärosätet har identifierat, eftersom lärosätet inte tydligt har pekat ut några målgrupper. Bedömargruppen ser det som väsentligt för valet av aktiviteter att ha tydliga målgrupper. De fem exempel som nämns är dock bra: Skapa tidigt intresse, Underlätta övergången till högskolan, Alternativa urval, Decentraliserade lärarutbildningar och Kön fördelning. Även om det är bra exempel är kopplingen till mål och målgrupper vag.

Långsiktiga aktiviteter för att väcka barns intresse för högre studier kan potentiellt vara verkningsfulla breddningsåtgärder. Bedömargruppen ser positivt på dem, även om effekten av sådana aktiviteter bara kan utvärderas efter många år.

Lärosätets arbete med alternativt urval kan enligt bedömargruppen lyftas fram som ett gott exempel. Till flera yrkesutbildningar med hård konkurrens om platserna antas en viss del av studentgruppen genom alternativt urval. I den urvalsgruppen krävs minst två års arbetslivserfarenhet. Syftet är både kvalitetshöjande och breddande. Kravet på arbetslivserfarenhet gynnar framför allt äldre studenter och utesluter den som kommer direkt från gymnasiet. Systemet har använts i ett antal år, och de utvärderingar som lärosätet refererar i självvärderingen visar att syftet väsentligen uppnås.

Även den decentraliserade lärarutbildningen är ett intressant sätt att nå nya grupper. De utbildningarna attraherar betydligt äldre studenter än motsvarande campusutbildning, och många sökande har inte sökt något annat, vilket visar att målgruppen nås. Bedömargruppen ser positivt på detta.

Lärosätet noterar att rena rekryteringsåtgärder inte har någon varaktig effekt på jämställdhet. För att förändra balansen krävs i stället stöd för det underrepresenterade könets deltagande och trivsel. Den kloka observationen kan sannolikt generaliseras till fler aspekter av breddningsarbete, och fler lärosäten bör ta till sig den.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör systematiskt och långsiktigt utveckla tydligt riktade aktiviteter när konkreta mål och målgrupper har identifierats.

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

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs till stor del inte upp.

Av självvärderingen framgår att uppföljning ska ske i årsredovisningen. En sökning på ”breddad” i lärosätets årsredovisningar för 2019 och 2020 ger dock ett begränsat resultat. Avsnittet om breddad rekrytering i årsredovisningen är snarlikt listan med exempel på verksamheter i självvärderingen och innehåller inte någon egentlig uppföljning. Viss studentstatistik finns uppdelad på kön i årsredovisningen, men andra breddningsaspekter beaktas inte. Som en del av kvalitetssäkringsarbetet görs uppföljning av exempelvis söktryck och genomströmning utifrån kön, men det syns ingen uppföljning av andra breddningsaspekter.

Uppföljning nämns i samband med vissa aktiviteter i självvärderingen, vilket är lovvärt. Men inga belägg finns för någon systematik i uppföljningen, förutom för kön.

Erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas i vissa fall till vara. Även här saknas dock belägg för systematik och helhetstänk.

#### Rekommendationer

- Lärosätet bör säkerställa att uppföljning görs på ett systematiskt sätt.
- Lärosätet bör följa upp fler breddningsaspekter än kön.
  
- Lärosätet kan arbeta mer systematiskt med genomströmning, uppföljning och söktryck.

## Linnéuniversitetet

### Bakgrundsbeskrivning

Linnéuniversitetet bedriver utbildningar inom konst och humaniora, hälso- och livsvetenskap, samhällsvetenskap, naturvetenskap, teknik och ekonomi. Utbildningsutbudet utgörs till två tredjedelar av programutbildningar och en tredjedel av fristående kurser. Professionsutbildningar utgör ungefär hälften av samtliga programutbildningar där lärarutbildningen är störst. Andra exempel på professionsutbildningar är civilingenjör, civilekonom, högskoleingenjör, sjuksköterska, socionom, psykolog, sjöingenjör och sjökaptan. Sjuksköterskeutbildningen liksom lärarutbildningen erbjuds även vid andra studieorter. Under 2020 hade lärosätet sammanlagt 27 388 registrerade studenter varav 16 383 helårsstudenter. Enligt självvärderingen är andelen kvinnor som studerar något högre än andelen män på samtliga utbildningsnivåer, men skillnaderna varierar beroende på ämnesinriktning.

Lärosätet bedriver forskarutbildning inom 32 ämnen med sammanlagt cirka 300 doktorander. Forskarutbildningen bedrivs bland annat inom ramen för forskarskolor, i nationella samarbeten genom utbildningsnätverk och i samarbete med avnämare inom region, kommun och företag.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 63 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 61–63 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 21 procent från Stockholms län, följt av Skåne län (16 procent) och Västra Götalands län (14 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 26 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 37 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 20 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 12 procent sedan läsåret 2009/10. Av nybörjarna till högre utbildning var 13 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 36 procent högt utbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 30 procent sedan läsåret 2009/10.

## **Bedömningsområde: Styrning och organisation**

### **1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?**

Lärosätet har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering men tolkningen liksom målsättningen med arbetet är allt för generellt formulerade.

Lärosätet har som vision att ge studenterna de bästa förutsättningarna för att oberoende av utgångsläge göra en framgångsrik utvecklingsresa. En egen definition togs fram av lärosätet i samband med jämställdhetsintegreringsarbetet: ”Ett universitet där alla, oavsett bakgrund, ges samma möjligheter”. Definitionen är inte officiellt beslutad men självvärderingen hänvisar till den. I övrigt anger lärosätet att man ansluter sig till Universitets- och högskolerådets definition av breddad rekrytering: ”Rekrytering av studenter från grupper som på olika sätt är underrepresenterade vid olika högskoleutbildningar, olika typer av stödåtgärder under utbildningen, dvs. breddat deltagande, samt lärosätens stödåtgärder när det gäller studenternas och nyexaminerades anställningsbarhet”. I självvärderingen skriver lärosätet att man därför anlägger ett brett perspektiv på breddad rekrytering som man anser även ska omfatta breddat och inkluderande deltagande samt arbetsmarknadsanknytning. Bedömargruppen ser att lärosätet har god kännedom om sin studentpopulation, men att lärosätet inte tagit ställning

till vilka grupper som man behöver fokusera för att nå sitt mål om att vara ett universitet där alla, oavsett bakgrund, får samma möjligheter. Bedömargruppen anser att en mera strategisk analys av studentpopulationen skulle kunna hjälpa lärosätet att tolka sitt uppdrag utifrån sina specifika förutsättningar.

Lärosätet anger i självvärderingen att man planerar att utgå från rekommendationer och goda exempel från denna tematiska utvärdering för att organisera sitt arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. Lärosätet arbetar med två nya övergripande dokument, *Vision 2030* och *Målsättningar för 2025*, som de planerar att ha som utgångspunkt även för det fortsatta arbetet med breddad rekrytering. Bedömargruppen noterar att lärosätet så här långt inte dragit nytta av lärdomar från de tidigare arbeten som gjorts om breddad rekrytering, men utgår från att även de kommer att ingå i de nya strategidokumenterna.

Lärosätet anger att man i de nya målen ska konkretisera arbetet med breddad rekrytering. För framtiden vill man arbeta med aktiva åtgärder och samla dessa under benämningen ”Studera på lika villkor”, som kan inkludera studentrekrytering, livslångt lärande, utbildning som underlättar övergången till akademien, breddat deltagande, genomströmning/kvarvaro och arbetsmarknadsanknytning. Det saknas en plan för att rekrytera underrepresenterade grupper till forskarutbildningen. Bedömargruppen anser att det finns väldigt lite information om de 300 doktoranderna.

I SWOT-analysen lyfter lärosätet fram det som en styrka att lärosätet inkluderar två campus med flera studieorter. Bedömargruppen anser att kraven på tydlighet för mål och struktur kommer att vara stora, för att få två från början olika administrativa system att fungera väl tillsammans.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör formulera en lokal tolkning av arbetet med breddad rekrytering som utgångspunkt för det fortsatta arbetet.
- Lärosätet bör formulera uppföljningsbara mål för sitt arbete med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör definiera målgrupper för arbetet med breddad rekrytering för de olika utbildningarna/programmen och campusorterna baserat på kartläggningar av studentpopulationen.

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

Lärosätet har inte skapat tillräckliga ramar och förutsättningar för sitt arbete med breddad rekrytering.

Lärosätet har ännu inte integrerat arbetet med breddad rekrytering i ordinarie styrsystem. Av självvärderingen framgår att man är medveten om att det saknas tydliga mål och riktlinjer för hur arbetet med breddad rekrytering ska bedrivas. Lärosätet har planer på att förstärka styrning

och organisation generellt, och planerar då att integrera breddad rekrytering i ordinarie styrsystem. Lärosätet lyfter fram att rådet för utbildning och lärande, som ligger under rektorn, skulle kunna ha uppdraget att arbeta med dessa frågor. Från och med våren 2021 har lärosätet en vicerektor för hållbarhet, som bland annat ska verka för att nå målet om att ”studera på lika villkor”. Dessutom finns två koordinatörer som har som uppdrag att stötta arbetet med att studera på lika villkor. Fakulteter har som uppdrag att verka för att bygga kompletta akademiska miljöer på samtliga tre utbildningsnivåer och motverka könssegregerad snedrekrytering till yrkesutbildningarna. Bedömargruppen anser att detta uppdrag skulle kunna samordnas med arbetet med breddad rekrytering.

Bedömargruppen anser att det finns risk för att arbetet med breddad rekrytering försvinner om det integreras helt i de nya strategierna och i den nya organisationen. Bedömargruppen föreslår att lärosätet har en särskild plan för arbetet med breddad rekrytering under en tid när lärosätet har så stora utmaningar med en ny och större organisation samt skapandet av en ny organisationskultur. Genom att lägga stort fokus på breddad rekrytering under några år kan lärosätet skapa ”ett lärosäte där alla oavsett bakgrund, ges samma möjligheter”.

Lärosätet har inte en tydlig arbetsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Förslag på framtida organisationen beskrivs, men det återstår fortfarande arbete när det gäller ansvarsfördelning för breddad rekrytering och breddat deltagande. Det är, för bedömargruppen, oklart var målen beslutas. Av självvärderingen framgår det inte att arbetet med breddad rekrytering är integrerat i kvalitetssystemet. De resurser som finns avsatta avser framför allt för aktiviteter inom breddat deltagande. Dock, menar bedömargruppen, att arbetet med inventering och analys är genomtänkt, och att detta arbete kan användas i framtiden.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör snarast förverkliga de åtgärder som lärosätet själva anger är viktiga.
- Lärosätet bör ta fram en handlingsplan för arbetet med breddad rekrytering. Planen bör utifrån en behovsanalys definiera ansvarsförhållandena på central och lokal nivå.
- Lärosätet bör tydliggöra var samordningen av arbetet med breddad rekrytering ska ske.
- Lärosätet bör utifrån de övergripande dokumenten specificera och tydliggöra hur det fortsatta arbetet med breddad rekrytering ska organiseras.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen men då såväl mål för arbetet som målgrupperna är så generellt formulerade riskerar aktiviteterna att bli uddlösa.

I självvärderingen listar lärosätet en rad olika aktiviteter som exempel på arbete med breddad rekrytering. Här listas också aktiviteter med syfte att bredda deltagandet. Men lärosätet anger inte hur de aktiviteter som beskrivs faktiskt bidrar till att bredda rekryteringen.

Rekryteringskampanjer genomförs kontinuerligt och där är lärosätet medvetet normkritisk. Aktiviteter för att påverka attityden till högre utbildning hos yngre barn, och då specifikt ökat intresse för teknik, naturvetenskap och matematik, beskrivs. Bedömargruppen anser att arbetet med att öka intresset för teknik, naturvetenskap och matematik är bra, men borde kompletteras med motsvarande åtgärder för att påverka pojkars attityder till att arbeta inom till exempel äldreomsorgen. Bland aktiviteterna hittar vi också *Mot nya höjder* – ett skolprojekt med utmaningar och experiment som berört cirka 2 000–5 000 elever per år under åren 2015–2019. *Science Outreach* är ett annat projekt som lyfts fram där skolklasser i Kronobergs län fått träffa forskare (cirka 30 forskare per år) för att inspirera elever.

Lärosätet har även aktiviteter som underlättar övergången till universitetsstudier, som basår samt högskoleförberedande kurser i språk och matematik. Utbildningar och kurser riktade mot invandrade individer finns, till exempel Arbetsförmedlingens snabbspår, nybörjarsvenska och validering av reell kompetens. Lärarutbildningarna har anpassat antagningen till vissa av sina utbildningar och ger fler möjligheter till att komma in på dessa utbildningar. Bedömargruppen anser att lärosätets aktiviteter för breddad rekrytering delvis är riktade mot målgrupper som lärosätet har identifierat. Bedömargruppen anser vidare att alternativa antagningsmöjligheter kan vara positivt för breddad rekrytering, men att de måste analyseras, beskrivas och utvärderas i framtida planer.

Lärosätet har också en satsning inom breddat deltagande, till exempel Early alert, som följs upp med intervjuer och där uppföljningen är en integrerad del av satsningen. Studenterna nämner i sin studentinlaga särskilt en verksamhet om samverkansinläring som de anser är värd att utveckla. Lärosätet menar i självvärderingen att lärosätets två campus kan vara en möjlighet att nå flera grupper av studenter. Bedömargruppen menar att eftersom det inte finns några mål för arbetet med breddad rekrytering, går det inte att bedöma om möjligheterna som två campus kan innebära uppfylls. Bedömargruppen ställer sig vidare frågande till om inte flera av åtgärderna, till exempel marknadsföringsinsatser, kan



antas rikta sig mer mot en allmän rekrytering än mot en breddad rekrytering. Bedömargruppen vill dock poängtera att man är mycket positiv till att lärosätet i mångt och mycket inkluderar forskarstuderande i analysen.

Bedömargruppen anser att det finns brister i lärosätets arbete med breddad rekrytering, eftersom stora delar av nödvändig organisation och mål fortfarande saknas. Bedömargruppen anser trots det att lärosätet har goda förutsättningar för det fortsatta arbetet med breddad rekrytering.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör specificera målgrupper och ange uppföljningsbara mål för aktiviteterna.
- Lärosätet bör samordna sina aktiviteter för breddad rekrytering inom lärosätet på ett strukturerat sätt, för att tydliggöra kopplingen till mål och identifierade målgrupper, uppföljning och återkoppling.

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

Lärosätet gör viss uppföljning av arbetet med breddad rekrytering men det sker inte systematiskt och det är otydligt vilka åtgärder det resulterat i.

Lärosätet har genomgått en stor sammanslagning 2010 med efterföljande omorganisation och har valt att inte redovisa så mycket av tidigare erfarenheter och lärdomar och hur man tagit hand om dem.

Bedömargruppen ser den stora omorganisationen och sammanslagningen som en utmaning, samtidigt som den erbjuder stora möjligheter att skapa en tydlig struktur för genomtänkta, väldefinierade och uppföljningsbara mål för det framtida arbetet med breddad rekrytering. Självvärderingen lyfter fram att viss uppföljning skett genom den årliga sammanställningen av de åtgärder som redovisas i verksamhetsberättelserna, men det är otydligt för bedömargruppen vad som avses och vilka åtgärder det har resulterat i. Lärosätet har god kännedom om befintlig statistik och vilka källor de kan använda, som SCB och UKÄ. Det saknas dock en koppling till verksamheten.

Lärosätet genomför utvärderingar utifrån kriterier som kön, studievana i hemmet och utländsk bakgrund, samt planerar att komplettera dem med uppföljning av med ålder och antal studenter med funktionshinder. Men någon plan finns inte för hur utvärderingarna ska omsättas till praktik för att förbättra och utveckla aktiviteter inom breddad rekrytering.

Enligt studentinlagan har lärosätets kartläggningar och utvärderingar inte som syfte att undersöka breddad rekrytering. Studenterna menar att utvärderingarna skulle kunna utvecklas för att även få med perspektiv på breddad rekrytering och breddat deltagande. Studenterna påpekar också att de inte fått ta del av de siffror som finns i självvärderingens

bakgrundsbeskrivning. Bedömargruppen anser att lärosätet bör ta tillvara på studentengagemanget och arbeta tillsammans med kårerna i det fortsatta arbetet med att utveckla, utvärdera och följa upp åtgärder för en mer breddad rekrytering.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör säkerställa en systematisk uppföljning av arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör följa upp de egna förslagen som finns i självvärderingens sammanfattning.
- Lärosätet kan komplettera enkäter och undersökningar med olika målgrupper (presumtiva blivande studenter, studenter, doktorander, alumner) med frågor som ger ett underlag för det fortsatta arbetet med breddad rekrytering.

## Luleå tekniska universitet

### Bakgrundsbeskrivning

Luleå tekniska universitet bedriver utbildning på grundnivå och avancerad nivå vid fyra campusorter: Luleå, Piteå, Skellefteå och Kiruna. Lärosätets utbud av utbildningar är inom samhällsvetenskap, teknik och naturvetenskap, hälsovetenskap, konst och media samt lärarutbildningar. Under 2020 hade lärosätet drygt 7 700 helårsstudenter. En stor del av lärosätets program och kursutbud ges med nätbaserad undervisning, vilket följs av drygt 30 procent av det totala antalet helårsstudenter. Könsfördelningen skiljer sig mellan olika utbildningar. Teknikutbildningar har idag könsfördelningen 30/70 mellan kvinnor och män, medan det omvända gäller för bland annat lärarutbildningen.

Lärosätet bedriver idag utbildning på forskarnivå inom ramen för knappt 70 forskningsämnen och antalet doktorander var 2020 knappt 600 personer. Medianåldern för doktorandnybörjarna vid lärosätet är cirka 29 år och 35 procent av dem är kvinnor.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 52 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 50–53 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 22 procent från Stockholms län, följt av Norrbottens län (14 procent) och Västra Götalands län (13 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 26 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 34 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 14 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning

utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 9 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 10 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 40 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 29 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har bara delvis tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar då det saknas tydliga målsättningar för underrepresenterade grupper annat än kön.

I lärosätets vision 2030 framgår att jämställdhet är ett stort fokus för lärosätet och att en av huvudstrategierna är ”Välkomnande kultur”. Det innebär att alla, oavsett bakgrund, ska se möjligheterna med högre studier samt känna sig välkomna och inkluderade i den akademiska miljön. Lärosätet lyfter i självvärderingen fram att breddad rekrytering bidrar till en mer heterogen miljö, vilket både berikar och utvecklar utbildning och forskning. Lärosätet beskriver att breddad rekrytering skapar större efterfrågan på utbildningsplatser, vilket bidrar till att de bästa studenterna, oavsett bakgrund, antas till högre studier. Breddad rekrytering till grundnivå är, enligt självvärderingen, en viktig förutsättning för breddad rekrytering till utbildning på forskarnivå och en central del i lärosätets arbete med jämställdhetsintegrering. Det framgår vidare i självvärderingen att det underrepresenterade könet inom ett forskningsämne får företräde till studier på forskarnivå vid lika meriter.

Bedömargruppen anser att lärosätet väl motiverar vikten av att arbeta med breddad rekrytering generellt sett, men menar samtidigt att lärosätet saknar en lärosätesspecifik tolkning av breddad rekrytering, och även saknar uppföljningsbara mål för olika aspekter av och målgrupper kopplat till breddad rekrytering. Det framgår i självvärderingen att jämställdhet är en central del av lärosätets vision. Utifrån lärosätets profil och förutsättningar anser bedömargruppen att lärosätets fokus på kön och jämställdhet är fullt rimligt och att lärosätets arbete med jämställdhetsintegrering framstår som mycket gediget. Bedömargruppen anser dock att den tydliga prioriteringen i arbetet med breddad rekrytering innebär att lärosätet bara delvis har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar. Mot bakgrund av sitt diversifierade utbildningsutbud finns det skäl för lärosätet att se över och identifiera ytterligare målgrupper på lärosätets- och programnivå, för att bredda rekryteringen bland de grupper som är underrepresenterade i studentpopulationen och bland de forskarstuderande.

Huvudstrategin ”Välkomnande kultur” och några av delmålen i lärosätets vision tangerar frågor om breddad rekrytering, och bedömaregruppen anser därför att det finns en koppling mellan breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Bedömaregruppen anser dock att lärosätet bör stärka kopplingen ytterligare genom en tydligare lärosätesspecifik tolkning och mer konkreta och uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering som tar hänsyn till fler aspekter än kön. Enligt bedömaregruppen framgår det inte heller av självvärderingen om eller hur lärosätet systematiskt kartlägger och skaffar sig kännedom om sin studentpopulation och följer upp den.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör utveckla sin lärosätesspecifika tolkning av uppdraget med breddad rekrytering och basera den på ytterligare grupper i student- och forskarstudentpopulationen som är underrepresenterade.
- Lärosätet bör mot bakgrund av sitt diversifierade utbildningsutbud sätta upp uppföljningsbara mål på fakultets-, institutions- och programnivå.
- Lärosätet bör tydliggöra hur man systematiskt skaffar sig kännedom om hur student- och forskarstudentpopulationen ser ut och förändras över tid i förhållande till sina mål för breddad rekrytering.

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

Lärosätet har bara delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet då ansvarsfördelningen på olika nivåer vid lärosätet inte är tydlig.

Lärosätets mål med arbetet för breddad rekrytering beslutas centralt och styrs genom lärosätets vision, huvudstrategier, strategiska satsningar, planering och uppföljning samt genom riktlinjer och operativa insatser. Lärosätet anger också att de i sin vision och huvudstrategi har delmål som kopplar till breddad rekrytering. Bland annat framhåller lärosätet att delmålen berör goda studie- och arbetsmiljöer, medarbetare och besökare oavsett bakgrund och nationalitet, professionell och inkluderande mottagandeorganisation för studenter samt en jämställd organisation. Självvärderingen lyfter fram några ytterligare aktiviteter, projekt och processer som lärosätet framhåller är centrala för att skapa ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering.

Bedömaregruppen anser att lärosätet lyfter fram goda exempel på aktiviteter och processer, men att lärosätet inte har en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Det framgår till exempel inte tydligt för bedömaregruppen av självvärderingen om eller hur arbetet med breddad rekrytering samordnas. Det är också oklart vilka funktioner och roller som har utpekade ansvarsområden kopplat till breddad rekrytering på olika nivåer i verksamheten, med undantag av det som rör kommunikation och studievägledning. Bedömaregruppen frågar

sig därför hur till exempel nämnder, råd och motsvarande arbetar med frågorna samt hur ansvarsfördelningen ser ut i det verksamhetsnära arbetet på institutions- och programnivå.

Utifrån vad som går att utläsa i självvärderingen gör bedömargruppen bedömningen att lärosätet inte heller har integrerat breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet. Bedömargruppen noterar dock ett antal goda exempel som bidrar till att skapa förutsättningar för arbetet.

Bedömargruppen vill särskilt framhålla en av lärosätets huvudprocesser som är ”Utveckla utbud”. Den processen handlar bland annat om att ta fram nydanande utbildningar där jämställdhet, likabehandling och breddad rekrytering ska beaktas. Bedömargruppen ser det också som positivt att lärosätet investerar medel i satsningen, liksom i arbetet med att öka andelen nybörjare och kvarvaron av det underrepresenterade könet i ett antal utbildningar.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör tydliggöra vilka roller och funktioner på olika nivåer som har särskilda ansvarsområden för breddad rekrytering.
- Lärosätet kan undersöka om det finns ett behov av en mer lärosätesövergripande samordning och ledning av arbetet med breddad rekrytering genom att skapa ett formaliserat forum för arbetet, som ett råd alternativt en styr- eller arbetsgrupp med en bred representation från kärn- och stödverksamheten inklusive studenter.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför flera olika aktiviteter för att bredda rekryteringen men bör undersöka om det finns behov av att utveckla sina aktiviteter för att nå fler underrepresenterade grupper utöver kön.

Lärosätet beskriver i självvärderingen aktiviteter som rör exempelvis utbildningsutbud, studentrekrytering och antagningsprocesser. Det framgår också att lärosätet genomför vissa aktiviteter för att nå olika åldersgrupper och presumtiva studenter ifrån områden där övergången till högre studier är låg. Dessutom erbjuds ett snabbspår för utländska ingenjörer och en rad aktiviteter för att stödja studenter som redan är antagna.

Framför allt prioriteras dock aktiviteter för att motverka könsstyrda utbildningsval inom teknikutbildningar och utbildningar inom vård och skola. Lärosätet beskriver att utvärderingar av aktiviteter som genomförts för att öka andelen kvinnor på teknikutbildningar visar att deltagarna har upplevt aktiviteterna som positiva, men att satsningarna

inte lett fram till att lärosätet nått ställda mål. Med undantag för något ytterligare exempel, kan bedömargruppen inte utläsa av självvärderingen att lärosätet följt upp eller utvärderat effekterna av övriga aktiviteter som omnämns i självvärderingen.

Även om lärosätet konstaterar i självvärderingen att exempelvis andelen kvinnor på teknikutbildningar inte ökat i önskvärd utsträckning, vill bedömargruppen ändå framhålla lärosätets omfattande arbete med att försöka öka andelen studenter av det underrepresenterade könet som något mycket positivt. Lärosätet har startat och medverkar i nätverk för att stötta det underrepresenterade könet inom både kvinno- och mansdominerade utbildningar. Det arbetet framhåller lärosätet som betydelsefullt för att skapa förebilder för presumtiva studenter. Dessutom redogör lärosätet för ytterligare aktiviteter som har jämställdhet i fokus, vilket bedömargruppen anser ligger i linje med lärosätets prioritering och ambition att nå en jämnare könsfördelning inom teknik, lärarutbildning och hälsa.

Bedömargruppen anser att lärosätet bör se över och utveckla sin lärosätesspecifika tolkning av breddad rekrytering och även utveckla mål som tydligare tar hänsyn till fler grupper i student- och forskarstudentpopulationen som är underrepresenterade vid lärosätet. Därför kan det finnas skäl för lärosätet att undersöka om det finns ett behov av att också utveckla de aktiviteter som genomförs i dag.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör se över om det finns behov av att utveckla sina aktiviteter, så att de tydligare än i dag vänder sig till ytterligare målgrupper utöver underrepresenterat kön.

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

Lärosätet genomför ett visst uppföljningsarbete men det saknas en tydlig systematik i uppföljningen av arbetet med breddad rekrytering.

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs upp med stöd i statistik som avser kvinnor och män per utbildning och forskarutbildning. Aktiviteter utvärderas, enligt självvärderingen, enligt ”plan, do, check, act” och strategiska satsningar återrapporteras och följs upp två gånger per år.

Det framgår vidare av självvärderingen att lärosätet följer upp studenternas geografiska och akademiska bakgrund med hjälp av information från LADOK och SCB för att ”se var insatser behöver göras”, som lärosätet uttrycker det. Lärosätet lyfter även fram att de under de senaste åren har infört ett system, där olika variabler för lärosätets befintliga studenter kan identifieras och undersökas.

Bedömargruppen anser sammantaget att självvärderingen ger uttryck för att lärosätet genomför ett visst uppföljningsarbete, men att det inte är tydligt vilka aktiviteter och insatser som uppföljningsarbetet inkluderar, hur systematiken i uppföljningsarbetet ser ut eller hur, på vilken nivå och av vilken funktion uppföljningarna genomförs. Det framgår inte heller, enligt bedömargruppen, om och hur resultat från genomförda uppföljningar omsätts i nya åtgärder, insatser och aktiviteter, det vill säga hur erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas till vara.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör utveckla en tydligare systematik i sin uppföljning av arbetet med breddad rekrytering inom ramen för sitt kvalitetssystem eller sitt arbete med lika villkor, och koppla detta till sin verksamhetsstyrning.
- Lärosätet bör ta fram nyckeltal och indikatorer utifrån en mer utvecklade definition och målsättning med sitt arbete med breddad rekrytering, för att i sin uppföljning kunna se hur arbetet fortskrider och för att kunna avgöra vilka fortsatta åtgärder som behöver genomföras.

## **Lunds universitet**

### **Bakgrundsbeskrivning**

Lunds universitet omfattar olika ämnesdiscipliner och bedriver forskning vid nio fakulteter. Lärosätet har 8 000 medarbetare. Enligt UKÄ:s statistikdatabas var antalet helårsstudenter 27 522 läsåret 2019/20 och antalet helårsdoktorander var 1 651 höstterminen 2020. Lärosätet finns i fyra orter: Lund, Helsingborg, Malmö och Ljungbyhed. Lärosätets utbildningar har många sökande och det är generellt ett högt meritvärde på kurser och program. Vid antagning till mastersprogrammen efterfrågas ofta motivationsbrev. Lärosätet delar ut egna stipendier till internationella studenter som kallas för ”Lund University Scholarship” och omfattar icke EU/EES-studenter som sökt en utbildning vid Lunds universitet.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 59 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 57–59 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 46 procent från Skåne län, följt av Stockholms län (18 procent) och Västra Götalands län (11 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 22 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 16 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet

hade 18 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 14 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 9 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 50 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 45 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har bara delvis tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina förutsättningar och det saknas en universitetsgemensam plan för arbetet.

Som bilaga till självvärderingen finns *Rapport angående breddad rekrytering och breddat deltagande – BroD* från 2016, och lärosätet lyfter fram att det i den togs fram en beskrivning av hur man kunde arbeta för att uppnå breddad rekrytering, men bedömaregruppen saknar information i självvärderingen om vad som har hänt efter att rapporten lades fram för utbildningsnämnden.

Lärosätet har delvis tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar. Man påpekar att det är inom de olika ämnesdisciplinerna som underrepresenterade grupper går att urskilja, och det är problematiskt att jämföra statistik på lärosätetsnivå. Detta faktum menar lärosätet försvårar för att ta fram en övergripande strategi och gemensam definition. Bedömaregruppen menar dock att det är möjligt att ta fram en övergripande strategi, som sedan konkretiseras vid institutionerna och följs upp inom organisationen.

Lärosätet har inte ett mål med sitt arbete med breddad rekrytering. Lärosätet var enligt sina egna svar till Universitets- och högskolerådets enkät om lärosätets arbete med breddad rekrytering från 2015 i färd med att besluta om en definition av breddad rekrytering och deltagande och man har i enkätsvaret en föreslagen definition, men den används inte. Studentkåren skriver i sin inlägga om att det inte finns en gemensam definition. Bedömaregruppen delar studentkårens uppfattning att det ur studenternas perspektiv inte borde vara ett ”problem att formulera en universitetsgemensam ambition inom området breddad rekrytering som fakulteterna skulle kunna operationalisera på ett sätt som passar deras respektive förutsättningar.”

Bedömaregruppen ser positivt på att det finns koppling mellan breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. En prioritering i Lunds universitets strategiska plan 2017–2026 är att mångfald i utbildning och forskning ska stärkas genom breddad rekrytering.



Lärosätet har kännedom om delar av sin studentpopulation. Bakgrundsbeskrivningen är lång och man visar i den både möjligheter och svårigheter i vad lärosätet är och uppfattas som för att lyckas med breddad rekrytering. Exempelvis rekryterar lärosätet mycket internationellt och får då en geografisk bredd på rekryteringen i form av studenter från andra länder, men ur självvärderingen går det inte att utläsa hur bred den internationella rekryteringen är. Nationellt rekryterar man mycket regionalt från Skåne och då främst vissa kommuner. Lärosätet följer upp studenterna som kommit in på utbildningar efter det tekniska basåret och på bland annat ekonomihögskolan följer man systematiskt upp studenternas prestationer för att erbjuda aktivt stöd till de studenter som behöver det. Bedömargruppen ser positivt på de insatserna.

Lärosätet har inte identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering, förutom att mångfald nämns. Lärosätet vill vara ett universitet öppet för alla och anser att mångfald ska stärkas genom breddad rekrytering. Samtidigt skriver lärosätet i självvärderingen att det är ett faktum att föräldrars utbildningsnivå påverkar rekryteringen till högre utbildning. Lärosätet skriver att 60 procent av de som påbörjade sina studier hos dem 2019 hade högutbildade föräldrar, vilket enligt bedömargruppen är anmärkningsvärt högt.

Bedömargruppen uppfattar det som att arbetet med breddad rekrytering ser olika ut vid fakulteterna samt att statistiken över studentpopulationen kommer från olika år och verkar ha följts upp vid behov, vilket gör det svårt att skapa sig en helhetsbild över studentpopulationen. Eftersom lärosätet är så pass stort samt att varje fakultet ansvarar för rekryteringen, hade det enligt bedömargruppen varit ett alternativ att varje fakultet definierade sin egen målgrupp att bredda rekryteringen mot. På så sätt blir det även lättare att följa upp och utvärdera om åtgärderna för breddad rekrytering ger något resultat och om åtgärderna är tillräckliga.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör göra en tolkning av breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och utbildningsprofil och definiera vad breddad rekrytering betyder för lärosätet.
- Lärosätet bör ta fram en universitetsgemensam plan för breddad rekrytering vid lärosätet som beskriver mål, målgrupper och hur uppföljning ska ske.
- Lärosätet kan ta vara på tidigare framtagna rapporter.
- Lärosätet kan låta varje fakultet definiera sin egen målgrupp.
- Lärosätet kan analysera gruppen internationella studenter.

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

Lärosätet har bara delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet då ansvarsfördelningen och samordningen är otydlig.

Lärosätets mål med arbetet beslutas decentraliserat och styrs av fakulteterna. Breddad rekrytering inkluderas med rekrytering och hanteras som en utbildningsrelaterad fråga. Därför ser arbetet olika ut och lärosätet lägger fram exempel från fakulteter på hur de gör, som handlingsplaner, extra satsningar och projekt. Exempelvis har vissa fakulteter nyligen tillsatt en egen arbetsgrupp eller en person för att utveckla, kartlägga och ta fram goda exempel i arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande, vilket bedömargruppen ser positivt på.

Utifrån vad det går att utläsa i självvärderingen har lärosätet inte integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet, vilket vore önskvärt.

Huvudansvaret för den universitetsgemensamma studentrekryteringen ligger inom ramen för sektionen Externa relationer, som dessutom fått i uppdrag att samordna breddad rekryteringsaktiviteterna vid universitetet tillsammans med fakulteterna och andra stödfunktioner. Sektionen arbetar till exempel med att i marknadsföringsmaterial visa att lärosätet är till för alla och att mångfald ingår. I marknadsföringsmaterialet lyfts även lärosätets stödfunktioner fram som studievägledning, pedagogiskt stöd och Samverkansinläringen. Bedömargruppen anser att det är bra att lyfta fram det stöd som finns att tillgå genom att informera studenterna.

Vid början av varje termin ordnas introduktionsaktiviteter för nya studenter från centralnivå till programnivå. Men som lärosätet skriver i sin självvärdering sker det i olika utsträckningar, vilket då innebär att aktiviteter som att få studenter att känna sig hemma i studiemiljön inte når alla. Detta lyfter även studentkåren fram i sin inlägga och efterfrågar överlag fler insatser.

Bedömargruppen anser att lärosätet inte har en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Bedömargruppens uppfattning är att det saknas en samordning för arbetet. Åtgärderna och aktiviteterna för breddad rekrytering finansieras även olika beroende på fakultet. Lärosätet tar själva upp att det råder en osäkerhet om vem som ansvarar för att göra vad i arbetet med breddad rekrytering och att det saknas samordning och nätverk för att diskutera frågorna. Bedömargruppen menar att en sådan samordning vore önskvärd.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör göra vissa mål universitetsgemensamma, så att lärosätet kan följa upp vilket arbete som görs.

- Lärosätet bör arbeta mer likvärdigt med aktiviteter, för att säkerställa att alla studenter får det stöd de behöver oberoende av vilken utbildning de valt att studera.
- Lärosätet kan tydliggöra samordningen och ansvaret för breddad rekrytering.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen men i frånvaro av definierade målgrupper är det svårt att följa upp om arbetet är ändamålsenligt.

Lärosätet ger, som de skriver i självvärderingen, ett axplock av exempel på det arbete som görs. Ett intressant långsiktigt projekt är Vattenhallen Science Center, som funnits sedan 2009. Sedan 2020 har det utökats till att förutom vara i Lund även Helsingborg, som man skriver ligger i ett område ”som historiskt sett har lägre övergång till högre studier”. I självvärderingen ges flera exempel på skolsamverkan, exempelvis Skapa din framtid som numera finns på Campus Helsingborg och handlar om att studenter med blandad bakgrund besöker årskurs 8 i skolor som ofta har låg övergång till högre utbildning, för att inspirera eleverna där.

Bland exemplen finns också flera basårutbildningar, men extra värd att lyfta fram är ”UJIKen”, som är en nätbaserad grundkurs i vardagsjuridik med målet att inspirera ungdomar från en studieovan miljö. Kursen är också en alternativ väg in på juristprogrammet, eftersom de 20 bästa per termin erbjuds en plats där. Under utbildningarna på lärosätet erbjuds, som på alla lärosäten, mycket stöd och man lyfter exempelvis fram den väl utvecklade Samverkansinläringen som används med gott resultat på de flesta fakulteter. Man lyfter också fram den juridiska fakulteten som utvecklat stöd till nya studenter med hjälp av studenter inom programmen. Lärosätet gör flera insatser vid skolor som har en låg övergång till högre studier, vilket bedömargruppen anser är ett bra sätt att arbeta för att nå underrepresenterade grupper.

Forskarutbildningen har enligt självvärderingen samma utmaningar för breddad rekrytering som grundutbildningen har för socioekonomisk bakgrund och kön. Här gör fakulteterna få insatser för breddad rekrytering, men flera fakulteter utvecklar sitt arbete för en mer öppen rekrytering med syfte att attrahera de bästa doktoranderna oavsett bakgrund. Lunds tekniska högskola nämner exempelvis att man behöver hitta insatser för att hitta balans mellan nationella och internationella studenter, vilket bedömargruppen ser positivt på.

I lärosätets utredning 2016 kom förslag på vad lärosätet skulle kunna lägga in i begreppet breddad rekrytering och man kom fram till att för att uppnå breddad rekrytering, ska man arbeta för mångfald, motverka social snedrekrytering och stimulera underrepresenterade grupper. I de olika exempel som presenteras i självvärderingen är det få åtgärder som passar in i något av områdena. De exempel som tagits upp i självvärderingen är mer riktade mot den allmänna rekryteringen än mot breddad rekrytering. Bedömargruppen saknar förklaringar till de åtgärder som nämns och hur de i sin tur ska bredda rekryteringen.

I sin SWOT-analys reflekterar lärosätet över den möjlighet det kan vara att arbeta med breddad rekrytering för att inte missa värdefull kompetens bland underrepresenterade grupper. Lärosätet skriver också att förändrade attityder och förhållningssätt bland medarbetare och studenter kan behöva utvecklas. Bedömargruppen delar kårens och lärosätets uppfattning att det finns en problematik i att inte samtliga anställda ser en bred studentpopulation som något positivt.

Bedömargruppen anser att lärosätets aktiviteter bidrar till arbetet med breddad rekrytering, eftersom det är gott om exempel som känns lovvärda och bra. Men det finns förutom utvärderingen av Samverkansinläringen inget i självvärderingen som visar på effekterna av arbetet.

Eftersom lärosätet inte har definierat några målgrupper för breddad rekrytering, är det svårt att bedöma om de insatser som görs är tillräckliga för att nå breddad rekrytering på lärosätet.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör definiera målgrupper för att sedan utvärdera de insatser som görs.
- Lärosätet bör konkretisera och skilja på allmänna rekryteringsinsatser och insatser för breddad rekrytering.
- Lärosätet kan initiera ett internt arbete för att förändra attityder och förhållningssätt om breddad rekrytering.

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

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs inte upp systematiskt på universitetsgemensam nivå.

Eftersom arbetet med breddad rekrytering är decentraliserat, blir även exemplen nedslag på fakultetsnivå. Juridiska fakulteten gör enligt självvärderingen varje år en uppföljning av handlingsplaner kopplat till breddad rekrytering.

Även på övergripande nivå är rollerna oklara avseende uppföljningen och det saknas enligt bedömargruppen en övergripande systematik i uppföljningen av breddad rekrytering. I självvärderingen gör man en analys av arbetet och ser flera problem som behöver åtgärdas, exempelvis systematik i arbetet, samordning, insamling av bakgrundsfakta för att sedan arbeta med nyckeltal och mål. Bedömargruppen anser att lärosätet bör arbeta vidare med den analysen och göra en systematisk analys av arbetet.

Lärosätet skriver i självvärderingen att flera fakulteter själva anger att det brister i uppföljningen. Bedömargruppen delar uppfattningen att en orsak till brister i uppföljningen är att det saknas uppföljningsbara mål och ansvariga för arbetet.

Erfarenheter och lärdomar från de uppföljningarna som görs av arbetet med breddad rekrytering tas inte heller till vara. I självvärderingen görs en analys av situationen och där finns enligt bedömargruppen mycket som är värt att ta vidare. Bedömargruppen anser att lärosätet i högre grad bör använda tidigare framtaget material, exempelvis bilagan till självvärderingen och *Rapport angående breddad rekrytering och breddat deltagande – BroD* från 2016. Som nämns i SWOT-analysen innehåller rapporten information om hur kontakter med skolor kan utvecklas.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör göra universitetsgemensamma uppföljningar.
- Lärosätet kan på universitetsgemensam nivå ta till vara på det arbete som gjorts på fakulteter som har ett invariant arbetsätt och en systematik i arbetet. Lärosätet kan använda tidigare framtaget material, som rapporten *Rapport angående breddad rekrytering och breddat deltagande – BroD*.

## **Malmö universitet**

### **Bakgrundsbeskrivning**

Malmö universitet ger utbildning på grundnivå och avancerad nivå som leder till både generell examen respektive yrkesexamen. Lärosätet ger flera professionsutbildningar och de utbildningar som leder till generell examen täcker in flera vetenskapliga traditioner. Utöver det ger lärosätet kompletterande utbildningar för utländska akademiker samt förberedande utbildningar bland annat i form av basår. Lärosätet hade under 2020 drygt 13 000 helårsstudenter och har mellan 1 000 och 1 500 inresande studenter per år. Lärosätets utbildning på forskarnivå ges inom 18 ämnen och drygt hälften av doktoranderna är verksamma i ämnen

som har anknytning till professionsutbildningarna. Enligt självvärderingen har lärosätet 273 doktorander.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 66 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 64–66 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 62 procent från Skåne län, följt av Stockholms län (10 procent) och Västra Götalands län (8 procent). Medianåldern var 25 år för såväl nybörjarstudenterna på lärosätet som samtliga nybörjarstudenter i Sverige läsåret 2018/19. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 32 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 35 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 30 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 21 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 34 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 31 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har inte tillräckligt tydligt tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.

Lärosätet beskriver i självvärderingen att inkludering och breddat deltagande är en förutsättning för att alla ska kunna göra sin röst hörd och påverka samhällets utveckling. Den ambitionen har också integrerats som en väsentlig del i lärosätets utbildningsprofil. Det finns ett tydligt strategiskt lärosätessövergripande fokus på breddad rekrytering och breddat deltagande, vilket är en central del av lärosätets historia och identitet. I styrdokumentet *Strategi 2022* beskrivs att lärosätet ska vara inkluderande genom att skapa en öppen och inkluderande kultur präglad av lika villkor och jämställdhet. Ett förtydligande av strategin görs i dokumentet *Målbild för breddad rekrytering och breddat deltagande* (2020), som innehåller utgångspunkter, begreppsdefinitioner och förutsättningar, vilket bedömargruppen anser är ett förebildligt dokument. Enligt lärosätet är målsättningen för arbetet främst riktad mot vad ett inkluderande lärosäte med en mångfald studenter kan ge för individer och akademisk utveckling, snarare än vilka mätbara målsättningar som breddad rekrytering har. För en målbild med avsikt att spegla mångfald krävs, enligt lärosätet, kännedom om vilka studenterna är. Därför genomför lärosätet inom ramen för sitt kvalitetssystem nybörjarenkäter och alumnundersökningar. Dessa resultat kompletteras med statistik från det interna systemet SILA samt SCB:s och UKÄ:s

statistik. Analyser av rekrytering till utbildning på forskarnivå görs också, vilket bedömargruppen anser är bra.

Något som överraskade bedömargruppen är att lärosätet med sin bakgrund som föregångare av breddad rekrytering, inte har en tydligare lärosätesspecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering samt inte heller har identifierat någon specifik underrepresentation i studentpopulationen. Snarare utgår lärosätet från en bred och generellt hållen definition, något som även påtalas i studentinlagan. Studenterna är förvisso positiva till ambitionen, men efterlyser en tydligare definition och samsyn för att visionen ska kunna verkställas exempelvis i institutionernas verksamhetsplaner något som bedömargruppen instämmer i.

Det finns en koppling mellan strategi och kvalitetssäkring samt en tydlig idé med en sammanhållen målbild, vilket bedömargruppen anser är bra. Enligt självvärderingen anser lärosätet att mångfald är centralt, och menar även att arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande kan länkas bättre till jämställdhet och likabehandling, för bättre uppföljning utifrån diskrimineringsgrunderna. Någon större grad av uppföljning, utöver nybörjar- och alumnundersökningar, tycks inte för bedömargruppen ha gjorts, och ändamålsenliga nyckeltal har än så länge inte tagits fram. Av självvärderingen framgår också att arbetet med breddad rekrytering kopplat till utbildning på forskarnivå inte haft någon framträdande roll i de strategiska målsättningarna. Enligt självvärderingen ska lärosätets målbild konkretiseras genom den nya handlingsplan som är under utarbetande (2021), vilket enligt bedömargruppens uppfattning, bättre kan bidra till att operationalisera målbilden på olika nivåer.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör utforma en lärospecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering, som följer den handlingsplan som är under utveckling med en ändamålsenlig relation till strategi och målbild.
- Lärosätet kan verka för att lärosätets ambition med breddad rekrytering utifrån vision, mål och handlingsplan återspeglas i fakulteternas och institutionernas verksamhetsplaner.

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

Lärosätet har ändamålsenliga ramar och förutsättningar för breddad rekrytering men det saknas en handlingsplan med tydliga uppföljningsbara mål.

En framgångsfaktor som lärosätet framhåller är att arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande ses i ett helhetsperspektiv, och ska vara integrerat i allt arbete och omfatta all verksamhet. För detta har Centrum för akademiskt lärarskap (CAKL) ett särskilt uppdrag att

utveckla och skapa förutsättningar för ett inkluderande och livslångt lärande. Centrumet är representerat i flera universitetsgemensamma råd och beredningar, samt samordnar och genomför aktiviteter med andra delar av lärosätet. Centrumet ansvarar också för utveckling och genomförande av högskolepedagogiska kurser, där Educating for Widening Participation och Inclusion är ett gott exempel på en kurs som erbjuds, enligt bedömargruppen.

Sedan 2019 finns Rådet för breddad rekrytering och breddad deltagande. Rådet leds av prorektor och har en bred representation (ledning, förvaltning, fakulteter, studenter och externa ledamöter). Bedömargruppen anser att detta är ett gott exempel, eftersom det ger uttryck för universitetsledningens engagemang. Rådet ska ge stöd till samordning av utåtriktade aktiviteter och dess uppföljning. Det är även rådet som, enligt självvärderingen, tar fram ovan nämnda handlingsplan med avsikt att konkretisera målbilden. Lärosätet anger att man sedan tillkomsten av rådet, har fått ett starkare fokus på breddad rekrytering och breddat deltagande. Dessutom signalerar rådet, genom bland annat dess sammansättning, ett större universitetsgemensamt ansvarstagande, menar lärosätet. Av självvärderingen framgår att det finns ett starkt engagemang för frågorna på lärosätet, både hos medarbetare och studenter. Samtidigt återstår att nå en samsyn i arbetet med breddad rekrytering. Lärosätet anger att strukturerna för arbetet behöver synliggöras för fler medarbetare. Vidare framhålls ett behov av att uppnå samstämmighet och att ta fram en gemensam definition av breddad rekrytering och breddat deltagande. Dessa identifierade utvecklingsområden stämmer överens med bedömargruppens uppfattning.

Sammantaget går det av självvärderingen att utläsa att lärosätet har ändamålsenliga ramar och förutsättningar för breddad rekrytering. Centrum för akademiskt lärarskap har för detta en avgörande roll i att stödja och samordna arbetet, anser bedömargruppen. Rådet för breddad rekrytering och breddat deltagande bör bidra med stabilitet och kontinuitet, menar bedömargruppen också. Än så länge saknar lärosätet en handlingsplan med tydliga mål och relaterad uppföljning, men bedömargruppen hyser förhoppningen att den kommer att stärka arbetet ytterligare. Lärosätet diskuterar även behovet av forskning om breddad rekrytering och breddat deltagande, men uppger samtidigt att det är en resursfråga.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör utveckla ett systematiskt uppföljningsarbete av breddad rekrytering som genomförs på alla utbildningsnivåer.
- Lärosätet bör till handlingsplanen utveckla konkreta och uppföljningsbara mål på alla utbildningsnivåer, särskilt för de fakulteter där det finns en påtaglig underrepresentation.



- Lärosätet kan genomföra kompetenshöjande insatser för den undervisande personalen med början där behoven är störst, samt överväga att göra kursen Educating for Widening Participation och Inclusion obligatorisk.

## **Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat**

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

Lärosätet genomför många lovvärda aktiviteter för breddad rekrytering.

Lärosätet beskriver att man under lång tid och på ett systematiskt sätt har genomfört aktiviteter för breddad rekrytering. Samarbete är väletablerat med Malmös grund- och gymnasieskolor. Samarbeten finns också med folkhögskolor, andra lärosäten och Arbetsförmedlingen. Studie- och karriärvägledning ges mot folkhögskolor tillsammans med övriga lärosäten i Skåne. Flera samarbeten sker med Malmö stad, exempelvis Malmö ungdomars väg till arbete genom högre studier (Muvah), med syftet att öka övergångar mellan utbildningsnivåer och utbildningsformer och vidare till arbetslivet. Genom Inspiration 5, får elever i årskurs 5–9 besöka universitetet för inspirerande aktiviteter. Sommarpraktik erbjuds inom vård och omsorg samt förskola i Malmö, särskilt för att stimulera fler pojkar från gymnasiet att söka sig till studier inom vård, omsorg eller förskollärautbildning. Ett annat långvarigt samarbete är Näktergalen, där studenter är mentorer och förebilder för barn i åldern 8 till 12 år. Bedömargruppen anser att ovanstående aktiviteter är berömliga och väl värda att sprida som goda exempel. Samtidigt förvånar det bedömargruppen, att det av lärosätet tas för givet att de långvariga aktiviteterna gett och ger en ökad breddning utan att det i tillräcklig utsträckning gjorts eller görs djupare analyser av arbetet med breddad rekrytering. Lärosätet säger däremot i självvärderingen att området är i behov av mer forskning, vilket lärosätet önskar göra.

Lärosätet har en organisation och process på plats för validering, vilket bedömargruppen tycker är bra. Tillgodoräknande och alternativt urval görs dock endast på en femtedel av utbildningsprogrammen. Inom arbetet för ett breddat deltagande genomförs en inkluderande introduktion av nya studenter, bland annat i form av en lärarguide, introduktionsmentorer samt från vissa fakulteter, samt välkomnande telefonsamtal. Studenthälsan har en samordnande roll genom hela introduktionsprocessen, vilket är föredömligt enligt bedömargruppen. Studenter med funktionsnedsättning kan anmäla intresse för en särskild introduktion, vilket bedömargruppen också anser är positivt.

Lärosätet arbetar strategiskt genom utbildningsutbudet och studieformer för att bredda rekryteringen, som bedömargruppen gärna vill uppmärksamma. Sedan 2003 erbjuds en förberedande kurs, akademisk

introduktionstermin. Lärosätet ger också behörighetsgivande utbildning, genom naturvetenskapligt/tekniskt basår samt utbildning i svenska för personer med gymnasieutbildning från annat land. Vissa fakulteter ger enligt lärosätet kurser för att underlätta studenters inträde till program och för att attrahera studenter som traditionellt inte söker sig till högskolan eller universitetet.

Bedömargruppen anser att den här kursgivningen låter intressant, men tyvärr utvecklas resonemanget inte i självvärderingen, varför det inte går att få en bild av i vilken utsträckning dessa insatser följs upp och når förväntade resultat. Bedömargruppen anser att de behörighetsgivande eller studieförberedande utbildningarna är goda exempel på breddad rekrytering, som det kan vara värt att sprida till och inspirera andra fakulteter och ämnesområden. Enligt självvärderingen har arbetet med breddad rekrytering varit framgångsrikt när det gäller studenter och doktorander med utländsk bakgrund. Självvärderingen beskriver också olika aspekter på studier på forskarnivå, bland annat om statistik, stödåtgärder och alumnenkät. Någon diskussion om stöd och inspirerande breddningsaktiviteter för övergången till forskarnivån görs däremot inte i självvärderingen, och bedöms därför vara ett utvecklingsområde för lärosätet. Andra utvecklingsområden som lärosätet anger är att rikta fler aktiviteter mot män från studieovana hemmiljöer samt att man kan vidareutveckla arbetet med alternativt urval och validering.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör utveckla aktiviteter för att inspirera studenter till att söka sig vidare till utbildning på forskarnivå.
- Lärosätet kan rikta breddningsaktiviteter särskilt mot män från studieovana hem.
- Lärosätet kan undersöka möjligheter till studieförberedande utbildningar vid alla fakulteter och tillämpa validering på fler fakulteter.

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

Lärosätet följer upp arbetet med breddad rekrytering men det är otydligt vilka effekter arbetet har haft och hur utvecklingsområden omsätts i åtgärder.

Arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande följs enligt självvärderingen upp inom lärosätets kvalitetssystem genom enkäter, utbildningsgranskningar, inrättande av program och ämnen samt vid kvalitetsdialoger. De senare hålls varje år på olika nivåer där discussionsfrågor varierar beroende av fakulteters respektive institutioners olika behov. Diskussion om breddad rekrytering och

breddat deltagande sägs vara återkommande och var 2019 en specifik fokusfråga. Inom forskarutbildningen har breddad rekrytering och breddat deltagande inte haft någon framträdande roll, även om det indirekt berörs under dialogerna, enligt lärosätet. Enkäter som rör studenters, doktoranders och alumners erfarenheter och upplevelser följs upp inom ramen för varje utbildning.

Samarbetet med Malmö stad, Malmöungdomars väg till arbete genom högre studier (Muvah) följs upp med hjälp av statistik från SCB och kompletteras med kvalitativ information. Den senare genomförs via intervjuer, för att närmare undersöka ungdomarnas vägval och därmed kunna optimera framtida insatser – ett berömvärt initiativ enligt bedömargruppen. Lärosätet bedriver en del andra aktiviteter, men menar själva att det är svårt att påvisa aktiviteternas effekt, och önskar därför bedriva mer forskning inom området.

Sammantaget ger självvärderingen uttryck för att arbetet med breddad rekrytering följs upp inom lärosätets kvalitetssystem, anser bedömargruppen. Lärosätet ger enligt bedömargruppen däremot få detaljer om hur uppföljningen ser ut, till exempel genom ändamålsenliga nyckeltal eller andra former av uppföljningsbara målsättningar. Det går inte för bedömargruppen att utläsa vilka effekter insatserna haft. Lärosätet framhåller att uppföljning av arbetet är komplext. Från självvärderingen är det inte heller möjligt för bedömargruppen att utläsa hur relationen mellan arbetet med breddad rekrytering och verksamhetsstyrningen ser ut. Bedömargruppen ställer sig också undrande till i vilken omfattning och hur utvecklingsområden i kvalitetsarbetet omsätts i åtgärder och aktiviteter i verksamhetsstyrningen, vilket också påtalas i studentinlagan. Lärosätet menar att det finns ett strategiskt fokus på breddad rekrytering på alla utbildningsnivåer, men det framgår inte tydligt för bedömargruppen hur övergången mellan dem följs upp, vilket lärosätet med fördel systematisk kan följa upp.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör göra fördjupade uppföljningar av hur högskolans arbete med breddad rekrytering utvecklas över tid för de olika skolaktiviteterna och andra aktiviteter.
- Lärosätet bör som komplement till enkäter utveckla den systematiska uppföljningen av de tre utbildningsnivåerna med mätbara nyckeltal för att följa trender och övergångar till nästa utbildningsnivå.
- Lärosätet kan tydliggöra hur resultatet av breddad rekrytering omsätts och följs upp i verksamhetsstyrningen.

# Marie Cederschiöld högskola<sup>1</sup>

## Bakgrundsbeskrivning

Marie Cederschiöld högskola är en enskild utbildningsanordnare med sin grund i den diakonala rörelsen och har fyra vård- och omsorgsorganisationer som delägare: Ersta diakoni, Stiftelsen Stora Sköndal, Bräcke diakoni och Stockholms sjukhem. Högskolan bildades 1998, när utbildning och forskning vid Ersta diakoni och Stiftelsen Stora Sköndal slogs samman, och blev Ersta Sköndal högskola. Bräcke diakoni blev delägare 2010 och högskolan fick sitt nuvarande namn 2017. Högskolan bedriver sin utbildningsverksamhet på tre campus: Ersta och Sköndal i Stockholm samt Bräcke i Göteborg. Enligt självvärderingen är planen att verksamheten kommande år ska koncentreras till Campus Ersta. Lärosätet har 175 anställda, varav 131 är kvinnor och 44 är män.

Högskolan ger två professionsutbildningar med examen på grundnivå: sjuksköterska och socionom. På grundnivån ges också utbildningar för kandidatexamen i vårdvetenskap, socialt arbete, teologi och kyrkomusik. På avancerad nivå ges utbildningar till specialistsjuksköterska med inriktning palliativ vård eller psykiatrisk vård och distriktsjuksköterska. Lärosätet ger också psykoterapeututbildning på avancerad nivå. Lärosätet har cirka 1 500 studenter, där 85 procent är kvinnor. Andelen kvinnor på utbildningarna till sjuksköterska eller socionom är 88 respektive 86 procent, medan det är 61 procent kvinnor på utbildningarna till teolog och kyrkomusiker. Högskolan har även examensrätt för forskarutbildningsämnena palliativ vård och social välfärd med inriktning mot civilsamhället. För närvarande finns 24 doktorander, varav 23 är kvinnor. Högskolan bedriver även en omfattande uppdragsutbildning med människovårdande kurser.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 85 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 81–85 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 89 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (2 procent) och Södermanlands län (2 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 29 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 46 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 39 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 24 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 26 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret

---

<sup>1</sup> Ersta Sköndal Bräcke högskola fram till 2021-12-31

2017/18 hade 33 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är likvärdigt med läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och utbildningsprofil och målen för arbetet är allt för generellt formulerade.

Enligt visionsdokumentet *Vision 2025* är lärosätets ambition att vara ledande i utveckling av praktisknära utbildning och forskning där människors utsatthet sätts i fokus. Med sitt diakonala arv och sina nära relationer till de idéburna vård- och omsorgsorganisationerna vill lärosätet förstå och sprida kunskap för att motverka människors utsatthet samt utsatthetens orsaker och upprätthållande. Lärosätet beskriver i sin självvärdering att breddad rekrytering tangerar området ”värden som fördjupar och aktiverar”, där lärosätet ser FN:s globala mål som en given utgångspunkt för verksamheten. Lärosätet anger också att målen med breddad rekrytering konkretiseras i *Strategi för pedagogisk verksamhet 2021–2025*, där grunden är varierande undervisningsformer och tilltron till studenternas förmåga att genomföra sin utbildning ur olika aspekter. I den tvååriga verksamhetsplanen (2021–2022) menar lärosätet att uppdrag och aktiviteter formuleras för att nå målen med breddad rekrytering. Bedömargruppen kan dock inte finna att lärosätet anger något specifikt mål för sitt arbete med breddad rekrytering, utan att detta mer karakteriseras som inriktningsmål för breddat deltagande. Lärosätet har enligt bedömargruppen inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar, utan hänvisar till den beskrivning som nätverket Include gör. Bedömargruppen menar att lärosätets mål är för generellt hållna och inte tydligt nog identifierar målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. Det finns inte någon tydlig koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets styrdokument, även om breddad rekrytering kan ses som betydelsefull för hållbar utveckling.

Bedömargruppen bedömer att lärosätet, utifrån vad som beskrivs i självvärderingen, har kännedom om den aktuella studentpopulationen, vilket troligtvis även gäller utbildning på forskarnivå med de få doktorander man har. Av självvärderingen framgår att populationen är diversifierad när det gäller social och utländsk bakgrund samt ålder, men är betydligt snävare när det gäller kön och geografisk bakgrund. Det framgår däremot inte på vilket sätt lärosätet följer upp eller skaffar sig kännedom om sin studentpopulation.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör tolka sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och sin utbildningsprofil.
- Lärosätet bör precisera sina mål och skilja på inriktningsmål, allmänt främjandemål och vilka mål som avser breddad rekrytering av underrepresenterade grupper vid lärosätet.
- Lärosätet bör tydliggöra hur man följer upp och skaffar sig kännedom om sin student- och forskarstudentpopulationen.

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

Lärosätet har delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet men ansvarsfördelningen är otydlig.

I självvärderingen beskriver lärosätet att arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande är en del av det systematiska kvalitetsarbetet och verksamhetsplaneringen. Specifikt ingår arbetet i det förebyggande och främjande arbetet att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Lärosätet anger att likabehandlingsrådet har en strategisk roll samt är rådgivande och beredande till rektor. Likabehandlingsrådet har uppdraget ”att aktivt verka för att alla studenter, oavsett bakgrund, ska ha möjlighet att bedriva och klara av sina studier”. Likabehandlingsrådet har tillsammans med kvalitetsrådet, inom sina respektive ansvarsområden, i uppdrag att följa och utveckla breddad rekrytering inom det systematiska kvalitetsarbetet.

Lärosätets mål styrs av verksamhetsplanen och fastställs av rektor. Med utgångspunkt i lärosätets storlek och mål, kan organisation och ramar för arbetet med breddad rekrytering förefalla logiska, men bedömargruppen menar att det är svårt att förstå om ramarna är ändamålsenliga för arbetet. Lärosätet anger att det sker ett fortlöpande främjandearbete inom likabehandlingsområdet (där breddad rekrytering ingår) som är integrerat i verksamhetsstyrnings- och uppföljningsprocessen samt är en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Det framgår däremot inte för bedömargruppen hur lärosätet fattar beslut om mål och prioriteringar på olika nivåer samt hur samarbetet formaliseras. Lärosätet har därmed inte en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering, enligt bedömargruppen. Ett delat ansvar mellan de båda råden kan skapa en otydlighet om vems ansvaret egentligen är.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör tydliggöra beslutsansvaret för arbetet med breddad rekrytering och var prioriteringar avhandlas i organisationen.
- Lärosätet kan klargöra ansvarsfördelningen mellan likabehandlingsrådet och kvalitetsrådet.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen men i avsaknad av analys och värdering av huruvida aktiviteterna lett till breddad rekrytering är det inte möjligt att bedöma ändamålsenligheten.

I självvärderingen beskrivs fyra exempel på aktiviteter som lärosätet menar illustrerar arbetet för att bredda rekryteringen, varav de två senare tangerar breddat deltagande enligt bedömargruppen:

- rekrytering av studenter genom alternativa urvalsprocesser
- flexibla utbildningsupplägg
- stöd till studenter och inkluderat lärande
- innehåll i utbildningen som syftar till att studenten som yrkesverksam i sin tur verkar för framtida breddad rekrytering till högre utbildning.

Alternativt urval tillämpas för socionomutbildningen (genom antagningsprov och intervjuer) och kyrkomusikerutbildningen (genom musikaliska antagningsprov). Urvalet beskrivs enligt lärosätet som ett sätt att rekrytera välmotiverade studenter och samtidigt bredda rekryteringen genom att äldre studenter antas, för att på så vis bidra till större mångfald. Om lärosätets antagningsmodell för alternativt urval motverkar lärosätets snedrekrytering diskuteras inte närmare i självvärderingen. Bedömargruppen menar att det hade varit av värde om lärosätet undersökt hur de alternativa urvalsgrunderna lett till en breddad rekrytering utifrån lärosätets egna förutsättningar och mål.

De flexibla utbildningsuppläggen anses av lärosätet vara fördelaktigt för äldre studenter som parallellt med studierna ofta är yrkesverksamma och har familj. Bedömargruppen menar att flexibilitet i studier kan vara en bra åtgärd för att bredda rekryteringen till högskolestudier. Så långt som bedömargruppen kan utläsa, har inte heller här någon analys och värdering gjorts på vilket sätt underrepresenterade grupper fått bättre möjlighet att studera genom lärosätets flexibla utbildningsupplägg. Enligt bedömargruppen är ändå alternativ urvalsgrund och flexibelt utbildningsupplägg goda exempel på arbetet med breddad rekrytering, och är initiativ värda att uppmärksamma samt utvärdera effekter av.

Inkluderande undervisning erbjuder alla att studera på lika villkor där hänsyn tas till studenternas olika behov, inte minst genom insatser och åtgärder som erbjuds studenter med funktionsnedsättning. Bedömargruppen ser dock inte att lärosätet har undersökt om ett inkluderande arbetssätt lett till en breddning i rekryteringen. Andelen manliga studenter är låg, en betydande andel kommer från studieovana hem och många har också utländsk bakgrund enligt lärosätet. Det är för

bedömargruppen oklart om lärosätet har kännedom om dessa olika gruppers villkor och upplevelser av till exempel sin lär- och studiemiljö. Ett berömvärt exempel, enligt bedömargruppen, är foldern *Undervisa tillgängligt* som producerats inom tillgänglighetsarbetet och distribueras till all undervisande personal, som ett stöd att göra lärarnas undervisning tillgänglig för alla studenter.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör följa upp, analysera och värdera sina aktiviteter, för att utveckla ändamålsenliga aktiviteter som främjar och breddar rekryteringen av underrepresenterade grupper utifrån sin utbildningsprofil och sina förutsättningar.
- Lärosätet kan undersöka bakgrunden för de studenter som antagits genom alternativ urvalsgrund, för att skaffa sig bättre kunskap om urvalsgrunden leder till breddad rekrytering.

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

Lärosätet följer bara delvis upp arbetet med breddad rekrytering och det saknas tydliga mål och målgrupper för arbetet.

Lärosätets arbete med breddad rekrytering har enligt bedömargruppen bara delvis följts upp genom resultatet av alternativa urvalsprocesser. Uppföljningen av lärosätets antagning tycks peka på ett främjande av att äldre studenter antas med en hög studiemotivation, där gruppen har färre fall av studieuppehåll än de som antagits via betyg och högskoleprov. Även en kombination av yngre och äldre studenter sägs enligt lärosätet skapa en god och dynamisk studiemiljö. Detta är enligt bedömargruppen ett gott exempel på hur uppföljning kan göras av alternativa urvalsprocesser för att identifiera effekterna av dem.

Utifrån vad som framgår av självvärderingen har lärosätets arbete med breddad rekrytering hittills inte följts upp utöver alternativa urvalsprocesser, utan mer haft fokus på analys av utbildningsstatistik inom breddat deltagande. Utifrån vad som kan utläsas från självvärderingen har lärosätet börjat integrera arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande i sin verksamhetsstyrning, där uppföljning är en del av det systematiska kvalitetsarbetet, vilket bedömargruppen tycker är bra.

Som en ytterligare del i det systematiska kvalitetsarbetet har lärosätet påbörjat framtagande av nyckeltal och indikatorer som underlag för lärosätets strategiska styrning. Bedömargruppen menar att lärosätet framöver har goda utsikter att kunna följa upp sitt arbete med breddad rekrytering, under förutsättning att lärosätet också sätter upp tydligare definitioner, målgrupper och mål för sitt arbete med breddad rekrytering.



## Rekommendationer

- Lärosätet bör kartlägga sin studentpopulation och med ändamålsenliga nyckeltal följa upp densamma, som ett led för mer målinriktat arbete med breddad rekrytering.

# Mittuniversitetet

## Bakgrundsbeskrivning

Mittuniversitetet bedriver utbildningar på grundläggande-, avancerad- och forskarutbildningsnivå. Lärosätet har ett utbildningsutbud som spänner över humaniora, samhällsvetenskap, naturvetenskap, teknikvetenskap och hälsovetenskap. En stor del av utbildningarna går att genomföra på distans. Under 2020 uppgick studentvolymen till totalt 8 372 helårsstudenter, av 24 965 registrerade studenter. Under 2020 var knappt 69 procent av det totala antalet registrerade studenter kvinnor. Överrepresentationen av kvinnor består genom hela utbildningskedjan, från ansökningstillfället till examen. En stor andel av lärosätets studenter studerar på deltid under hela eller delar av året, inklusive sommarterminen. Lärosätet hade 170 registrerade doktorander och licentiander under 2020.

Den nationella studentrekryteringen vid lärosätet är starkt knuten till de fristående kurserna. Under 2020 stod fristående kurser för 40 procent av den totala studentvolymen.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 67 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 61–67 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 24 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (13 procent) och Skåne län (12 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 40 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 18 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 11 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 12 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 34 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 30 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har till viss del tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar men det saknas en tydlig målsättning och vissa underrepresenterade grupper ingår inte bland målgrupperna för arbetet. Men lärosätet visar ett stort engagemang i frågan om breddad rekrytering och betonar det livslånga lärandet som viktigt.

I självvärderingen står att det varit ”en delvis uttalad och underförstådd tolkning att breddad rekrytering för lärosätet främst innebär att attrahera studenter från studieovana hem”. Dessutom lyfter självvärderingen fram att i uppdraget även ingår ”studenter som är äldre än genomsnittet eller som befinner sig i en livssituation med familj, som bor i glesbygd eller har andra omständigheter som inverkar på möjligheterna att ta del av en traditionell universitetsutbildning”. Däremot saknar bedömargruppen en tolkning av uppdraget kopplat till andra underrepresenterade studentgrupper. Bedömargruppen poängterar att lärosätet bör formulera en tydlig tolkning av uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.

Lärosätet har identifierat relevanta målgrupper för arbetet med breddad rekrytering: studenter från studieovana hem och glesbygd samt äldre studenter och studenter med familj. I och med att dessa grupper presenteras på lärosätetsnivå anser bedömargruppen att det kan vara svårt att följa upp, eftersom situationen kan se mycket olika ut på olika program och kurser. I självvärderingen står också att män och studenter med utländsk bakgrund är underrepresenterade vid lärosätet. Lärosätet ser tydliga effekter av könsbundna studieval. Bedömargruppen menar att analysen av könsbundna val och bakgrund borde leda till riktade aktiviteter för de målgrupperna.

Lärosätet har kännedom om sin studentpopulation och följer upp den. I självvärderingen framgår att lärosätet har tagit fram en analysrapport av studenternas sök-, antagnings-, registrerings- och examinationsmönster. Bedömargruppen definierar analysen som ett gott exempel som kan inspirera andra lärosäten i deras arbete med breddad rekrytering. Något som dock inte framkommer i självvärderingen är vilka studenter som läser vidare på avancerad nivå och forskarnivå, vilket bedömargruppen anser är värt att följa upp.

Lärosätet beskriver en koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Lärosätet skriver i självvärderingen att de i sitt strategiska arbete har fokus på det livslånga lärandet, vilket kopplas till breddad rekrytering. Lärosätet har formulerat en övergripande strategi där breddad rekrytering lyfts fram explicit i ett av universitetets uppdrag (*Mittuniversitetets strategi 2019–2023*). Något

tydligt delmål för breddad rekrytering saknas dock. I stället lyfts delmål för att öka lärosätets attraktivitet och det livslånga lärandet, flexibla utbildningsformer och digitalisering som sätt att arbeta med breddad rekrytering. Breddad rekrytering till forskarutbildningen lyfts inte fram. I sin verksamhetsplan konkretiserar sedan lärosätet den övergripande strategin. Bedömargruppen menar att lärosätet bör införa delmål specifikt för breddad rekrytering och koppla aktiviteter till detta i verksamhetsplanen. Bedömargruppen saknar ett tydligt mål för arbetet med breddad rekrytering i självvärderingen.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör utveckla tydligare och uppföljningsbara mål för sitt arbete med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör utöka sin tolkning av breddad rekrytering från att främst ha haft fokus på att attrahera studenter från studieovana hem, till att även inkludera kön (nu dominerar kvinnor och könsbundna studieval) och studenter med utländsk bakgrund (nu underrepresenterade).
- Lärosätet bör ta fram en strategi för arbetet med breddad rekrytering till forskarutbildningen.
- Lärosätet bör införa delmål i sin strategi specifikt för breddad rekrytering och koppla aktiviteter till detta i verksamhetsplanen.

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

Lärosätet har bara delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet då ansvarsfördelningen är otydlig liksom hur arbetet följs upp inom ordinarie styrsystem.

I självvärderingen går det att utläsa att lärosätets mål med arbetet beslutas decentraliserat ute på de olika enheterna, utifrån den övergripande strategin och verksamhetsplanen. Arbetet med breddad rekrytering har ingen tydlig organisation eller ansvarig ledningsrepresentant, utan ansvaret fördelas enligt verksamhetsplanen på olika delar av verksamheten. Enheterna tar fram förslag på aktiviteter som sedan diskuteras och prioriteras på ledningsnivå. Aktiviteterna genomförs sedan av de olika organisatoriska enheterna. Det framgår inte av självvärderingen hur de olika aktiviteterna samordnas.

Lärosätet har till viss del en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering och beskriver flera funktioner och personalgrupper som är ansvariga för särskilda uppdrag i arbetet med breddad rekrytering. Det är oklart hur lärosätet möjliggör för dem som man fördelar ansvaret till att genomföra de åtgärder som beslutas högre upp. Bedömargruppen befarar att den decentraliserade ansvarsfördelningen inte främjar det långsiktiga arbetet eller den strategiska utvecklingen på området. Bedömargruppen menar att lärosätet bör tydliggöra ansvaret för olika frågor inom breddad rekrytering och breddat deltagande inom de olika funktionerna och personalkategorierna, liksom på ledningsnivå.

Lärosätet har integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet. Det framgår dock inte tydligt i självvärderingen hur arbetet följs upp och hur det är inkluderat i det kvalitetsutvecklande arbetet. För närvarande är det en del av verksamhetsdialogerna, men det framgår inte på vilket sätt eller med vilken dokumentation man rapporterar. Bedömargruppen menar att lärosätet bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering följs upp inom det ordinarie styrsystemet och i lärosätets systematiska kvalitetsarbete.

Kårerna lyfter också fram bristen på studentinflytande som en svaghet i universitetets arbete med både breddad rekrytering och breddat deltagande. Här ser bedömargruppen att det finns utvecklingsmöjligheter. Ett sätt kan vara att lärosätet skapar ett formaliserat forum för arbetet med breddad rekrytering i form av ett råd eller en styrgrupp med en bred representation från kärn- och stödverksamheten inklusive studenter. Det kan vara ett sätt att samordna lärosätets arbete med breddad rekrytering.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör tydliggöra ansvaret för olika frågor om breddad rekrytering inom de olika funktionerna och personalkategorierna, liksom på ledningsnivå.
- Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering följs upp inom det ordinarie styr- och kvalitetssystemet.
- Lärosätet kan skapa ett formaliserat forum för arbetet med breddad rekrytering i form av ett råd eller en styrgrupp med en bred representation från kärn- och stödverksamheten inklusive studenter.

## **Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat**

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

Lärosätets aktiviteter bidrar till viss del till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering, dock saknar lärosätet specifika uppföljningsbara mål kopplat till aktiviteterna som ska bredda rekryteringen.

Lärosätet genomför flera aktiviteter som kan bidra till att bredda rekryteringen. Dessa aktiviteter är av varierande karaktär och riktar sig bland annat till barn, potentiella studenter från studieovana miljöer men också till medarbetare. Ett gott exempel som bedömargruppen vill lyfta fram är samverkan genom det regionala utvecklingsnätverket (RUN), för att öka rekryteringen från de lokala gymnasieskolorna. Genom det nätverket kommer lärosätet i kontakt med gymnasieskolor, både skolledare och lärare, för att tillsammans diskutera och planera för relevanta aktiviteter. Det har resulterat i aktiviteter som en vetenskapsdag och en vetenskapsportal för gymnasieelever. Ett par andra

goda initiativ är *Behovsanpassat lärande genom anpassat deltagande* (BLAD), som ett sätt att stärka det livslånga lärandet, och *Skrivlyftet*. I BLAD styrs utbildningen av konkreta behov från företag och organisationer, för att säkerställa relevant kompetens. Skrivlyftet är en utbildningsstrategisk satsning för att stärka alla studenters kompetens i akademiskt skrivande och i yrkeslivets skrivande. Bedömaregruppen uppfattar dock att flera av de aktiviteter som beskrivs inte har som primärt syfte att vara en del av arbetet med breddad rekrytering, dvs. flera av aktiviteterna syftar till ökad snarare än breddad rekrytering.

Lärosätet har intressanta punktaktiviteter, men de är inte satta i en överordnad ram för kvalitetsutveckling. De beskrivna aktiviteterna äger främst rum på generell nivå. Det är oklart för bedömaregruppen vad som görs på programnivå. En övergripande samordning av de olika aktiviteterna saknas.

Lärosätets aktiviteter för breddad rekrytering är till viss del riktade mot målgrupper som lärosätet har identifierat. Det framgår inte tydligt vilka målgrupperna är för de olika aktiviteterna. Flera av aktiviteterna riktar sig till alla, för att bidra till en ökad snarare än breddad rekrytering. Ett gott exempel på ett initiativ för att motverka könsbundna studieval är när en man från ett vårdprogram berättade om sina studier för pojkar i årskurs 8, och en kvinna från ett ingenjörsprogram berättade om sina erfarenheter för flickor i årskurs 8. Detta genomfördes som en del av *Barnens universitet*. Bedömaregruppen anser att fler liknande aktiviteter för att motverka könsbundna yrkesval, både för pojkar och flickor vore önskvärdt. Det kan med fördel göras på programnivå, eftersom utmaningen med könsbundna studieval varierar mellan de olika programmen.

I självvärderingen nämns att lärosätet arbetar med reell kompetens, men utöver det saknar bedömaregruppen aktiviteter för breddad rekrytering mot målgruppen studenter med utländsk bakgrund.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör samordna de olika aktiviteterna på övergripande nivå.
- Lärosätet bör tydliggöra syfte och målgrupp för breddad rekrytering för de olika aktiviteterna.
- Lärosätet bör specificera uppföljningsbara mål för aktiviteterna.
- Lärosätet kan ta fram aktiviteter för att rekrytera fler med utländsk bakgrund.
- Lärosätet kan ta fram aktiviteter (t.ex. riktad marknadsföring men även andra aktiviteter) på programnivå för att motverka könsbundna studieval till specifika program.

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

Lärosätet följer bara delvis upp arbetet med breddad rekrytering men då det saknas uppföljningsbara mål kan det inte följas upp på ett tydligt sätt.

Lärosätet beskriver i självvärderingen att uppföljningen av de strategiska målen sker via verksamhetsdialoger. Då lärosätet saknar specifika, uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering kan det inte följas upp på ett tydligt sätt.

Lärosätet gör varje år en bra genomlysning av nyckeltal av sökande, antagning, registrering och examination fördelad på kön och ålder – men saknar kunskap om andra målgrupper. Nyckeltalen är svårtolkade, eftersom de beskriver en samlad bild av studentpopulationen utan att ta hänsyn till variationer på program- och kursnivå. Lärosätet följer även upp vilka kommuner som studenterna kommer från, och föräldrarnas utbildningsnivå utifrån statistik från UKÄ. Ett gott exempel på hur ett lärosäte kan följa upp mönster och förändringar när det gäller studentpopulationen är den analysrapport som lärosätet tog fram 2020. Där analyserar och tolkar lärosätet studenternas sök-, antagnings-, registrerings- och examinationsmönster. Bedömargruppen menar att lärosätet bör bryta ner statistiken om olika studentgrupper på kurs- och programnivå, för att följa upp effekterna av rekryteringsaktiviteter riktade till olika målgrupper.

I självvärderingen står det inget om forskarstuderande. Enkäter nämns inte som en del av uppföljningen. Bedömargruppen saknar uppföljning och utvärdering av de olika aktiviteterna som genomförs, och menar att lärosätet i större utsträckning bör ta tillvara erfarenheter för att förbättra aktiviteterna och utveckla sitt arbete med breddad rekrytering.

Erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas inte tillvara på ett tydligt sätt. Trots att lärosätet har en god insyn i sin studentpopulation, framgår det inte hur den statistik som samlas in används för att utveckla arbetet med breddad rekrytering.

#### Rekommendationer

- Lärosätet bör bryta ner statistiken om olika studentgrupper på kurs- och programnivå, för att följa upp effekterna av rekryteringsaktiviteter riktade till olika målgrupper.
- Lärosätet bör följa upp enskilda aktiviteter och utvärdera utifrån syfte och uppföljningsbara mål.
- Lärosätet bör ta tillvara erfarenheter för att förbättra aktiviteterna specifikt och arbetet med breddad rekrytering generellt.

# Mälardalens universitet<sup>2</sup>

## Bakgrundsbeskrivning

Mälardalens universitet består av fyra akademier som bedriver utbildning inom hälsa, teknik, utbildning och ekonomi. Lärosätet har två huvudcampus: i Eskilstuna respektive i Västerås. Enligt självvärderingen arbetar lärosätet nära regionerna, kommunerna och regionala företag, och utbildningsutbudet utvecklas i nära samverkan för att möta kompetensbehovet i samhället. År 2020 hade lärosätet 19 900 studenter, varav antalet helårsstudenter var 8 437, och 221 aktiva doktorander. År 2020 hade 754 studenter beviljats stöd för funktionsnedsättning.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 62 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 62–66 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 24 procent från Stockholms län, följt av Västmanlands län (14 procent) och Västra Götalands län (11 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 26 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 37 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 32 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 24 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 19 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 32 procent högtbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 26 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar och har ett mål med sitt arbete men det saknas en övergripande strategi för arbetet.

I självvärderingen står det att i studentpopulationen ingår en stor andel av studenter som hör till gruppen som är underrepresenterade inom högre studier. Lärosätet har därför valt att rikta sitt arbete främst mot åtgärder och insatser för att minska de könsstereotypa utbildningsvalen. Lärosätet konstaterar i sin analys att det är svårt att rekrytera det underrepresenterade könet till flera av lärosätets yrkesutbildningar inom

---

<sup>2</sup> Mälardalens högskola fram till 2021-12-31

hälsa, utbildning och teknik. I självvärderingen står det att närmare 70 procent av kurserna har problem med sned könsfördelning. Lärosätet skriver också att eftersom man har en bred rekrytering av flera av de underrepresenterade grupper som traditionellt brukar ingå i breddad rekrytering, så har man bestämt sig för att arbeta med breddad rekrytering som ett normkritiskt uppdrag. De könsstereotypa utbildningsvalen är en särskild utmaning och lärosätet har därför valt att ha ett särskilt fokus på normativa könsroller.

Lärosätets mål är att utjämna snedrekryteringen till program där det underrepresenterade könet understiger 40 procent. Styrgruppen för studentrekryteringen har i högskolans verksamhetsplanering fått i uppdrag att motverka snedrekrytering och följa upp effekterna på grundutbildningen. Bedömargruppen tolkar detta som att lärosätet har formulerat sina mål med breddad rekrytering utifrån en analys av den rådande situationen. Men bedömargruppen konstaterar också att lärosätet inte beskriver några mål för att bredda rekryteringen till den avancerade nivån och forskarutbildningen.

Lärosätet har också identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. I självvärderingen konstaterar lärosätet att det utifrån befintlig statistik inte finns några uppenbara hinder för personer från studieovana hem, med utländsk bakgrund eller funktionsnedsättning att söka utbildningar på lärosätet. Lärosätet gör bedömningen att man har lyckats attrahera flera av de grupper som är målgrupper för breddad rekrytering. Bedömargruppen instämmer med lärosätets slutsats att förutsättningarna för att bredda rekryteringen är goda och att flera av de statistiska mått som redovisas visar på en bred rekrytering till lärosätet av nationellt underrepresenterade grupper inom högre utbildning. Men bedömargruppen menar att lärosätet trots bra statistik för flera underrepresenterade grupper, fortsatt bör följa utvecklingen i dessa grupper och ha utvärderingsbara mål för dem, på samma sätt som lärosätet i dag har tydliga mål för underrepresentation på grund av kön. Bedömargruppen menar att lärosätet har kännedom om sin studentpopulation och följer upp den.

Det finns delvis en koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Lärosätet uppger att man har goda kontakter med regionerna och kommunerna, och att utbildningsutbudet har utvecklats för att möta kompetensbehovet i samhället. Ökade förutsättningar att få ett arbete efter studierna är ett viktigt skäl för breddad rekrytering, enligt lärosätet. Det finns en styrgrupp som ansvarar för breddad rekrytering och studentrekrytering. I de underlag som bifogas finns en rapport från en expertgrupp som lärosätet har utsett med uppgiften att granska lärosätets utbildningserbjudande inom teknikområdet för att komma med rekommendationer om utbildningsutbud och förslag på åtgärder som leder till ökat söktryck och ökad genomströmning. Lärosätet bifogar även dokument som behandlar breddad rekrytering, breddat deltagande



och jämställdhetsintegrering. Bedömargruppen menar att skrivningarna i dessa dokument tyder på att det finns ett engagemang i frågor som rör breddad rekrytering, men att de saknar handlingsplaner och verksamhetsplaner som visar hur detta arbete är kopplat till lärosätets strategiska mål.

Studenterna påpekar i studentinlagan att det saknas systematik i arbetet och att alltför stort fokus ligger på kön. De menar att en utbildningsort helt har utelämnats i lärosätets beskrivning av arbetet med breddad rekrytering. Bedömargruppen anser att det finns en risk att rekryteringen eller utbildningsutbudet på den orten skiljer sig från övriga orter och att det därför blir viktigt med specifik kunskap om studentgruppen. Bedömargruppen ser det som ett utvecklingsområde att inkludera alla utbildningsorter i lärosätets arbete med breddad rekrytering.

I SWOT-analysen skriver lärosätet att det saknas kunskap om vad breddad rekrytering är eller skulle kunna vara. Det står också att lärosätet saknar ett systematiskt arbetssätt i form av en övergripande handlingsplan för arbetet med breddad rekrytering. Bedömargruppen ser positivt på lärosätets transparens när det gäller vad de saknar i sitt arbete med breddad rekrytering, och anser att det är en bra utgångspunkt i det fortsatta arbetet.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör arbeta mer systematiskt med breddad rekrytering och tydligare koppla arbetet till lärosätets övriga strategier.
- Lärosätet bör utforma en tydligare strategi för samtliga utbildningsnivåer för breddad rekrytering för hela lärosätet.
- Lärosätet kan ta tillvara studenternas engagemang på ett tydligare sätt genom att involvera dem i arbetet med strategier och målsättningar.

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

Lärosätet har delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering, men det framgår inte tydligt hur ansvarsfördelningen ser ut.

Lärosätet redovisar i självvärderingen att styrgruppen för studentrekryteringen är ansvarig för arbetet. Styrgruppen, som har ansvar för rekrytering till lärosätets grundprogram, leds av en vice akademichef, och i gruppen ingår utbildningsledarna från akademierna, de centrala studievägledarna, cheferna för studentcentrum, kommunikationschefen, gruppchef för kampanjer och projekt och representanter från studentkårerna. En arbetsgrupp för studentrekryteringen bereder förslag för styrgruppen att besluta om samt återrappporterar resultat och analyser. Arbetsgruppen leds av gruppchef för kampanjer och projekt, och består av projektledare/kommunikatör för studentrekryteringen, kommunikatörer som arbetar med utbildningskommunikation, den

digitala kommunikatören, samt projektledaren för internationell studentrekrytering. I dokumentet om jämställdhetsintegrering står det att styrgruppen för studentrekrytering ansvarar för arbetet med könsbundna studie- och yrkesval och att detta arbete bedrivs inom ramen för den ordinarie verksamheten. Bedömargruppen anser att det utifrån underlagen inte går att tydligt avgöra om var lärosätets mål med arbetet beslutas och om lärosätet har en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Bedömargruppen anser att det är positivt att lärosätet har en styrgrupp som inkluderar så många centrala delar av verksamheten, inklusive studentkårerna.

Redovisningen i självvärderingen och de bifogade dokumenten är tunn när det gäller styrning och organisation. Bedömargruppen tolkar det som att lärosätet inte har integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet. Detta har även lyfts fram av studenterna som menar i inlagan att lärosätet saknat central styrning. Bedömargruppen instämmer i detta och anser att detta är ett utvecklingsområde.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör ytterligare klargöra sin organisation och ansvarsfördelning för breddad rekrytering på både central nivå och programnivå.
- Lärosätet bör systematiskt följa upp arbetet med breddad rekrytering och låta det ingå i det övergripande strategiarbetet.

## **Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat**

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen.

Lärosätet beskriver och reflekterar i självvärderingen över flera aktiviteter som genomförs på initiativ av studentrekryteringsgruppen, de olika akademierna och enskilda enheter. De delar upp aktiviteterna under tre rubriker: *Rekryteringskampanjer*, *Utbildningsformer* och *Samarbeten med grundskola, gymnasier och vuxenutbildning*.

Under rubriken *Rekryteringskampanjer* går det till exempel att läsa hur lärosätet arbetar med rekryteringskampanjerna och att arbetet är medvetet normkritiskt i text, bilder och val av område. Lärosätet har dessutom jobbat med influencers för att nå unga kvinnor med sitt utbud av teknikutbildningar. Bedömargruppen anser att detta är ett gott exempel som bedömargruppen hoppas att lärosätet utvärderar och följer upp och sprider kunskap om.

De aktiviteter som beskrivs under rubriken *Utbildningsformer* handlar om hur olika utbildningar är designade att förbereda olika studentgrupper

för akademiska studier, som tekniskt basår, kortare nätverksutbildning, kompetenshöjande kurser för personer i arbetslivet och kompletterande utbildning för personer med utländsk ekonomutbildning. Dessa program och kurser syftar till att underlätta övergången till högskolestudier, står det i självvärderingen. Bedömargruppen noterar ändå att en del av de beskrivna aktiviteterna tangerar breddad deltagande och genomströmning snarare än breddad rekrytering.

Under rubriken *Samarbeten med grundskola, gymnasier och vuxenutbildning* listas flera goda exempel. Lärosätet skriver att de har nära samarbeten med grundskolor, gymnasieskolor och vuxenutbildningen. Projektet *Vera* riktar sig till tjejer i årskurs 4–6 för att öka deras teknikintresse. I projektet ingår att testa på hur det är att lösa problem, lära sig mer om de möjligheter som kommer med ingenjörsyrket och träffa kvinnliga förebilder inom branschen. Ett motsvarande projekt, *Allan*, riktas till killar som är intresserade av bland annat hälsa, vård och välfärd. Lärosätet har också satsningar som riktar sig till presumtiva studenter med funktionsnedsättning, som introduktionsprogram och studiebesök. Studievägledningen samarbetar med vuxenutbildningen, som folkhögskolor och Arbetsförmedlingen. Bedömargruppen menar att dessa aktiviteter är riktade till de målgrupper som lärosätet har identifierat. Bedömargruppen menar också att lärosätets aktiviteter, särskilt de som syftar till att minska könsstereotypa utbildningsval, bidrar till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering. Men bedömargruppen konstaterar också att det saknas aktiviteter för att bredda rekryteringen till avancerad nivå och forskarutbildningsnivå.

Lärosätet beskriver hur de arbetar med breddat deltagande som inkluderar det högskolepedagogiska utvecklingsarbetet för att stötta studenter att genomföra sina studier. Studenterna påpekar i inlagan att de hellre ser att universitet arbetar med att utveckla den universella pedagogiken för att minska behovet av pedagogiskt stöd hos vissa identifierade grupper. Bedömargruppen tycker att studenterna har en poäng här.

Lärosätet har tidigare haft en tjänst som mångfaldsstrateg som studenterna tycker i sin inlaga att den ska återinföras. Bedömargruppen har inte tillräcklig information om tjänsten eller hur uppdraget såg ut, men anser att det är värdefullt att studenterna visar på möjliga vägar till större samordning.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör utvärdera och följa upp sina aktiviteter.
- Lärosätet bör utveckla aktiviteter för att bredda rekryteringen även på avancerad nivå och forskarutbildningsnivå.

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

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs delvis upp och det är otydligt hur erfarenheter av arbetet tas till vara.

Lärosätet har en god kännedom om vilka presumtiva studenter som finns i regionen, vilka studenter som söker sig till lärosätets utbildningar på grundnivå och hur genomströmningen ser ut. Bedömaregruppen anser att det är positivt att lärosätet attraherar studenter från studieovana hem, men kan inte utläsa ur underlagen om det är ett resultat av arbetet med att bredda rekryteringen eller lärosätets geografiska placering. Lärosätet skriver i självvärderingen att aktiviteterna skulle tjäna på en bättre central uppföljning. Bedömaregruppen håller med om detta och anser att det är otydligt beskrivet i självvärderingen hur uppföljningen organiseras samt hur erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas tillvara. Bedömaregruppen anser att lärosätet bör följa upp rekryteringen till avancerad nivå och till forskarutbildningsnivå samt det arbete med breddad rekrytering som genomförs där.

Bedömaregruppen anser att eftersom lärosätet har god kännedom om sina program och om studenterna som söker och läser respektive program, kan målen för arbetet med breddad rekrytering med fördel brytas ner på programnivå. Bedömaregruppen anser att resultaten för genomförda utvärderingar kan användas för att designa nya mål för arbetet med breddad rekrytering och en plan för hur de ska utvärderas. Detta arbete kan också utökas till att omfatta andra målgrupper än kön inom arbetet med breddad rekrytering.

Lärosätets beskrivning av arbetet med jämställdhetsintegrering visar att det finns en ambition och förmåga att arbeta målinriktat med de målgrupper man väljer att fokusera på. Men även för flera av målen i *Planen för jämställdhetsintegrering* saknas uppföljningsbara mål och strukturerad utvärdering. Bedömaregruppen anser att det behövs för ett fokuserat uppföljningsarbete.

Lärosätet skriver i utvärderingen att ett ökande antal studenter som beviljas särskilt pedagogiskt stöd, visar att man lyckas rekrytera fler studenter från underrepresenterade grupper. Studenterna har i sin självvärdering framfört att de anser att en satsning på universell pedagogik kan vara ett alternativ.

#### Rekommendationer

- Lärosätet bör systematisera uppföljningen av sitt arbete med breddad rekrytering genom att ta fram och följa ytterligare nyckeltal för till exempel forskarstuderande på olika program.
- Lärosätet bör se över hur uppföljningen organiseras övergripande, aktiviteter samordnas och erfarenheter tas till vara för att förbättra aktiviteterna specifikt och arbetet med breddad rekrytering.

- Lärosätet kan samarbeta med andra lärosäten för att utvärdera och sprida kunskap om de insatser som görs för att påverka könsstereotypa yrkesval.

## Röda Korsets högskola

### Bakgrundsbeskrivning

Röda Korsets högskola är en enskild utbildningsanordnare och huvudman är Stiftelsen Rödakorshemmet som förvaltas av den ideella föreningen Svenska Röda Korset. Uppdragsgivare för lärosätet är framför allt regeringen genom Utbildningsdepartementet. Verksamheten är i huvudsak statligt finansierad. Lärosätet är en del av Campus Flemingsberg, lokaliserat i södra Stockholm. Vid lärosätet utbildas sjuksköterskor på grundnivå och specialistsjuksköterskor på avancerad nivå. Lärosätet bedriver även handledarutbildning för kliniskt verksamma sjuksköterskor och fristående kurser för livslångt lärande. Forskningen vid lärosätet bedrivs inom ämnesområdena omvårdnad, teknik och hälsa, medicin, folkhälsovetenskap och pedagogik. Forskningen sker i samverkan med andra lärosäten, idéburen och humanitär sektor, offentlig sektor, näringsliv, samt andra aktörer nationellt och internationellt.

Lärosätet har cirka 70 anställda. Antalet helårsstudenter var 605 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas. Det är 28 doktorander som handleds av forskare vid lärosätet. Doktoranderna är inskrivna vid andra lärosäten eftersom lärosätet inte har examensrätt för forskarutbildning.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 83 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 80–83 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 90 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (2 procent) och Uppsala län (2 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 26 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 31 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 31 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 14 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 24 procent födda utomlands läsåret 2016/17. På senare år har denna ökning varit ännu kraftigare. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 29 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en minskning från 36 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar och det saknas en koppling till ordinarie styrdokument.

Huvudman för lärosätet är Röda Korset, vars ambition är att möta framtidens globala utmaningar inom hälsa, vård och välfärd med ett särskilt fokus på utsatthet och ojämlikhet. Lärosätet anger i självvärderingen att huvudmannens mål och de globala hållbarhetsmålen har inspirerat och varit vägledande i arbetet med breddad rekrytering. Lärosätets mål med breddad rekrytering är bland annat att öka kännedomen om och stärka bilden av högskolans verksamhet bland relevanta målgrupper samt inventera vilket stöd studenter med funktionsvariationer behöver. Övriga mål i självvärderingen handlar främst om arbetet med breddat deltagande. Målen med breddad rekrytering har sin utgångspunkt i strategidokumentet *Färdplan med strategi 2017–2020* men bedömargruppen anser att skrivningarna bör tydliggöras. Det framgår inte av underlagen om arbetet med breddad rekrytering ingår i de ordinarie styrsystemen.

I självvärderingen står det att arbetet med breddad rekrytering innebär att öka andelen studenter som är underrepresenterade i utbildningarna utifrån social och nationell bakgrund, geografisk tillhörighet, funktionsvariation samt kön och ålder. Lärosätet har kännedom om studentpopulation men bedömargruppen saknar dock en tydlig beskrivning av målgrupperna och en tydlig motivering till varför de prioriteras. Lärosätet har med andra ord inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.

Lärosätet har under de senaste åren fått ett kraftigt ökat utbildningsuppdrag, vilket har inneburit att även underrepresenterade grupper har ökat i faktiska tal. Som exempel på detta hänvisas till att gruppen studenter med utländsk bakgrund har ökat. Lärosätet har dock inte hänvisat till någon särskild aktivitet som lett till den ökningen. Flytten till ett nytt campus har inneburit att lärosätet delar bibliotek med ett annat lärosäte, vilket bland annat erbjuder olika former av stödverksamhet inom språk- och skrivutveckling till lärosätets studenter, vilket ökar förutsättningar för breddad rekrytering.

Bedömargruppen anser att lärosätet har en unik möjlighet ta en aktiv roll i arbetet med breddad rekrytering, med sin tydliga internationella koppling samt stor kunskap om sociala faktorerers betydelse för den enskilda individens möjlighet till självständighet och utveckling. Bedömargruppen menar också att med tanke på lärosätets storlek och relativt smala inriktning har arbetet med breddad rekrytering goda

förutsättningar att lyckas, men kräver en större tydlighet i styrning och organisation.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör tydliggöra sin tolkning av uppdraget med breddad rekrytering i förhållande till sina specifika förutsättningar.
- Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering är kopplat till lärosätets övriga strategier och strategiska mål.
- Lärosätet bör ta fram en handlingsplan med mätbara mål och identifierade målgrupper för rekryteringsarbetet, där utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå ingår.

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

Lärosätet har inte skapat tillräckliga ramar och förutsättningar för sitt arbete med breddad rekrytering.

Lärosätets mål med arbetet med breddad rekrytering beslutas centralt och styrs av ledningsrådet, som leds av rektorn. I det arbetet har rektorn tillgång till en stödstruktur som består av ett ledningsråd och en särskild arbetsgrupp som utsågs 2020, vars uppgift är att följa upp arbetet. Studierektorn har i uppdrag, tillsammans med studievägledare och programansvariga, att utveckla arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande vid högskolan. I självvärderingen står även att inom högskoleförvaltningen har studievägledare, kommunikationsansvariga samt informations-, kommunikations- och teknologipedagoger ett centralt uppdrag i arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. I självvärderingen pekar lärosätet med andra ord ut vilka funktioner inom organisationen som ansvarar för vilken del av arbetet med breddad rekrytering. Den tydligheten finns inte i de bifogade styrdokumenterna. I verksamhetsplanen 2021 nämns breddad rekrytering bara i samband med att man planerar för den här utvärderingen. I kommunikationspolicyn finns en notering om vikten av tydlighet, vikten av att man följer de bestämmelser som finns och att det saknas analys av värdet av representativitet.

Bedömargruppen anser att lärosätet kan säkerställa att kunskapen om målet med breddad rekrytering sprids i hela organisationen genom att peka ut ansvariga för alla delar av arbetet med breddad rekrytering, även i gemensamma dokument. Utifrån självvärderingen anser bedömargruppen att det är svårt att utläsa hur och i vilken omfattning arbetet med breddad rekrytering samordnas med andra närliggande frågor.

Studentinlagan tar upp värdet av att i alla led fundera över representativitet. Bedömargruppen anser att lärosätet tillsammans med studenterna kan se över representation både i kommunikationen samt styrelse och råd.

I självvärderingen skriver lärosätet att man fram till nu inte arbetat medvetet med breddad rekrytering och tar upp ökade grundanslag, fler utbildningsplatser och bra söktryck som skäl till det. Bedömargruppen poängterar här att ökad rekrytering inte ska förväxlas med breddad rekrytering.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör inkludera breddad rekrytering som ett prioriterat område att arbeta med i den strategiplan som håller på att tas fram, vilket de själva beskriver i självvärderingen.
- Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering är integrerat med det ordinarie styrsystemet, och därigenom utveckla hur relationen och samordningen ser ut mellan den strategiska verksamhetsutvecklingen och det systematiska kvalitetsarbetet inklusive frågor om mångfald, jämställdhet och likabehandling.

## **Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat**

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen men eftersom aktiviteterna inte är tydligt riktade mot målgrupperna riskerar aktiviteterna att inte få något genomslag.

Lärosätet har under de senaste åren ökat sitt utbildningsuppdrag och konstaterar i självvärderingen att gränsen mellan generell rekrytering och breddad rekrytering kan vara svår att dra. Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen. Lärosätet marknadsför sig även genom filmer, mässor, digitala evenemang och studiebesök. Lärosätet anger att en av de aktiviteter som man har för att bredda sin rekrytering är att man är noga med hur man framställer sin lärmiljö i olika kommunikationskanaler. Självvärderingen visar att lärosätet bland annat gör olika aktiviteter för att kommunicera och marknadsföra högskolan genom att visa på den mångfald av studenter som finns på högskolan. Bedömargruppen konstaterar dock att det i den bifogade kommunikationspolicyn inte står något om detta.

Det nya geografiska läget har inneburit ökad tillströmning av studenter med utländsk bakgrund, som i dag är 45,5 procent. För att möta den stora gruppen med utländsk bakgrund beskriver lärosätet att de har en särskild satsning på akademiskt skrivande som de integrerar under hela grundutbildningen. Bedömargruppen anser att detta är ett bra exempel på breddat deltagande som kan få fler personer med utländsk bakgrund att våga ta steget till högre studier.

Lärosätet utbildar företrädesvis sjuksköterskor, en yrkesutbildning som i Sverige attraherar främst kvinnor. Bedömargruppen noterar att inga



särskilda satsningar för att rekrytera fler män till utbildningarna görs. Bedömargruppen anser att lärosätet borde ha goda förutsättningar för, att i samverkan med andra utbildningsanordnare i närområdet, kunna utveckla samarbeten med barn- och ungdomsföreningar samt grundskolor för att stödja eleverna att bryta könsbundna studie- och yrkesval.

Övergripande är att lärosätets aktiviteter för breddad rekrytering inte tydligt riktas mot de målgrupper som lärosätet har identifierat, som underrepresenterade grupper i utbildningarna och studenter med funktionsvariation. Bedömargruppen menar att lärosätets profil och placering gör att det borde finnas goda förutsättningar för till exempel ett vårdinriktat basår eller liknande verksamheter som skulle kunna underlätta övergången till högre studier för dessa grupper.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör definiera målgrupper för riktade insatser för breddad rekrytering och anpassa sina aktiviteter till dem.
- Lärosätet bör samordna sina aktiviteter för breddad rekrytering på ett strukturerat sätt för att tydliggöra kopplingen till mål och identifierade målgrupper.
- Lärosätet kan rikta information speciellt till grundskolans tidiga årskurser för att påverka attityder till vårdrken, som sjuksköterskor, gärna i samarbete med andra utbildningsanordnare.
- Lärosätet kan ytterligare förstärka samarbetet med sina kontakter i den internationella miljön, för att nå fler blivande studenter bland invandrargrupperna.

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

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs inte upp i tillräcklig omfattning.

Utifrån självvärderingen anser bedömargruppen att det är svårt att utläsa hur och i vilken omfattning arbetet med breddad rekrytering följs upp, eftersom lärosätet främst beskriver uppföljning av områden som rör breddat deltagande, som studiemiljö och pedagogiskt stöd. Trots att viss statistik redovisas, saknas strukturerat användande av nyckeltal. I självvärderingen anges att breddad rekrytering följs upp i verksamhetsberättelsen av styrelsen och ledningsrådet, och att kvalitetsrådet följer upp processerna i arbetet. Men det saknas en samsyn på vilka parametrar som ska visa på breddningen av de underrepresenterade grupperna. Bedömargruppen menar att lärosätet behöver systematisera sin uppföljning av breddad rekrytering med tydliga målgrupper och tydliga uppföljningsbara mål.

En central del i arbetet med breddad rekrytering är att erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet tas till vara. I självvärderingen står det att lärosätet har infört ett nationellt administrations- och informationssystem för samordning av särskilt pedagogiskt stöd, för att följa upp studenter med funktionsnedsättning. Detta arbete följer ett av lärosätets mål i verksamhetsplanen. Bedömargruppen menar att det är värdefullt att få fördjupad kunskap om en grupp studenter, här studenter med funktionsvariation, eftersom den kunskapen kan vara grund för ett riktat arbete om breddad rekrytering. Det är viktigt att lärosätet tydliggör i styrdokument hur kunskap som genereras tas om hand och implementeras i det framtida arbetet med breddad rekrytering.

I självvärderingen resonerar lärosätet om den sneda könsfördelningen som finns inom sjuksköterskeprogrammet och lyfter att de ser det som ett utvecklingsområde att följa upp genomströmningen utifrån kön som en indikator. Vid högskolan pågår diskussioner om att låta manliga studenter arbeta med mentorskap för män som påbörjar utbildningen. Bedömargruppen menar att mentorskap för att förändra en könsmissig snedfördelning skulle kunna vara ett gott exempel om det även riktas till potentiella studenter. Då blir det en insats för att bredda rekryteringen och inte bara för att säkra genomströmningen.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör systematiskt följa upp mål, specifika aktiviteter och utvecklingen av nyckeltal, för att återkoppla till verksamheten och ta till vara erfarenheter i sitt arbete med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan införa mentorskap, enligt sitt eget förslag, där manliga studenter är mentorer för män som planerar att påbörja sina studier på kvinnodominerade utbildningar.

## **Sophiahemmet högskola**

### **Bakgrundsbeskrivning**

Sophiahemmet högskola som är belägen i Stockholm är en enskild utbildningsanordnare med utbildningar som leder fram till yrkesexamen eller doktorsexamen inom området hälsa, vård och omsorg. Lärosätet anordnar även fristående kurser och uppdragsutbildningar för undersköterskor, sjuksköterskor och andra personalkategorier inom hälsa, vård och omsorg. Sjuksköterske- och barnmorskeprogrammen är förlagda till campus. Specialistsjuksköterskeprogrammen på avancerad nivå ges främst på distans med vissa moment på campus. Antalet helårsstudenter var 748 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas.

Antalet sökande per utbildningsplats är enligt självvärderingen hög. Enligt självvärderingen är andelen manliga studenter låg. Under 2020 var 11 doktorander registrerade på lärosätets forskarutbildning.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 89 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 83–89 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 73 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (5 procent) samt Skåne län och Uppsala län (båda 4 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 29 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 46 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 25 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 16 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 20 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 32 procent högtbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en minskning från 36 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar då lärosätet saknar målsättningar som tydligt tar hänsyn till vilka grupper i den egna student- och forskarstudentpopulationen som är underrepresenterade.

Arbetet med breddad rekrytering utgår, enligt självvärderingen, från lärosätets värdegrund och målet är ”att sträva efter att ha en student- och doktorandgrupp som speglar samhället i dess mångfald, oavsett om det gäller nationell bakgrund, socioekonomisk bakgrund, kön, ålder eller geografisk bakgrund.” Lärosätet vill också göra livslångt lärande tillgängligt oavsett geografisk hemvist, studievana eller personliga förhållanden. Dessutom framhålls i självvärderingen att breddat deltagande – i termer av inkluderande undervisning – ses som en förutsättning för breddad rekrytering. I lärosätets kvalitetssäkringspolicy framgår att ”Högskolan arbetar för en breddad rekrytering till utbildningarna”. I likabehandlingsplanen för 2021 är ett övergripande mål: ”Breddad rekrytering – öka mångfalden, nå ut med utbildningarna till olika grupper i samhället”. Bedömargruppen anser att lärosätets arbete med breddad rekrytering är kopplat till lärosätets övriga strategier och strategiska mål, eftersom det är integrerat i lärosätets värdegrund, kvalitetssäkringspolicy och likabehandlingsplan. Bedömargruppen anser också att lärosätet har mål med sitt arbete med breddad rekrytering, men

att de är allmänt hållna och inte tydligt kopplade till några målgrupper, det vill säga grupper i student- och forskarstudentpopulationen som är underrepresenterade vid lärosätet. Bedömargruppen anser därför att lärosätet inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.

Självvärderingen ger, enligt bedömargruppen, vidare uttryck för att lärosätet har viss kännedom om sin studentpopulation och det framgår att uppföljningar av denna görs. Bland annat följer lärosätet varje år upp studentpopulationen i samband med årsredovisningen när det gäller andelen registrerade kvinnor och män. Vid behov görs också andra typer av uppföljningar. Ett exempel på detta är en uppföljning av vilket län studenter kommer ifrån och var studenterna arbetar efter slutförd utbildning. Lärosätet använder dessutom databasen Bak- och framgrund för att utveckla sin kännedom om och för att följa studentpopulationen, men uttrycker i självvärderingen ett behov av att följa upp studentpopulationen mer systematiskt samt att ta fram relevanta nyckeltal. När detta är gjort kommer lärosätet, enligt självvärderingen, definiera kvantitativa och kvalitativa mål med koppling till breddad rekrytering. Bedömargruppen anser att lärosätet påvisar en god medvetenhet om sina utvecklingsområden och delar lärosätets uppfattning om att det finns behov av att, med stöd i systematiska uppföljningar av studentpopulationen, ta fram nyckeltal och utveckla uppföljningsbara mål för arbetet.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör komplettera sin värdegrund med en lärosätesspecifik tolkning av breddad rekrytering och grunda den i de grupper i sin student- och forskarstudentpopulation som är underrepresenterade vid lärosätet.
- Lärosätet bör ta fram uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering.

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

Lärosätet har bara delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet då kopplingen till ordinarie styrsystem är otydlig och till viss del även ansvarsfördelningen.

Lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering beslutas och styrs centralt genom inriktningsbeslut från lärosätets ledning.

Ledningsgruppen beslutar om övergripande aktiviteter i samband med verksamhetsplaneringen. Institutioner och enheter ansvarar för att konkretisera och genomföra aktiviteter i sina respektive verksamheter med stöd i lärosätets verksamhetsplan. Dessutom beskriver lärosätet i självvärderingen hur breddad rekrytering är en viktig komponent av kvalitetssäkringsarbetet, vilket återspeglas i kvalitetssäkringspolicyn enligt lärosätet.

I självvärderingen framgår det att arbetet med breddad rekrytering kan tas upp och diskuteras i exempelvis likabehandlingsrådet, utbildningsnämnden och forskningsnämnden. Enligt bedömargruppen framgår det av självvärderingen vilken roll likabehandlingsrådet har i arbetet med breddad rekrytering. Likabehandlingsrådet är rådgivande till rektor och nämnderna när det gäller breddad rekrytering, samt föreslår mål och aktiviteter för breddad rekrytering i likabehandlingsplanen som godkänns av ledningsgruppen och fastställs av rektor.

Likabehandlingsrådet ansvarar dessutom för att följa upp och uppdatera likabehandlingsplanen varje år. Självvärderingen beskriver att nämnderna har en central roll i lärosätets arbete med att integrera perspektiv som rör genus, jämställdhet och mångfald i utbildningarna. Även om detta är ett viktigt arbete, anser bedömargruppen att det inte är tydligt på vilket sätt lärosätet anser att det har reell bäring på att bredda rekryteringen vid lärosätet.

Sammantaget anser bedömargruppen att det utifrån självvärderingen är svårt att avgöra hur och i vilken utsträckning arbetet med breddad rekrytering är integrerat i lärosätets ordinarie styrsystem. Lärosätet har, enligt bedömargruppen, till viss del en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering, men den skulle kunna tydliggöras ytterligare. Ett exempel på detta är att nämndernas roll och ansvar i arbetet med breddad rekrytering framstår som otydligt för bedömargruppen. Bedömargruppen noterar dock att lärosätet delvis uttrycker en medvetenhet om detta, eftersom de bland annat framhåller vikten av att utveckla kommunikationen och systematiken i dialogen mellan likabehandlingsrådet och nämnderna. Enligt bedömargruppen är det också, utifrån vad som går att utläsa i självvärderingen, inte tydligt hur vissa styrdokument som rör breddad rekrytering förhåller sig till varandra. Exempelvis framgår det inte, menar bedömargruppen, hur likabehandlingsplanen, inriktningsbeslut från lärosätets ledning, verksamhetsplan och kvalitetssäkringspolicyn förhåller sig till, utformas och uppdateras i relation varandra.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering är organiserat i det ordinarie styrsystemet samt hur ansvarsfördelningen, kommunikationen och systematiken i dialogerna ser ut mellan exempelvis likabehandlingsrådet och nämnderna.
- Lärosätet bör tydliggöra hur olika styrdokument som rör breddad rekrytering förhåller sig till, utformas och uppdateras i relation till varandra.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför många lovvärda aktiviteter men i avsaknad av lärosätesspecifik tolkning av uppdraget inklusive vilka målgrupper man vill nå är det svårt att bedöma ändamålsenligheten.

Lärosätet genomför olika aktiviteter för att bredda rekryteringen. Som särskilt gott exempel vill bedömargruppen framhålla att lärosätet 2020 anordnade möten för att förbereda sina lärare, studenter, studievägledare, studierektorer och administratörer inför en digital studentmessa, för att nå ut med sitt budskap om breddad rekrytering. Grupperna samlades för att diskutera högskolans värdegrund, vision, mål och gemensamma budskap till potentiella blivande studenter. Detta låg sedan till grund för den information som gavs i en digital monter på den nationella Saco-mässan, i ett webinarium samt i chatt med presumtiva studenter. Lärosätet medverkade 2020 på Bazaren, en digital jobbmässa i Stockholm, med lärosätetsrepresentanter online, för att synliggöra lärosätet och rekrytera nysvenska studenter och studenter från studieovana miljöer. Bedömargruppen anser att även detta är ett gott exempel på insats.

Trots många lovvärda aktiviteter och insatser är det svårt för bedömargruppen att bedöma hur adekvata dessa är och hur de bidrar till att uppfylla lärosätets mål. Detta eftersom lärosätet inte har en egen lärosätesspecifik tolkning av breddad rekrytering och inte på ett tydligt sätt har identifierat vilka målgrupper man vill nå, enligt bedömargruppen. Dessutom framgår det inte, enligt bedömargruppen, om aktiviteter följs upp. Av självvärderingen framgår det att vissa riktade och centrala insatser görs med en särskild målgrupp i fokus, som nyanlända, yrkesverksamma och studenter från studieovana hem.

Utifrån lärosätets egen beskrivning av sin verksamhet så anser bedömargruppen däremot att aktiviteter för att främja breddad rekrytering ur ett könsperspektiv borde utvecklas. Av självvärderingen framgår det enbart att ett långsiktigt och uthålligt arbete har bedrivits för att förändra den traditionella bilden av sjuksköterskan som en kvinnlig yrkesutövare. Bedömargruppen kan dock inte utläsa vad detta arbete har inneburit i praktiken. Exempel på aktiviteter som, enligt bedömargruppen, skulle kunna bidra i detta arbete är avhopsanalyser ur ett könsperspektiv och fördjupade analyser av varför studenter av det underrepresenterade könet har sökt sig till lärosätet.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör, mot bakgrund av sin profil och förutsättningar, genomföra ytterligare åtgärder, insatser och aktiviteter för att aktivt främja rekrytering av underrepresenterat kön.
- Lärosätet bör i den utsträckning det är möjligt formulera mål och målgrupper för sina aktiviteter, så att effekterna av dem kan följas upp i relation till lärosätets övergripande mål för arbetet med breddad rekrytering.

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

Lärosätet genomför viss uppföljning av arbetet med breddad rekrytering men det finns ett behov av att utveckla och tydliggöra systematiken i uppföljningen.

Lärosätets aktiviteter och arbete med breddad rekrytering följs upp genom ledningens kvartalsvisa uppföljning av verksamhetsplanen, där breddad rekrytering är en huvudaktivitet. Likabehandlingsrådet följer upp likabehandlingsplanens aktiviteter varje år. Det framgår också av självvärderingen att lärosätet å ena sidan anser att studentpopulationen följs upp regelbundet och att lärosätet har en organisation som stödjer systematisk analys av resultaten. Å andra sidan poängterar lärosätet samtidigt att det finns ett behov av att följa upp studentpopulationen på ett mer systematiskt och jämförbart sätt och att detta är något som lyfts fram av både högskoleledningen och kollegiala nämnder och råd. Detta har i sin tur föranlett att ett utvecklingsarbete inletts som bedömargruppen ser positivt på.

I självvärderingen utläser bedömargruppen att erfarenheter och lärdomar från olika typer av uppföljningar till viss del tas tillvara, vilket skulle kunna bidra till att lärosätet har förutsättningar att nå sina mål. Enligt bedömargruppen grundar dock lärosätet sitt arbete med breddad rekrytering i allmänt hållna mål som inte tydligt tar hänsyn till de underrepresenterade grupperna i student- och forskarstudentpopulationen. Bedömargruppen kan därför inte avgöra på vilka sätt uppföljningen har bäring på det strategiska utvecklingsarbetet med breddad rekrytering. Lärosätet hänvisar till statistik från UKÄ och att vissa uppföljningar görs med stöd av statistikverktyget Bak- och framgrund. Bedömargruppen kan dock inte utläsa av självvärderingen hur och i vilken omfattning dessa uppföljningar genomförs på ett systematiskt sätt på både lärosätes- och programnivå, exempelvis inom ramen för lärosätets kvalitetssäkringsarbete. Ett undantag är att könsfördelningen följs upp varje år inom varje program.

#### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör utveckla och tydliggöra systematiken i sin uppföljning av arbetet med breddad rekrytering samt tydliggöra vilka aspekter av breddad rekrytering som följs upp, på vilken nivå (lärosätes- eller

programnivå) detta görs samt hur återkopplingen mellan olika nivåer ser ut.

## Stiftelsen Högskolan i Jönköping

### Bakgrundsbeskrivning

Stiftelsen Högskolan i Jönköping är en enskild utbildningsanordnare. Utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå bedrivs vid lärosätet på fyra fackhögskolor: Hälsöhögskolan, Högskolan för lärande och kommunikation, Jönköping International Business School och Tekniska högskolan. Lärosätet erbjuder utbildningar som leder till yrkesexamen och utbildningar som leder till generell examen. Yrkesexamina erbjuds inom flera olika områden, så som arbetsterapeut, civilekonom, civilingenjör, förskole-, grund- och ämneslärare, sjuksköterska, socionom och tandhygienist. I vissa fall erbjuds hela program som distansutbildning. Lärosätet hade 2020 omkring 12 000 registrerade studenter, motsvarande 7 700 helårsstudenter. Detta antal omfattar 1 850 internationella studenter, varav 700 är avgiftsbelagda tredje landsstudenter. Vid lärosätet finns även 181 doktorander.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 62 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 61–62 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 31 procent från Jönköpings län, följt av Västra Götalands län (20 procent) och Stockholms län (13 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 24 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 29 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 17 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 32 procent högtbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 25 procent sedan läsåret 2008/09.

### Bedömningsområde: Styrning och organisation

#### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har inte gjort någon lärosätesspecifik tolkning av uppdraget utifrån sina specifika förutsättningar.



Lärosätet anger i självvärderingen att de har ett tillägg om breddad rekrytering i sitt avtal med staten, om att särskild vikt ska fästas vid de utbildningsområden där snedrekryteringen är störst. I sitt mål för breddad rekrytering uttrycker lärosätet att studentsammansättningen ska spegla det omgivande samhället. Enligt självvärderingen knyter lärosätets nyligen beslutade jämställdhetspolicy och mångfaldspolicy i viss mån an till breddad rekrytering. Där framgår att alla, oavsett bakgrund, ska välkomnas och ges lika möjligheter att verka, och att lärosätet ska möjliggöra för alla studenter att utvecklas, trivas och prestera väl. Bedömargruppen ser inte att lärosätet har gjort en lärosätesspecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar.

Lärosätet definierar i självvärderingen inga uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering, vad bedömargruppen kan utläsa. Det finns mycket siffror med i bakgrundsbeskrivningen och på flera ställen blir resonemangen otydliga, menar bedömargruppen.

Lärosätet har inte identifierat tydliga målgrupper för sitt arbete med breddad rekrytering utifrån sin egen studentpopulation, anser bedömargruppen. Lärosätet lägger stor vikt vid att resonera om hur man har lyft utbildningsnivån i den närliggande regionen och framhåller statistiken som tillfredsställande och ett stöd för att man har uppnått målet att spegla det omgivande samhället, vilket bedömargruppen inte instämmer helt i. Bedömargruppen anser att det är svårt att få en uppfattning om vad lärosätet vill uppnå utifrån sin egen befintliga studentpopulation och specifika profil. Lärosätet reflekterar i självvärderingen inte över sin rekrytering av forskarstuderande, noterar bedömargruppen.

Sammantaget behöver lärosätet tydliggöra internt vad man vill uppnå och utforma en strategi för sitt uppdrag att bredda rekryteringen utifrån sina förutsättningar. Bedömargruppen vill även uppmuntra lärosätet att underlätta uttolkningen av sin egen statistik, till exempel genom att använda definierade nyckeltal och en mer konsekvent terminologi, för att förenkla det egna arbetet och underlätta jämförelser.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör formulera en lärosätesspecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina egna specifika förutsättningar, och utforma en strategi för breddad rekrytering på lärosätesövergripande nivå.
- Lärosätet bör komplettera strategin med en handlingsplan med uppföljningsbara mål och identifierade målgrupper för rekryteringsarbetet, som innefattar utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå.

- Lärosätet kan utveckla och besluta om definierade nyckeltal för att förenkla kartläggningen och uppföljningen av sin studentpopulation, särskilt på längre sikt.

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

Lärosätet har bara delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering då ansvarsfördelning och resurstilldelning mellan den centrala nivån och fackhögskolorna är otydlig.

Lärosätet har enligt självvärderingen tre strategiska råd för utbildning och forskning respektive för stöd och service för övergripande frågor. Självvärderingen specificerar dock inte rådets ansvar för mål, resurstillsättning och arbetet med breddad rekrytering. Bedömargruppen anser därför att det inte framgår hur arbetet med breddad rekrytering styrs, eller hur mål och ramar skapas vid lärosätet. Det framgår inte heller tydligt om breddad rekrytering integreras i lärosätets ordinarie styrsystem, noterar bedömargruppen.

Lärosätet beskriver att man behöver säkerställa att fackhögskolornas styrdokument pekar i samma riktning, bland annat för att kunna nå målet om breddad rekrytering. Den uppfattningen delar bedömargruppen, eftersom det skulle underlätta en samordning av arbetet mellan fackhögskolorna.

Lärosätet anger också hur de sedan tio år har samlat sin stödverksamhet i en gemensam och högskoleövergripande organisation. Nu ansvarar kommunikationsavdelningen inom högskoleservice för vissa delar av arbetet med breddad rekrytering. Även studievägledare inom den gemensamma stödverksamheten har ett visst ansvar för aktiviteter. Hur ansvaret fördelas för aktiviteter som ligger utanför den gemensamma stödverksamheten är svårt att utläsa ur självvärderingen, menar bedömargruppen.

Det systematiska arbetet med lika villkor för befintliga studenter sker enligt självvärderingen både i ett lärosätesövergripande forum samt på fackhögskolorna, som ska identifiera och åtgärda eventuella hinder för inkludering. Hur detta konkret relaterar till breddad rekrytering får bedömargruppen ingen tydlig bild av från självvärderingen.

Sammantaget menar bedömargruppen att arbetet med breddad rekrytering skulle gynnas om lärosätet tydliggör styrningen av och ansvarsfördelningen för arbetet med breddad rekrytering.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör förtydliga ledningsansvaret för breddad rekrytering, och fördelningen av ansvar och resurser för arbetet mellan lärosätets centrala nivå och fackhögskolorna.

- Lärosätet bör tillsätta en särskild samordnande funktion för det interna arbetet för att säkerställa att fackhögskolornas olika styrdokument pekar i samma riktning som det lärosätetsövergripande målet.

## **Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat**

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen men det är otydligt hur dessa kopplar till mål och målgrupper.

Lärosätet genomför enligt självvärderingen flera relevanta aktiviteter för att bredda rekryteringen, anser bedömargruppen. På grund av avsaknaden av en tydlig sammanhållande strategi, uppföljningsbara mål och målgrupper framstår dock arbetet som relativt fragmentariskt för bedömargruppen. Den bilden förstärks av att de beskrivna aktiviteterna även är riktade till målgrupper som lärosätet inte har identifierat som underrepresenterade, menar bedömargruppen vidare. Bedömargruppen anser att ett centralt forum för erfarenhetsutbyte och spridning av goda exempel kan inspirera och underlätta för fackhögskolorna att arbeta mot samma mål för breddad rekrytering.

Inom marknadsföring och studievägledning nämns bland annat öppet hus-aktiviteter, gymnasiebesök och riktade satsningar mot elever på grund- och gymnasieskolor i närregionen där övergången till högre studier är låg. Skolsamverkan och de studentambassadörer som lärosätet använder sig av ser bedömargruppen som goda exempel på möjligheter som kan intressera elever för högre studier.

Lärosätet beskriver vidare hur enstaka utbildningar ges delvis utlokaliserade, exempelvis sjuksköterskeprogrammet och utbildningen till specialistsjuksköterska. En teknikutbildning som helt har utlokaliserats till ett lärcentrum är också ett gott exempel på hur lärosätet arbetar för att närma sig nya målgrupper, enligt bedömargruppen. Initiativen är intressanta och lärosätet kan ha god nytta av att följa upp dem långsiktigt, för att undersöka om studentrekryteringen breddas och om utbildningskvaliteten påverkas, anser bedömargruppen.

Lärosätet erbjuder ett brett utbud av uppdragsutbildningar, bland annat yrkeshögskoleutbildning, som i självvärderingen beskrivs som ett sätt för att industrin ska närma sig och se värdet i högre utbildning. Lärosätet menar att det även kan bredda rekryteringen till reguljära utbildningar, eftersom klyftan mellan akademien och industrin kan minska. Att försöka skapa en enklare övergång mellan utbildningar på yrkeshögskolans nivå och högskoleutbildningar anser bedömargruppen är ett gott initiativ av lärosätet, som kan leda till att nya studentgrupper hittar till högre

utbildning. Resultatet av även detta initiativ bör följas upp över tid, betonar bedömargruppen.

Lärosätet redogör för flera initiativ för ett breddat deltagande. Bedömargruppen anser dock att kopplingen mellan arbetet med breddad rekrytering och med breddat deltagande är ottydligt beskriven. Studentkåren skriver i sin inlägga att flera av initiativen skulle kunna utvecklas, till exempel genom att öka kännedomen om studieverkstaden och om lärosätets regelverk. Studentkåren belyser även utmaningarna med en internationell studiekultur, där samtliga studenter kan behöva stöttning för att skapa en framgångsrik akademisk kultur för alla. Bedömargruppen menar att lärosätet bör uppmärksamma studentinlagans uppmaningar till utveckling.

Lärosätet reflekterar i självvärderingen över sina aktiviteter, vilket bedömargruppen ser som positivt. Tyvärr tar lärosätet inte upp resultaten av dem och vilken utveckling resultaten har lett till, vilket bedömargruppen menar hade varit intressant.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör samordna sina aktiviteter för breddad rekrytering på ett strukturerat sätt, för att tydliggöra kopplingen till mål och identifierade målgrupper.
- Lärosätet kan vidareutveckla sitt samarbete med ungdomsskolan på olika nivåer, för att redan från tidig ålder inspirera elever till fortsatta studier och högre utbildning, särskilt elever från studieovana hem.
- Lärosätet kan skapa ett internt forum för erfarenhetsutbyte, för att sprida goda exempel och inspiration mellan fackhögskolorna och den centrala lärosätetsnivån.

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

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs delvis upp men det sker inte systematiskt.

Lärosätet hänvisar till att man kontinuerligt analyserar studentpopulationen genom databasen Bak- och framgrund och UKÄ:s statistik, men utan klart definierade nyckeltal noterar bedömargruppen. Bedömargruppen kan inte utläsa i självvärderingen hur insatserna för breddad rekrytering följs upp. Det framgår inte heller om breddad rekrytering integreras i det systematiska kvalitetssäkringsarbetet. Lärosätet har bra uppföljningsverktyg, vilket är föredömligt både för kartläggning av studentpopulationen och för uppföljning av aktiviteter. Det finns goda förutsättningar att utveckla uppföljningen genom att använda verktygen för uppföljning i det systematiska kvalitetssäkringsarbetet, betonar bedömargruppen.

Lärosätet genomför regelbundet enkätundersökningarna International Student Barometer och Studentbarometern, för att följa studenternas upplevelser kvalitativt, vilket bedömargruppen anser är bra. Det framgår dock inte i självvärderingen på vilket sätt analyser av enkätsvaren sedan återkopplas till verksamheten, och hur eventuella åtgärder som resultat och analyser leder till tas fram och utvecklas, understryker bedömargruppen.

Lärosätets studentkår konstaterar i sin inläga bland annat att målet för breddad rekrytering, att studentsammansättningen ska spegla det omgivande samhället, är så brett formulerat att det inte kan följas upp. Eftersom lärosätet också har höga internationella ambitioner ställer studentkåren frågan om vilket omgivande samhälle som avses, vilket är en fråga som bedömargruppen instämmer i.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör följa upp och analysera effekten av olika insatser för breddad rekrytering till samtliga utbildningsnivåer som genomförs centralt och av fackhögskolorna.
- Lärosätet bör inkludera arbetet med breddad rekrytering i det reguljära systematiska kvalitetssäkringsarbetet.

## **Stockholms konstnärliga högskola**

### **Bakgrundsbeskrivning**

Stockholms konstnärliga högskola utbildar på grundnivå och avancerad nivå inom cirkus, dans och danspedagogik. Lärosätet har forskarutbildning inom performativa och mediala praktiker med 27 doktorander, varav 19 är kvinnor. Antalet helårsstudenter var 444 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas. Cirka 75 procent av studenterna studerar på program. Enligt självvärderingen är en majoritet av studenterna kvinnor. Totalt arbetar cirka 200 årsarbetskrafter på Stockholms konstnärliga högskola varav 60 procent är kvinnor.

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 66–72 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 73 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (6 procent) och Skåne län (6 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 25 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk

bakgrund läsåret 2016/17. Av nybörjarna till högre utbildning var 14 procent födda utomlands läsåret 2016/17.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Det framgår inte i tillräcklig grad vad lärosätet vill uppnå med arbetet för breddad rekrytering.

Lärosätet lyfter i sin plan för aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter samt mot diskriminering (*Lika villkor, lika värde*) att deras vision är att skapa en diskrimineringsfri arbets- och studieplats, där mångfald ses som en förutsättning för framtida utveckling och kvalitet. Visionen skrivs fram som en viktig utgångspunkt för lärosätets arbete med breddad rekrytering. Bedömargruppen ser positivt på en så väl formulerad vision riktad mot att se mångfald som en utvecklingspotential.

Lärosätet har inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar, utan hänvisar till formuleringen i högskolelagen. Bedömargruppen anser att det hade varit en stor fördel om lärosätet hade tolkat uppdraget utifrån sina specifika förutsättningar med särskilda rekryteringsprocesser. Det systematiska arbetet med breddad rekrytering hade underlättats med en sådan tolkning som grund.

Lärosätet har ett mål med sitt arbete med breddad rekrytering som handlar om att både studentgruppen och personalgruppen ska spegla samhällets (Sveriges) sammansättning. Med tanke på lärosätets unika profil med flera utbildningar som bara finns vid lärosätet stödjer bedömargruppen att lärosätet jämför sig med den nationella populationen, men finner det samtidigt problematiskt att det målet inte följs i rekryteringsarbetet. Majoriteten av studenterna kommer från Stockholmsregionen, vilket borde leda till ett mer aktivt arbete med att bredda den geografiska rekryteringen.

Det finns en koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Den strategiska planen fastställer målet att spegla samhället och andra planer som hbtq-planen, jämställdhetsintegreringsplanen och *Lika villkor, lika värde* förtydligar och följer upp den planen.

Lärosätet har inte identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering i självvärderingen. Men däremot finns det mål i jämställdhetsintegreringsplanen för att motverka könsbundna studieval. Detta ser bedömargruppen som ett viktigt område, där lärosätet till viss del har lyckats påverka genom sitt arbete med breddad rekrytering vid en av institutionerna.

Lärosätet har inte tillräcklig kännedom om sin studentpopulation och följer inte upp den. Bedömargruppen anser att lärosätet bör göra egna analyser av studentpopulationen och utifrån dessa ta fram målgrupper för en bredare rekrytering. Analyserna kan med fördel göras på programnivå, eftersom studentgrupperna troligen skiljer sig stort mellan utbildningarna men även mellan nivåer. Exempelvis kan databasen Bak- och framgrund i Ladok användas för ändamålet. Bedömargruppen vill gärna se att lärosätet lägger större vikt vid den avancerade nivån och forskarnivån när studentpopulationen analyseras.

Det är enligt bedömargruppen positivt att utredningen om aktiv och medveten inkludering (AMI) lett till kompetensutveckling för antagningsgrupper och förtydligad kommunikation till sökande. Även om begreppet AMI i sig inte används vid lärosätet längre, så lever ansatsen vidare och det är positivt i sig.

Konstnärliga högskolor har en särskild problematik eftersom de flesta sökande och antagna har långa förberedande utbildningar (som inte sällan är avgiftsbelagda), vilket behöver beaktas i arbetet. För lärosätet innebär det att redan populationen av sökande till utbildningarna är ”smal”, och här menar bedömargruppen att lärosäten med konstnärlig utbildning behöver samverka med kopplad eftergymnasial utbildning för att åstadkomma förändring. De förberedande institutionerna är viktiga för konstnärlig utbildning, men eftersom även konstinstitutionerna har problem med vilka de rekryterar så menar bedömargruppen att detta ämne måste diskuteras i vidare bemärkelse än att kritisera enskilda utbildningsanordnare.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör tolka uppdraget att bredda rekryteringen utifrån sina specifika förutsättningar.
- Lärosätet bör aktivt arbeta för att analysera sin studentpopulation och skriva fram vilka målgrupper de ser är prioriterade – exempelvis bör lärosätet enligt bedömargruppen prioritera geografisk spridning i landet.

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

Lärosätet har bara delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering då ansvarsfördelningen är otydlig.

Det är tydligt för bedömargruppen att det finns en ambition att hålla samman lärosätet även när det gäller arbetet med breddad rekrytering. Detta ser bedömargruppen positivt på, vilket ger en god grund för fortsatt utvecklingsarbete. Rektor beslutar om mål för breddad rekrytering, och enligt självvärderingen återkommer frågorna i ledningsgruppen som rektor leder. Beslut om stödåtgärder till studenter med funktionsnedsättning är delegerat från högskoledirektören till chefen för den utbildningsadministrativa avdelningen (UA). UA står

också för stöd till institutionerna i rekryteringsarbetet. Bedömargruppen tolkar dock självvärderingen som att ansvaret för de olika delarna som lärosätet framhåller främjar den breddade rekryteringen från rektor är utspritt inom organisationen, bland annat till prefekterna, och det är inte tydligt om det finns någon funktion som har ett helhetsansvar. Detta bör enligt bedömargruppen åtgärdas.

Av självvärderingen framgår det inte om lärosätet har integrerat arbetet med breddad rekrytering i ordinarie styrsystem. Men att frågorna diskuteras återkommande i ledningsgruppen antyder att breddad rekrytering är integrerat inom den ordinarie styrningen, vilket bedömargruppen ser positivt på. I självvärderingen anger lärosätet att de inte är anslutna till det nationella antagningssystemet NyA men inte orsaken till detta. I stället har lärosätet lokal antagning, det vill säga lärosätet själv står för antagningsprocessens alla delar. Bedömargruppen rekommenderar lärosätet att överväga att ansluta sig till NyA, eftersom det skulle öppna för att nå fler målgrupper än de som redan känner till lärosätet och underlätta det viktiga digitala tillgänglighetsarbetet.

Lärosätet har inte en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Men beslut om antagning för fristående kurser är delegerat till prefekt och vicerektor för forskning. Med tanke på att så många aktiviteter görs enligt lärosätets självvärdering, vore det viktigt att också koppla dem till strategiska frågor, systematisk uppföljning och verksamhetsplanering. Bedömargruppen skulle föredra en avgränsning med färre men mer ändamålsenliga planer och aktiviteter. Här finns det enligt bedömargruppen ett utvecklingsområde för lärosätet. Lärosätet pekar på att lärarna har ansvar för studievägledningen av studenterna. Bedömargruppen kan förstå vitsen med att lärare med stark anknytning till yrkeslivet är delaktiga i arbetslivsorientering, men i studievägledningsfrågor är det av särskild vikt att det inte finns någon beroendeställning mellan studenterna eller den sökande och den som vägleder.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör förtydliga ansvaret för breddad rekrytering inom organisationen och överväga att koppla det till den ordinarie verksamhetsplaneringen.
- Lärosätet kan överväga att ansluta sig till NyA, för att underlätta ansökningsprocessen till högskolan.
- Lärosätet kan lyfta bort studievägledningsansvaret från lärare till fördel för professionella studievägledare.



## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen men skulle få ett större genomslag om studentpopulationen analyserades.

Lärosätet genomför ett stort antal aktiviteter för att bredda rekryteringen, trots att de enligt självvärderingen inte analyserar sin studentpopulation. Bedömargruppen anser att lärosätet skulle kunna vinna på att avgränsa sina aktiviteter tydligare mot identifierade målgrupper. Därmed skulle arbetet med breddad rekrytering bli mer ändamålsenligt. En rad aktiviteter riktar sig exempelvis mot olika delar av Stockholm. Bedömargruppen menar att flera aktiviteter också bör riktas utanför Stockholm och där kan lärosätet även samverka med externa parter som inte är Stockholmsbaserade. Det är positivt med aktiviteter för att bättre kommunicera med olika målgrupper, både via text och bilder. Det är också positivt att aktiviteter görs för att rikta sig mot studenter med funktionsnedsättning, men det är oklart för bedömargruppen hur resultaten ser ut av dessa satsningar. Vidare ser bedömargruppen positivt på att institutionen för film och media har vidgat synen på vilket berättande som premieras. Men även här skulle det vara positivt att få veta något om resultaten av den ansatsen var tillfälliga eller om synen ändrats i grunden.

Bedömargruppen ser lärosätets baskurser som ett gott exempel för att sänka trösklarna och väcka intresse för konstnärliga högskolestudier bland nya grupper.

Långsiktiga strategier för att motverka könsstereotypa val är positiva, och samarbetet med utbildningsanordnare för barn och ungdomar är enligt bedömargruppen av stor vikt. Att genom utbildning till kulturskolan kunna påverka barns och ungdomars kulturella kapital är viktig och positivt. Samtidigt dras även kulturskolan enligt tillgänglig statistik av snedrekrytering, varför bedömargruppen efterlyser mer konkreta tankar om hur *Kulturskoleklivet* genom lärosätet skulle påverka framtida studenters bakgrund.

Det är enligt bedömargruppen positivt att aktiviteter för forskarutbildningen görs. Men bedömargruppen anser att lärosätet kan ta fram analyser över hur väl gruppen av forskarstuderande speglar målen med ”mångfald” och därmed kopplas till breddad rekrytering.

Lärosätets aktiviteter bidrar enligt bedömargruppen inte till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering. Det finns goda ambitioner och en vilja att agera vid lärosätet, men med tanke på att målen för arbetet är så vaga blir det svårt att se hur aktiviteterna kopplas mot ett systematiskt arbete för att bredda rekryteringen. Att lärosätet i så stor utsträckning

riktar sina aktiviteter till olika områden i Stockholm är problematisk om det är en spegling av Sveriges befolkning som ska nås.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör rikta aktiviteter mot identifierade och prioriterade grupper som i dag är underrepresenterade.
- Lärosätet bör göra fler aktiviteter utanför Stockholm och även samverka med externa parter som inte är Stockholmsbaserade, utifrån lärosätets unika utbildningsutbud.
- Lärosätet kan förtydliga hur kulturskolans problem med smal rekrytering kan avhjälpas genom lärosätets insatser i Kulturskoleklivet.
- Lärosätet kan avgränsa sina aktiviteter för att därigenom skapa ett mer ändamålsenligt arbete med breddad rekrytering.

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

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs inte upp och därför kan erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering inte dras.

Exempelvis borde målet att både student och anställda ska spegla samhället få återverkan i lärosätets aktiviteter. Målet kan brytas ned till fler uppföljningsbara mål som skapar ett mer ändamålsenligt arbete för breddad rekrytering. Ett tydligare mål för breddad rekrytering hade underlättat uppföljningsarbetet. Slutligen menar bedömargruppen att en analys av studentpopulationens sociala bakgrund med fokus på kulturellt kapital skulle kunna ge nya intressanta infallsvinklar för arbetet med att bredda rekryteringen till lärosätet.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör följa upp aktiviteterna som görs vid institutionerna och samordna uppföljningen över lärosätet.
- Lärosätet bör följa upp studentpopulationen utifrån beslutade målgrupper, för att se på vilket sätt åtgärderna har breddat rekryteringen i önskvärd riktning. Ladoks statistikverktyg Bak- och framgrund kan med fördel användas för ändamålet.
- Lärosätet kan analysera och följa upp studentpopulationens sociala bakgrund med fokus på kulturellt kapital.

# Stockholms universitet

## Bakgrundsbeskrivning

Stockholms universitet har en ämnesbaserad organisation som utgår från två vetenskapsområden: det humanvetenskapliga och det naturvetenskapliga. Det humanvetenskapliga området består av tre fakulteter: humanistisk, juridisk och samhällsvetenskaplig medan det naturvetenskapliga området består av den naturvetenskapliga fakulteten. 86 procent av helårsstudenterna finns inom det humanvetenskapliga området.

Under 2020 har lärosätet drygt 29 000 helårsstudenter på grundnivå eller avancerad nivå. Lärosätet utfärdar varje år cirka 6 000 examina på grundnivå och avancerad nivå. Av dessa är närmare 40 procent yrkesexamina, så som lärarexamina, juristexamen, psykologexamen och socionomexamen. Programutbildningar utgör en väsentlig del av utbildningsutbudet, men lärosätet har även fristående kurser. Campusförlagd utbildning dominerar utbildningsutbudet även om antalet helårsstudenter inom distansutbildning har ökat. Lärosätets upptagningsområde vad gäller studenter på grundnivå och avancerad nivå är i hög grad lokalt och regionalt, enligt självvärderingen. Antalet aktiva studerande på forskarnivå uppgår till drygt 1 400.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 62 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 58–62 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 65 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (6 procent) och Skåne län (6 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 24 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 24 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 30 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 25 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 19 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 44 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en svag ökning från 41 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering men tolkningen liksom målsättningen med arbetet är allt för generell

formulerade för att det ska vara användbart på lägre nivåer av organisationen.

Lärosätet har en ämnesbaserad organisation med en tillitsbaserad styrning, där beslut ska ske så nära verksamheten som möjligt. Verksamhetsstödet är organiserat både centralt och på institutioner. Fakulteterna ansvarar för utbildningarnas resursfördelning och kvalitet inom de olika områdena. Studentkårerna på lärosätet lyfter i sin inlaga fram att den organiseringen kan medföra stora skillnader mellan fakulteter och institutioner. Bedömargruppen är enig med studenterna och menar att lärosätet bör säkerställa att de olika fakulteterna tar samma ansvar och arbetar med breddad rekrytering.

Lärosätet har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar. Lärosätet själv tolkar uppdraget med att aktivt främja och bredda rekryteringen i tre perspektiv: samhälls-, individ- och lärosätetsperspektiv. Utifrån de tre perspektiven pratar man om samhällsnytta, allas möjlighet till att studera och att kvaliteten på utbildningar främjas av mångfald. Bedömargruppen ser positivt på och uppmuntrar det sätt som lärosätet har tolkat uppdraget och framför allt satt det i ett samhällsperspektiv. Som en del av tolkningen menar lärosätet att man får hög kvalitet om de studenter som har bäst förutsättningar antas. Bedömargruppen skulle gärna sett mer resonemang om vilka studenterna med bäst förutsättningar är.

Lärosätet har ett mål med sitt arbete med breddad rekrytering, i *Stockholms universitets strategier (2019–2022)* nämner man att strävan är att rekrytera brett lokalt, nationellt och internationellt. En åtgärdsplan för 2019–2020 har tagits fram utifrån strategin, som ska dra upp riktlinjerna för universitetets övergripande arbete med området.

Det finns koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. För att anta studenter med bäst förutsättningar har lärosätet i sina strategier lyft fram att man ska rekrytera brett.

Lärosätet har identifierat flera målgrupper i sin plan för breddad rekrytering och i självvärderingen. Utöver bredd i geografi presenterar lärosätet flera olika målgrupper som är kopplade till arbetet med breddad rekrytering: kön, utländsk bakgrund, ålder och personer med funktionsnedsättning. Den målgrupp som lärosätet dock beskriver som den som är starkast förknippad med breddad rekrytering nationellt och för lärosätet självt är socioekonomisk bakgrund. Bedömargruppen anser inte att lärosätet tydliggör vad de grundar utpekandet av socioekonomisk på eller varför lärosätets tolkning skulle gälla hela landet. Bedömargruppen hade önskat att lärosätet hade utvecklat sitt resonemang om detta. Bedömargruppen kan inte heller utläsa i underlagen om lärosätet specificerat målgrupper eller mål som är kopplade till dem på lägre nivåer inom organisationen. Mot bakgrund av

det anser bedömargruppen att det hade gynnat lärosätet att precisera målgrupper och mål på lägre nivåer och anpassat dem till de förutsättningar som finns inom till exempel olika utbildningar.

Lärosätet har viss kännedom om sin studentpopulation. Det mesta av uppföljningsarbetet sker enligt självvärderingen på institutionsnivå utifrån subsidiaritetsprincipen som är rådande vid universitetet. Ett exempel på central uppföljning av studentpopulationen är att lärosätet 2017 gjorde en övergripande kartläggning av nybörjarstudenterna som bland annat visade att lärosätet hade en hög andel av nybörjarstudenter med högskoleutbildade föräldrar. Kartläggningen visade också att det fanns stora skillnader i studentpopulationen mellan olika fakulteter och utbildningar när det gäller föräldrars utbildningsnivå och utländsk bakgrund. I planen för breddad rekrytering framgår det att dessa problem ska ”avhjälpas på områdesnivå”. Hur områdena i sin tur hanterar dessa planer är för bedömargruppen oklart och det beskrivs inte i självvärderingen.

När det gäller rekrytering till forskarutbildning menar lärosätet att det är betydligt svårare att veta hur målgruppen förhåller sig till samhället i stort och därmed kartlägga den, eftersom det till stor del handlar om internationell rekrytering. Bedömargruppen uppmuntrar trots det lärosätet att ta fram de data som går och undersöka studentpopulationen även för utbildning på forskarnivå.

Lärosätet nämner statistikverktyget Bak- och framgrund som en underutnyttjad resurs. Det håller bedömargruppen med om, eftersom lärosätet då kan få en djupare insikt om sin studentpopulation.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör samordna arbetet för breddad rekrytering bättre centralt.
- Lärosätet bör ta fram kunskap om sin studentpopulation på programnivå, för att kunna tydliggöra och precisera mål och målgrupper, förslagsvis med hjälp av databasen Bak- och framgrund.
- Lärosätet kan sätta upp uppföljningsbara mål.
- Lärosätet kan förtydliga hur problem kopplade till arbetet med breddad rekrytering ska avhjälpas på områdesnivå.

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

Lärosätet har bara delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet då ansvarsfördelningen är otydlig.

Lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering beslutas decentraliserat, till exempel anger planen för breddad rekrytering att områdesnämnderna har ett stort ansvar. Lärosätet tar upp några exempel på åtgärder och områdesnämnderna får utforma och fördela resurser till dem helt utifrån sina förutsättningar. Det centrala verksamhetsstödet ska

dock bistå alla med de åtgärder man väljer att genomföra, och studentavdelningen har en särskild roll.

Lärosätet har inte en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Arbetet har fördelats mellan olika parter och enligt bedömaregruppen saknas en samlad bild av ansvarsfördelning och uppföljning av arbetet med breddad rekrytering. Lärosätet beskriver i sin självvärdering att det finns ett glapp mellan organisationens nivåer och en genomtänkt strategi saknas för det lärosätetsövergripande arbetet. Lärosätet skriver att det trots det genomförs en mängd bra och relevanta insatser, medan studentkåren lyfter fram att det ser väldigt olika ut beroende på var på lärosätet man är. Bedömaregruppen anser att den svaga centrala styrningen för arbetet är negativ, eftersom det leder till bristande samordning internt och att goda exempel på aktiviteter som ger effekt för breddad rekrytering inte sprids lika effektivt. Dessutom skulle en central samordning kunna säkerställa att institutionerna kan rikta sitt arbete mot aktuella målgrupper.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör se över ansvarsfördelningen inom lärosätet och krav på uppföljning av institutionerna.
- Lärosätet kan se över interna samarbeten mellan områdena.

## **Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat**

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen men det är oklart om de når alla utpekade målgrupper.

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen. Det mesta av arbetet görs enligt självvärderingen institutionsvis, men studentavdelningen arbetar med övergripande rekryterings- och informationsinsatser samt viss kartläggning. De flesta insatser som görs är för att bredda studentpopulationens socioekonomiska bakgrund och den vanligaste insatsen är skolbesök (eller besök från skolor). Oftast finns ett uttalat syfte att nå barn och ungdomar från studieovana hem, vilket kan märkas i valet av skolor som besöks eftersom de ligger i geografiska områden med relativt sett lägre övergångar till högskolan. Det finns ingen information i underlagen om vilka åldrar skolbesöken riktar sig till. Bedömaregruppen uppmuntrar lärosätet att ytterligare arbeta med insatser mot barn och ungdomar för att öka medvetenheten om högre utbildning hos underrepresenterade grupper och minska risken för könsbundna studie- och yrkesval. Särskilt viktigt anser bedömaregruppen det är att lärosätet riktar aktiviteter mot skolor för barn i de lägre åldrarna.

I självvärderingen nämns även ett exempel på ett projekt som resulterade i att lärosätet fick ett regeringsuppdrag om ”att stärka gymnasieelevers kunskaper om demokratins utmaningar och möjlighet samt bidra till ett ökat intresse för demokratifrågor särskilt bland elever från studieovana miljöer”. Bedömargruppen ser positivt på detta uppdrag och hoppas framöver på en utvärdering av det.

Lärosätets aktiviteter för breddad rekrytering är enbart till viss del riktade mot lärosätets identifierade målgrupper eftersom de framför allt är kopplade till endast en av de utpekade målgrupperna, nämligen att bredda rekryteringen med avseende på studieovan bakgrund. Studentkårerna lyfter fram brister i arbetet för andra målgrupper i studentinlagan. Bedömargruppen håller med studenterna om detta och anser att lärosätet kan rikta aktiviteterna mot alla utpekade målgrupper.

Det är enligt bedömargruppen oklart om åtgärderna bidrar till lärosätets ambitioner om att bredda rekryteringen eller om åtgärderna framför allt riktar sig mot att främja rekrytering generellt. Med tydligare mål blir det enklare för lärosätet att veta vilka aktiviteter som ska prioriteras. Aktiviteterna bör också, enligt bedömargruppen, följas upp och gärna samordnas internt.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör särskilt utvärdera det nationella regeringsuppdraget som nämns ovan.
- Lärosätet bör öka effekten av aktiviteterna som görs för att bredda rekryteringen genom att samordna dem mellan institutionerna.
- Lärosätet bör göra skillnad på att främja rekrytering och att bredda rekrytering, för att kunna ta fram ändamålsenliga aktiviteter.
- Lärosätet kan göra fler riktade insatser för att bredda sin rekrytering mot alla utpekade målgrupper.

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

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs inte upp på ett tydligt och systematiskt sätt.

Lärosätets institutioner tycker enligt självvärderingen att det är svårt att beskriva arbetet man gör med breddad rekrytering. Bedömargruppen menar att det dessutom är svårt att se i självvärderingen vad eller hur institutionerna ska återrapportera sitt arbete. I lärosätets interna utbildningsgranskningar, som är en del av lärosätets kvalitetssäkringssystem, ingår en fråga som berör breddad rekrytering. Detta ger ett visst belägg för uppföljning av ett pågående arbete, eller åtminstone att det finns en förväntan på det. Bedömargruppen menar dock att de underlag som genereras av utbildningsgranskningarna troligen är ett allt för tunt underlag för uppföljning av de aktiviteter som

lärosätet genomför för att bredda rekryteringen, och att uppföljningen kan förbättras.

I åtgärdsplanen som tillhör lärosätets strategidokument står det att man ska ”utvärdera initiativ/projekt som genomförts i syfte att stärka breddad rekrytering och breddat deltagande”. Av underlagen framgår inte om någon sådan utvärdering är klar. Bedömggruppen anser att det är viktigt att göra utvärderingar av det slaget, för att arbeta vidare med att hitta uppföljningsbara mål och aktiviteter som går att genomföra, så att lärosätet kan ha ett arbete utifrån sina förutsättningar.

Erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas enligt bedömggruppen inte till vara. Lärosätet skriver att de inte vill förringa värdet med arbetet med breddad rekrytering, men påpekar att de inte tycker att det är särskilt meningsfullt att följa upp faktiska resultat eftersom förändringar som kan ske i allmänhet är små och sällan möjliga att koppla till insatser som görs, något som bedömggruppen inte instämmer i.

När det gäller forskarutbildningen finns inte något särskilt arbete eller särskild uppföljning, utan arbetet är fokuserat på grundnivå och avancerad nivå. Bedömggruppen menar att det är viktigt att följa upp den breddade rekryteringen även till utbildningen på forskarnivå, eftersom den är en väsentlig del av lärosätets studenter.

Lärosätet skriver i självvärderingen att det finns utrymme för att arbeta mer systematiskt med breddad rekrytering och tydligare samordning. Som styrka nämner man i sin SWOT-analys att det är lätt att hos personalen skapa insikt om att breddad rekrytering är en angelägen fråga. Samtidigt lyfter lärosätet fram att det är en svaghet att det finns en oenighet i om breddad rekrytering ökar kvaliteten i utbildningen eller inte. Kulturen för att intensifiera arbetet verkar alltså delvis vara på plats, och bedömggruppen menar att det är ett viktigt arbete internt att utreda det SWOT-analysen har blottlagt.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör systematiskt följa upp sitt arbete med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan ta med sig lärdomar från sin SWOT-analys i arbetet med samordning.
- Lärosätet kan initiera ett internt arbete för att öka medvetenheten om breddad rekrytering, eftersom man inser att man inte har alla medarbetare på lärosätet med sig i arbetet.



# Sveriges lantbruksuniversitet

## Bakgrundsbeskrivning

Sveriges lantbruksuniversitet har utbildningar på sju orter i Sverige inom i huvudsak jord- och trädgårdsbruk, landskapsplanering, livsmedelsproduktion, naturvård, skogsbruk och vedråvarans förädling, fiske och vattenbruk samt veterinärmedicin och husdjursskötsel.

Lärosätet hade 2020 cirka 4 200 helårsstudenter på 28 program på grundnivå och 22 program på avancerad nivå. Varje år börjar cirka 1 000 studenter en utbildning på grundnivå. Antalet nybörjarstudenter på avancerad nivå har ökat kraftigt de senaste åren. Majoriteten av lärosätets utbildningar har en ojämn könsfördelning. För huvuddelen av utbildningarna är kvinnor i majoritet. Lärosätet har drygt 3 900 anställda.

Lärosätet bedriver även forskar- och uppdragsutbildning samt fristående kurser. Det finns cirka 550 aktiva doktorander. Av de cirka 100 nya doktorander som antas varje år varav ungefär hälften kommer från andra länder.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 66 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 63–67 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 21 procent från Stockholms län, följt av Skåne län (20 procent) och Uppsala län (16 procent). Medianåldern var 25 år läsåret 2018/19 för såväl nybörjarstudenterna på lärosätet som samtliga nybörjarstudenter i Sverige. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 26 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 11 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 8 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 10 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 50 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 38 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering men tolkningen kan med fördel göras mer specifik och målsättningen för arbetet kan skärpas.

Det finns en ambition i lärosätets vision som handlar om att både utbildningsutbudet och arbetslivet inom ämnesområdena ska uppfattas som attraktiva för alla. Jämställdhet och lika villkor ska genomsyra

verksamheten. Lärosätet har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar. Lärosätet hänvisar i självvärderingen till Agenda 2030 och Bolognaprocessens sociala dimension samt att ingen ska lämnas utanför. Lärosätet betonar att de eftersträvar goda och likvärdiga förutsättningar för alla, och därmed en heterogen student- och doktorandgrupp. Bedömargruppen tolkar det som att lärosätet utgår ifrån högskolelagens formulering i tolkningen av uppdraget. Med tanke på lärosätets unika utbildningsutbud och regionala spridning anser bedömargruppen att det vore önskvärt med en mer specificerad tolkning av högskolelagen. Det skulle enligt bedömargruppen underlätta arbetet med lärosätets arbete med breddad rekrytering.

Lärosätet har ett mål med sitt arbete med breddad rekrytering, där de i ökande grad vill spegla samhällets mångfald. Det målet skulle enligt bedömargruppen kunna skärpas och förtydligas för att fungera på programnivån, där den breda rekryteringen ska komma till uttryck. Samtidigt vill lärosätet rekrytera de bästa studenterna i konkurrens, men det står inte klart för bedömargruppen hur lärosätet tolkar vilka som är de bästa studenterna. Med tanke på att lärosätet har så tydliga yrkesutbildningar kanske inte enbart betyg är det bästa instrumentet att nå talang inom utbildningarna. Bedömargruppen skulle gärna sett mer resonemang om detta tema.

Lärosätet vill också motverka den sneda könsfördelningen men också säkra kompetensförsörjningen inom sitt samhällsansvar.

Drivkraften att öka söktryck och därmed också säkra kompetens till vissa yrken kan stå i direkt motsats till att bredda rekryteringen. Av självvärderingen framgår att det inte sällan är program med högt söktryck som har det största problemet att bredda sin rekrytering. Lärosätet menar att antalet naturvetare på gymnasiet är begränsat och att de konkurrerar med exempelvis läkarutbildningar vid andra lärosäten, vilket är en orsak till svårigheterna med rekrytering generellt. Bedömargruppen förstår detta problem, men anser ändå att lärosätet behöver bredda rekryteringen till samtliga utbildningar för att de ska nå sina egna ambitioner.

Det finns koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Arbetet är enligt självvärderingen integrerat i det systematiska kvalitetsarbetet, och det finns en strategi för breddad rekrytering. Strategin är dock helt nyligen beslutad och har inte fått effekt eller kunnat utvärderas ännu, så bedömargruppen har svårt att se om kopplingen också finns i praktiken. Handlingsplanen som är kopplad till strategin var ännu inte beslutad när underlaget för utvärderingen togs fram, och bedömargruppen kan därmed inte följa den centrala kopplingen till strategierna.

En satsning på att dubblera antalet studenter 2017–2027 har initierats, vilket innebär omfattande förändringar i utbildningarnas upplägg. En uttalad ambition är att nå nya målgrupper. Lärosätet har delvis identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering i sin strategi för breddad rekrytering.

Lärosätet har i en bilaga till strategin för att bredda rekryteringen följt upp studentpopulationen utifrån statistik från både UKÄ och lärosätets egna underlag och analyser. Men det framgår inte av självvärderingen mot vilka grupper som lärosätet vill rikta sitt arbete med breddad rekrytering. Det saknas också underlag för hur rekrytering av studenter med funktionsnedsättningar sker, liksom mål för utbildning på forskarnivå. I det systematiska kvalitetsarbetet tas varje år fram nyckeltal för utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. Bedömargruppen har förhoppningar om att detta goda arbete också kan leda till tydligare målgrupper för den breddade rekryteringen inför handlingsplanen som håller på att utformas.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör tolka uppdraget tydligare utifrån sina specifika förutsättningar.
- Lärosätet bör förtydliga målen för breddad rekrytering och följa upp dem, exempelvis inom ramen för handlingsplanen för breddad rekrytering.
- Lärosätet kan förtydliga målgrupperna för arbetet med breddad rekrytering och även ta fram statistik för studenter med funktionsnedsättningar i studentpopulationen.

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

Lärosätet har gemensamma mål för arbetet och delvis en tydlig ansvarsfördelning men skulle kunna ge programnämnder och institutioner ett tydligare ansvar.

Lärosätets mål med arbetet beslutas av rektorn och det operativa ansvaret har delegerats till utbildningsnämnden (UN) och rådet för utbildning på forskarnivå (FUN). Samordningsansvaret ligger hos utbildningsavdelningen. Rådet för jämställdhet och lika villkor (JLV), som rektorn leder, ska enligt lärosätet peka ut den strategiska riktningen för JLV-arbetet där även studentrekrytering ska ingå. Men bedömargruppen har inte tagit del av något dokument som styrker detta.

Lärosätet har integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet. Det finns många möjligheter med den modell som lärosätet nyligen har fastställt som utgår ifrån hela utbildningsprocessen – från att väcka intresse för högre studier, till rekryteringen, till antagningen, till själva genomförandet av studierna för att slutligen avslutas med

övergången till arbetslivet. Eftersom modellen är helt ny har den inte införts än, men bedömargruppen ser positivt på upplägget.

Lärosätet har delvis en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Men det är oklart hur institutionerna och de olika campusen ansvarar för rekrytering. I praktiken kommer situationen och problemet med breddad rekrytering se olika ut vid olika utbildningar, något lärosätet också belyser i sin strategi för breddad rekrytering. Bedömargruppen anser att det är extra viktigt med tydlighet i ansvarsfördelningen, med tanke på den geografiska spridningen och det breda utbildningsutbudet. En beredande grupp där representanter för UN, programnämnderna och studentkåren ingår ska enligt självvärderingen ansvara för strategisk studentrekrytering. Men dokumentet som bedömargruppen har tagit del av handlar enbart om marknadsföring av utbildningsutbudet. Bedömargruppen skulle gärna se ett tydligare ansvar för strategiska frågor riktat till programnämnderna och institutionerna. Lärosätet bör fastställa handlingsplanen för breddad rekrytering och i den ta fram handlingar på programnivå.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör förtydliga institutionernas och utbildningsprogrammets ansvar för breddad rekrytering och göra en tydligare koppling mellan det centrala och lokala arbetet.

## **Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat**

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen men då målen är så vagt formulerade blir aktiviteterna uddlösa.

Lärosätet exemplifierar arbetet genom att i självvärderingen beskriva utåtriktade insatser med en bred marknadsföring och flera uppsökande aktiviteter för att nå nya grupper. Lärosätet studerar också upplägget av studierna, där exempelvis långa utbildningar kan delas upp för att locka de som har svårt att tänka sig till exempel femåriga program. Lärosätets riktade insatser med exempelvis skogliga baskurser har lett till att något fler kvinnor sökt sig till det mansdominerade området. Enligt lärosätets egna analyser finns det stora problem med att nå studenter med utrikes bakgrund, vilket innebär att lärosätet bör fokusera en del av sitt arbete med breddad rekrytering specifikt mot den gruppen.

Lärosätets aktiviteter bidrar till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering. Men målen i sig är mycket vagt formulerade, och som bedömargruppen ser det blir därför också aktiviteterna uddlösa.

Bedömargruppen efterlyser mål som är riktade mot män i kvinnodominerade utbildningar samt för att nå studenter med utrikes

bakgrund. Därefter kan lärosätet utveckla riktade aktiviteter till de målgrupperna.

Lärosätets aktiviteter för breddad rekrytering är inte riktade mot målgrupper som lärosätet har identifierat. Som bedömargruppen tidigare har påpekat finns det goda möjligheter till utveckling här, vilket också självvärderingen visar. Ett intresseområde vore att titta på studentpopulationen i olika utbildningar relaterat till vad vi kan kalla deras kulturella kapital, exempelvis hur många inom utbildningarna till landskapsarkitekt eller veterinär som har föräldrar i samma bransch.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör fortsätta sina ansatser att rekrytera kvinnor till mansdominerade områden, men också ta fram aktiviteter för att rekrytera fler män till kvinnodominerade områden.
- Lärosätet bör skilja på vad som är rekryteringsaktiviteter och vilka aktiviteter som behövs för att bredda rekryteringen.
- Lärosätet kan göra fler insatser för att försöka nå studenter med utländsk bakgrund.
- Lärosätet kan undersöka om det finns aspekter av kulturellt kapital som gör att vissa söker sig till lärosätets utbildningar och andra inte.

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

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs upp i samband med utbildningsprocessen och kopplat till det systematiska kvalitetsarbetet.

Bedömargruppen anser att det är bra att koppla uppföljningen till kvalitetsarbetet och bedömer att uppföljningsarbetet kommer vara tillfredsställande utifrån det underlag som kommit in (något som ännu inte har införts).

Givet den stora variationen mellan utbildningar och även campus när det gäller problem vid rekrytering så vill bedömargruppen betona vikten av uppföljning på programnivå där exempelvis statistikverktyget Bak- och framgrund kan användas.

Det är för tidigt att avgöra om erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas till vara. Lärosätets egna reflektioner över utmaningarna för breddad rekrytering är väl avvägda, och bedömargruppen vill uppmuntra lärosätet att gå vidare på den inslagna vägen.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör säkerställa att planen för uppföljning genom utbildningsprocessen kopplat till kvalitetssystemet verkligen införs.

- Lärosätet kan använda uppföljningsbara mål för den systematiska uppföljningen på programnivå genom att systematiskt använda statistikverktyget Bak- och framgrund.

## Södertörns högskola

### Bakgrundsbeskrivning

Södertörns högskola har en profil mot utbildning inom samhällsvetenskap och humaniora. Utbildningsutbudet består av 82 utbildningsprogram, varav 49 på grundnivå och 33 på avancerad nivå samt 267 fristående kurser. Enligt självvärderingen var ett argument för att inrätta Södertörns högskola att det behövdes en breddad rekrytering till högre utbildning i den södra delen av Stockholms län där övergången från gymnasieskola var lägre än i den norra länsdelen. Lärosätet har också som särskilt uppdrag att ha en mångkulturell profil och verka för breddad rekrytering. Lärosätet har idag totalt 12 805 registrerade studenter, motsvarande 7 241 helårsstudenter. 77 procent av studenterna är registrerade på program och 23 procent på fristående kurser. 67 procent av studenterna är kvinnor. Södertörns högskola har 931 anställda varav 60 procent kvinnor.

Södertörns högskola har examenstillstånd på forskarnivå i 19 ämnen, varav 12 inom humaniora, 4 inom samhällsvetenskap, 1 inom miljövetenskapliga studier och 2 inom området utbildningsvetenskapliga studier. År 2020 hade lärosätet 102 doktorander, varav 61 var kvinnor.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 67 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 67–68 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 80 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (3 procent) och Skåne län (3 procent). Medianåldern var 25 år läsåret 2018/19 för såväl nybörjarstudenterna på lärosätet som samtliga nybörjarstudenter i Sverige. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 28 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 37 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en svag minskning från 38 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 17 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 36 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en svag ökning från 35 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet visar på en god förmåga att reflektera över nyttan med breddad rekrytering. Lärosätet har identifierat målgrupper för arbetet och gör medvetna och uttryckliga prioriteringar i samband med det. Studentpopulationen följs inte upp systematiskt, men lärosätet har viss kännedom om den.

Lärosätet har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar. Tolkningen visar ett tydligt och genomarbetat resonemang om nyttan med breddad rekrytering. Lärosätet reflekterar och problematiserar över breddad rekrytering på ett föredömligt sätt, som visar ämnets komplexitet. De för ett intressant resonemang om varför bredd och representativitet i vissa avseenden är mer relevant än i andra. Lärosätet listar också sju olika argument för värdet med bredd. Argumenten spänner brett över både aspekter inom akademien och utanför, över både individperspektiv samt grupp- och samhällsperspektiv. Något som bedömargruppen kunde önska problematiserades mer är den spänning som kan finnas mellan de olika aspekterna. Det finns i synnerhet en outtalad spänning mellan individperspektivet – lika möjligheter för alla individer oavsett bakgrund – och gruppensperspektivet – lika statistiskt resultat på gruppnivå för alla relevanta grupper. Lärosätet inleder sin självvärdering med att ansluta sig till visionen att ”alla studenter bemöts som individer” och avslutar med att alla ska få samma möjligheter, men däremellan handlar resonemanget till största delen om representativitet på gruppnivå.

Lärosätet har ett mål med sitt arbete med breddad rekrytering. Den handlar om rekrytering ur de underrepresenterade grupper som bör vara representerade på lärosätet.

En spänning som lärosätet artikulerar väl handlar om bredd kontra akademisk kvalitet. På flera ställen betonas att breddningen ska ske med bibehållen akademisk kravnivå. Detta bör enligt bedömargruppen lyftas fram som ett gott exempel, eftersom det ofta hörs i den allmänna debatten att breddad rekrytering till högre utbildning skulle leda till sänkt kvalitet. Här kommer spänningen mellan individ och grupp tillbaka – om rekryteringen är rent meritokratisk med lika möjligheter för alla individer med samma akademiska förutsättningar oavsett bakgrund borde risken för sänkt nivå vara obefintlig, men om rekryteringen i stället siktar på gruppnivå och går ifrån meritokratin i syfte att ändra gruppbalansen är risken inte försumbar.

Det finns koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Särskilt tydlig är kopplingen till lärosätets särskilda uppdrag med mångkultur och Stockholms södra förorter.

Lärosätet har identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. Från de principiella resonemangen går lärosätet vidare med att likaså föredömligt relatera dessa till lärosätets specifika förutsättningar. Lärosätet väljer att prioritera bredd med avseende på geografi, social bakgrund och nationell bakgrund. Sammanslagna utgör målgruppen personer med utländsk och/eller icke-akademisk bakgrund i södra Storstockholm. Bedömargruppen uppskattar att prioriteringen görs explicit och medvetet. Bedömargruppen är dock kritisk till den synnerligen smala definitionen av geografisk bredd, begränsad till en ganska homogen samling kommuner i södra Stockholmsområdet.

Hela detta inledande resonemang om komplexiteten i breddad rekrytering vill bedömargruppen framhålla som ett gott exempel. Den typen av reflektion om vad bredd egentligen handlar om är mycket värdefull för att intellektuellt grunda arbetet med breddad rekrytering.

En aspekt av breddad rekrytering och representativitet i studentpopulationen är studieovan bakgrund. Personer med icke-akademisk bakgrund är också en av lärosätets utpekade målgrupper. Som noterats i självvärderingens SWOT-analys har en undersökning visat att lärosätet har ett jämförelsevist lågt anseende hos allmänheten. Lärosätet menar att detta beror på att anonyma personer på internet sprider en negativ syn på högskolan. Lärosätet menar också att personer med lägre utbildning företrädesvis söker information på internet och de negativa bilderna av lärosätet skulle potentiellt kunna påverka ungdomar från hem utan akademiska studietraditioner att inte välja Södertörns högskola. Bedömargruppen menar att lärosätet alltför lätt avfärdar sitt låga anseende hos allmänheten som påverkat av dessa anonyma personer på internet, eftersom lärosätet även fått potentiellt förtroendeskadlig kritik i etablerad traditionell media. Bedömargruppen menar att lärosätet kan behöva förhålla sig till frågan om anseende hos allmänheten och framför allt hur anseendet är fördelat i olika grupper.

Lärosätet har viss kännedom om sin studentpopulation men följer inte upp den systematiskt. Lärosätet använder Stockholms universitet som referenspunkt i sin analys, och framstår i positiv dager i den jämförelsen. Men Stockholms universitet är ett lärosäte av helt annan typ, som dessutom rekryterar från ett betydligt bredare geografiskt område. Bedömargruppen anser inte att Stockholms universitet som enda referenspunkt är optimalt.

Som lärosätet noterar i självvärderingen är andelen studenter med utländsk bakgrund hög, men andelen har stagnerat vid lärosätet, trots att andelen med utländsk bakgrund ökar i befolkningen i stort, liksom andelen bland studenter vid andra lärosäten. Orsakerna till detta menar bedömargruppen bör undersökas.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör ompröva sin definition av geografisk bredd.



- Lärosätet bör överväga hur uppföljningsmått och referenspunkter ska väljas, för att ge en rättvisande bild av det egna arbetet med breddad rekrytering. Detta är särskilt relevant för just detta lärosäte, eftersom upptagningsområdet skiljer sig så påtagligt från riket.
- Lärosätet kan tydligare förhålla sig till frågan om fördelningen av sitt anseende hos allmänheten i sitt breddningsarbete.
- Lärosätet kan analysera den vikande trenden i rekryteringen av studenter med utländsk bakgrund, och överväga lämpliga åtgärder.

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

Lärosätet saknar i nuläget ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering. Lärosätets mål med arbetet beslutas decentraliserat, i den mån de beslutas alls.

Under sina första år byggde lärosätet upp ett grundmurat rykte om att vara bra på att rekrytera etniskt brett, ett rykte som står sig än i dag även om det, som lärosätet noterar, ”bygger i hög grad på insatser [...] före 2012”. Det aktiva arbetet med breddad rekrytering genomgick därefter en rejäl svacka, vilket lärosätet medger i sin självvärdering, utan egentlig organisation för breddning från 2014 tills i dag. Från 2020 har frågan kommit upp på agendan igen och organisatoriska förändringar har utretts men ännu inte verkställts.

Lärosätets egen beskrivning kan sammanfattas som att ramar och förutsättningar i nuläget saknas, att man tänkte utveckla sådana för start 2021, men att tidsplanen av olika skäl inte höll och därför skjuter man upp det till 2022. Både organisation och styrdokument saknas helt. Det är för bedömaregruppen tydligt att lärosätet har vilat på gamla lagrar och försummat området under en följd av år, och att man nu, dock fortfarande med måttlig prioritet, försöker få igång något.

Viss aktivitet sker på lokal nivå runtom på lärosätet, men det framgår inte hur den styrs eller beslutas.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör ta fram styrdokument om breddad rekrytering och relaterade frågor, lämpligen baserade på den utmärkta genomgången som lärosätet visat prov på i självvärderingen.
- Lärosätet bör se till att få ändamålsenliga organisatoriska strukturer på plats för att aktivt kunna arbeta med breddad rekrytering och relaterade frågor. Den utredning som redan har gjorts kan vara en utgångspunkt.
- Lärosätet bör hitta en modell för ansvarsfördelning, som är hållbar över tid.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen och självvärderingen ger många intressanta exempel på ändamålsenliga aktiviteter.

Lärosätets aktiviteter bidrar sannolikt till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering. Tydliga beskrivningar av exempel med syfte, mål och delvis resultat presenteras i självvärderingen. Dock saknar bedömagruppen en övergripande helhetsbild och var aktiviteterna passar in i den. Det är inte helt klart hur systematiskt arbetet är, inte heller i vilken mån exemplen är representativa för lärosätets arbete. Troligtvis hänger det ihop med de organisatoriska brister som framgick av förra avsnittet.

Lärosätets aktiviteter för breddad rekrytering är riktade mot målgrupper som lärosätet har identifierat. Dock saknas aktiviteter för att främja geografisk bredd. Lärosätets identifierade målgrupper, däribland ”studenter med geografisk bakgrund i södra Storstockholm”, tillsammans med vilka kommuner som särskilt diskuteras i självvärderingen, visar däremot enligt bedömagruppen att nationell geografisk bredd har låg prioritet.

Att kartlägga vilka grundläggande högskolebegrepp som behöver förklaras, och förklara dem på webbplatsen, är ett utmärkt initiativ. Men bedömagruppen anser att utförandet kunde förbättras, eftersom man behöver leta för att hitta förklaringarna. Att använda sökfunktionen leder inte till förklaringarna och begreppen är inte länkade där de används i texter om till exempel olika utbildningar.

Att lärosätet väljer att lyfta fram romska studier och det nationella ansvaret för minoritetsspråket romani chib i samband med breddad rekrytering är intressant. Det är synnerligen lovvärt i ljuset av att lärosätet som enda lärosäte i Sverige över huvud taget har ämnet. I Sveriges universitets- och högskoleförbunds rapport om språkstrategi för Sverige från 2017 lyfts romani chib fram som ett uppenbart bristområde.

Bedömagruppen uppskattar de goda möjligheter som finns för personalen att utveckla kunskaper och förståelse samt engagemang för breddat deltagande.

### Rekommendationer

- Lärosätet kan klargöra systematik, sammanhang och syfte med de verksamheter som bedrivs, och visa att de inte bara är isolerade projekt.

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

Det genomförs ingen systematisk uppföljning av arbetet med breddad rekrytering vid lärosätet.

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs inte systematiskt upp, av vad som framgår av självvärderingen. Planer verkar finnas, men dessa ligger i framtiden. Bedömaregruppen tolkar självvärderingen som att en engångsinsats gjordes i samband med självvärderingsarbetet, men förordar systematisk och rutinmässig uppföljning.

Erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering saknas, eftersom ingen samlad uppföljning sker.

#### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör organisera systematisk uppföljning av arbetet med breddad rekrytering. Många av de brister som finns tas upp i självvärderingen, inte minst i SWOT-analysen. Lärosätet bör åtgärda bristerna enligt sin egen analys.

## **Umeå universitet**

### **Bakgrundsbeskrivning**

Umeå universitet bedriver utbildning och forskning inom humaniora, medicin, natur- och teknikvetenskap, samhällsvetenskap, utbildningsvetenskap och inom det konstnärliga området. Lärosätet bedriver cirka 150 utbildningsprogram på grund- och avancerad nivå samt cirka 2 700 kurser varav 1 500 utlyses som fristående kurser. Lärosätet har 115 forskarutbildningsämnen. Lärosätet har cirka 35 500 studenter, motsvarande 17 500 helårsstudenter, 885 forskarstuderande och 4 200 anställda.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 64 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var konstant mellan 62–64 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 22 procent från Stockholms län, följt av Västerbottens län (13 procent) samt Skåne län och Västra Götalands län (båda 12 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 26 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen nybörjarstudenter på lärosätet som var 30 år eller äldre var 35 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 15 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 9 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 10 procent födda utomlands läsåret

2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 38 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 31 procent sedan läsåret 2008/09.

## **Bedömningsområde: Styrning och organisation**

### **1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?**

Lärosätet har inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar.

Lärosätet visar enligt bedömargruppen en tydlig medvetenhet i frågan om breddad rekrytering och beskriver att breddad rekrytering ingår som en del i sin vision. Visionen omsätts till en tvåårig verksamhetsplan med ett antal teman som bland annat omfattar breddad rekrytering, enligt självvärderingen. Däremot anger lärosätet i självvärderingen ingen lärosätesspecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering och vad det innebär utifrån de egna förutsättningarna.

Bedömargruppen anser inte heller att lärosätet har en tydlig universitetsövergripande målsättning med arbetet för breddad rekrytering, eller anger att det finns nyckeltal på central nivå som följs upp. Bedömargruppen anser vidare att lärosätets vision och mål är mycket allmänt hållna och inte utgår från lärosätets egen studentpopulation.

Lärosätet har inte specificerat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering på lärosätesövergripande nivå, men konstaterar samtidigt att studenter med utländsk bakgrund, män samt studenter med föräldrar utan eftergymnasial utbildning är underrepresenterade. Enligt självvärderingen är könsfördelningen ojämn på tre fjärdedelar av utbildningarna. Bedömargruppen noterar att det inte finns tydligt beskrivet att lärosätet arbetar med definierade målgrupper, men observerar samtidigt att de underrepresenterade grupperna alla omnämns i något sammanhang. Lärosätet beskriver att studentpopulationen inte kartläggs systematiskt avseende bakgrund och mångfald, utan att detta är ett utvecklingsområde. Bedömargruppen instämmer i det.

Lärosätet konstaterar att breddad rekrytering till grundnivå i hög grad påverkar rekryteringen till utbildning på forskarnivå, men att anställningar sedan söks i konkurrens vilket gör rekryteringen till forskarutbildningsnivå svår att bredda. Även om forskarutbildningen och dess studentpopulation finns omnämnda i självvärderingen, finner inte bedömargruppen någon överordnad policy eller målsättning för breddad rekrytering till studier på forskarnivå.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör komplettera sin vision och verksamhetsplan med en lärosätesspecifik tolkning av vad man menar med breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar.
- Lärosätet bör precisera en lärosätesövergripande målsättning för breddad rekrytering för samtliga utbildningsnivåer med målgrupper, uppföljningsbara mål och nyckeltal som går att följa på lärosätes-, fakultets- och programnivå.
- Lärosätet bör systematiskt och återkommande kartlägga sin studentpopulations mångfald och bakgrund.

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

Lärosätet har delvis utformat ramar och förutsättningar för arbetet, men det saknas en funktion med ett lärosätesövergripande ansvar för arbetet med breddad rekrytering.

Enligt självvärderingen delegerar lärosätet ansvaret för breddad rekrytering till fakulteter, lärarhögskola och institutions- eller programnivå för att motsvara de behov och förutsättningar som finns där. Lärosätet beskriver att beslut om målsättningar för arbetet med breddad rekrytering fattas decentraliserat samt att genomförande och uppföljningsarbete i huvudsak följer lärosätets linjestruktur, enligt lärosätets tillitsbaserade styrmodell. Lärosätet exemplifierar i självvärderingen ansvarsfördelningen på olika nivåer för arbetet. Fokus för den beskrivna ansvarsfördelningen är dock på breddat deltagande, noterar bedömargruppen.

Det är oklart för bedömargruppen i vilken omfattning breddad rekrytering är integrerat i det ordinarie styrsystemet eller kvalitetssäkringsarbetet. Vid inrättande av utbildning föreskriver dock kvalitetssystemet att ”insatser som planeras för att motverka ojämställdhet i rekrytering och genomströmning ska beskrivas”, enligt självvärderingen.

Lärosätet har en starkt decentraliserad organisation, vilket enligt bedömargruppen kan försvåra lärosätets överblick över arbetet med breddad rekrytering, men därmed inte nödvändigtvis påverka de resultat som uppnås. Om drivkraften att bredda rekryteringen är stor inom en fakultet kan dess arbete utvecklas och bidra till en breddad rekrytering även på lärosätesnivå. Bedömargruppen menar dock att någon form av samordnande funktion skulle vara till hjälp för att utveckla ett mer sammanhållet arbete. En gemensam och eventuellt dessutom fakultetspecifika handlingsplaner kan klargöra ansvar och underlätta för fakulteterna att ta fram åtgärder för att bredda sin rekrytering, menar bedömargruppen.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör tydliggöra vilken funktion som har det lärosätesövergripande ansvaret för arbetet med breddad rekrytering.

- Lärosätet bör tillsätta en särskild samordnande funktion för det interna arbetet och kontakter inom lärosätet.
- Lärosätet kan ta fram en gemensam och därutöver fakultetsspecifika handlingsplaner för breddad rekrytering.
- Lärosätet kan överväga att skapa ett formaliserat forum, som ett råd, eller en styr- eller arbetsgrupp, för erfarenhetsutbyte, idéer och konkretisering av breddad rekrytering, och som har en bred sammansättning med representanter från förvaltning, akademi, studenter, och extern part.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför många aktiviteter för att bredda rekryteringen men i frånvaro av en samlad målsättning och identifierade målgrupper är det svårt att bedöma vilket genomslag de har.

Lärosätet tar i självvärderingen upp flera insatser som görs för att bredda rekryteringen och som bedömaregruppen ser som lovvärda för att lyckas med arbetet, exempelvis flera väl fungerande aktiviteter för skolor och ungdomar. I självvärderingen beskriver lärosätet även flera stödåtgärder som är relevanta för befintliga studenter, men där det är oklart för bedömaregruppen hur åtgärderna förväntas bidra till en breddad rekrytering.

Eftersom lärosätet saknar en samlad målsättning och identifierade målgrupper för arbetet med breddad rekrytering, är det otydligt för bedömaregruppen hur lärosätets insatser bidrar till lärosätets vision.

Lärosätet arbetar aktivt för att motverka könsbundna studieval till teknikutbildningar, och flera aktiviteter genomförs för att öka intresset för teknikutbildningar för skolelever. Lärosätet anger att andelen kvinnor på civilingenjörsutbildningarna har ökat från 25 procent till cirka 35 procent sedan 2010. Samtidigt konstaterar lärosätet att det är svårt att avgöra vilken effekt enskilda satsningar har haft för den utvecklingen.

Lärosätet har också stor erfarenhet av och ger sedan länge olika nät- och distansutbildningar. Syftet är att öka utbildningsnivån i delar av norra Sverige, där det finns utmaningar med kompetensförsörjning, särskilt med avseende på lärare och inom vård och omsorg. Nät- och distansutbildningarna genomförs i samarbete med flera kommuner och lärcentra i närområdet, och bidrar enligt lärosätet till breddad rekrytering av exempelvis äldre studenter och med en geografiskt bredare rekryteringsbas. Samarbetet med kommuner och lärcentra om distansutbildningar är enligt bedömaregruppen föredömligt och ett gott exempel på hur ett lärosäte kan arbeta för att nå nya målgrupper.

I självvärderingen nämner lärosätet även betydelsen av tidiga insatser för breddat deltagande för att stödja nya studenter för att undvika avhopp och som kan vara viktiga för att ta steget att söka en utbildning, enligt lärosätet. Studenternas upplevelse av de tidiga insatserna följs upp i nybörjarenkäten och är mycket god, men om insatserna för breddat deltagande har bidragit till breddad rekrytering och om genomströmningen följs upp kan bedömargruppen inte utläsa i självvärderingen.

Ett annat exempel på en tidig stödinsats som lärosätet beskriver i självvärderingen är Klassföreståndarprojektet som genomfördes inom projektet Studenter från studieovana miljöer 2020. Lärarstudenter från senare terminer fungerade som mentorer ("klassföreståndare") och stöttade nybörjarstudenter under deras första veckor på förskolläraryrket. Efter utvärderingen har aktiviteten reviderats inför nästkommande omgång baserat på erfarenheterna man gjort. Om genomströmningen har påverkats har lärosätet ännu inte haft möjlighet att följa upp, vilket bedömargruppen rekommenderar lärosätet att göra framöver.

Projektet Studenter från studieovana miljöer slutrapporterades 2020. Målgrupper för projektets del för breddad rekrytering har varit studenter i kommuner med låg övergång till högre studier samt med utländsk utbildningsbakgrund. Inom projektet har flera insatser genomförts för att nå ut till presumtiva studenter i målgrupperna, vilket lärosätet beskriver som en utmaning. För projektets del för ökad genomströmning var målgruppen studenter vid Umeå universitet med särskilt fokus på Lärarhögskolan. Projektet har enligt lärosätet gett både insikter och erfarenheter för fortsatt arbete, vilket bedömargruppen menar är positivt och uppmuntrar.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör samordna sina insatser och åtgärder för breddad rekrytering för att öka genomslagskraften och utväxlingen av insatserna.
- Lärosätet kan fortsätta följa upp och ta vara på resultat och erfarenheter från projektet Studenter från studieovana miljöer, sprida resultaten och fortsätta att utveckla arbetet baserat på de erfarenheter man gjort.

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

Lärosätet följer inte upp arbetet med breddad rekrytering på ett systematiskt sätt.

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs huvudsakligen upp på fakultetsnivå, vilket bedömargruppen anser försvårar överblicken för

lärosätet över vilka uppföljningar som genomförs, uppföljningarnas resultat och i vilken utsträckning erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet tas tillvara. Mycket av den uppföljning som beskrivs görs inom de olika initiativ som presenteras i självvärderingen. Bedömargruppen finner dock beskrivningar av hur resultatet av uppföljningen, exempelvis av Klassföreståndarprojektet, har lett till att initiativet har utvecklats, vilket bedömargruppen anser är positivt.

För lärosätet är arbetet med att följa upp resultatet av insatser för att bredda rekryteringen ett identifierat utvecklingsområde, vilket bedömargruppen instämmer i. Lärosätet menar också att det finns utmaningar med uppföljningar eftersom det kan vara svårt att isolera effekten av enskilda satsningar och deras effekt på underrepresenterade grupper. Detta gäller exempelvis satsningar på att rekrytera fler kvinnor till teknikområdet, där en faktisk ökning ses men där det konkret är svårt att avgöra satsningars betydelse.

Då det enligt bedömargruppen inte finns en tydlig strategisk målsättning eller uppföljningsbara mål, saknas uppföljning av utformning, genomförande och resultat av arbetet med breddad rekrytering i ett kvalitetssäkringsperspektiv. Av den anledningen rekommenderar bedömargruppen lärosätet att inkludera uppföljningen i sitt kvalitetssäkringssystem.

Bedömargruppen anser slutligen att det är mycket bra att lärosätet gjort en omfattande SWOT-analys av sitt arbete och av omvärldsfaktorer som påverkar arbetet med breddad rekrytering. Det anser bedömargruppen ger en bra grund för lärosätets fortsatta utvecklingsarbete.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör utveckla och systematiskt göra uppföljningar av effekterna av olika kortsiktiga och långsiktiga insatser för breddad rekrytering.
- Lärosätet bör följa upp arbetet med breddad rekrytering av studenter inom det ordinarie kvalitetssäkringssystemet.

## **Uppsala universitet**

### **Bakgrundsbeskrivning**

Uppsala universitet är ett internationellt orienterat forskningsuniversitet som bedriver forskning och utbildning inom nio fakulteter vid de tre vetenskapsområdena humaniora och samhällsvetenskap, medicin och farmaci samt teknik och naturvetenskap. Lärosätet har ett brett utbud av generella program, yrkesprogram och fristående kurser, forskarutbildning samt uppdragsutbildning. Av dessa ges flera på



engelska; fyra program på grundnivå, ett sextiototal program på avancerad nivå och cirka 850 fristående kurser.

Lärosätet har cirka 7 400 anställda, 52 000 registrerade studenter, vilket motsvarar 28 289 helårsstudenter och drygt 2 000 doktorander. Under 2019, det vill säga innan pandemin, hade lärosätet 1 400 inresande utbytesstudenter och 940 utresande samt 1 400 avgiftsbetalande studenter, vilket motsvarar 800 helårsstudenter. Under 2020 bedrevs forskarutbildning inom 199 forskarutbildningsämnen. Antalet doktorander var 2 228 personer, vilket motsvarar drygt 1 400 heltidsekvivalenter.

Lärosätets utbildningar på grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildningsnivå har enligt självvärderingen högt söktryck. Merparten av programmen vid lärosätet är teoretiska, dock är de mest sökta programmen yrkesinriktade. En studie av söktrycket under tre år (2016–2018) visar att det i genomsnitt var 35 sökande per utlyst doktorandtjänst. Rekryteringen till forskarutbildningen har blivit allt mer internationell. Under 2010 var andelen utländska doktorander 21 procent och 8 år senare var andelen 44 procent.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 61 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 57–61 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 34 procent från Stockholms län, följt av Uppsala län (15 procent) och Västra Götalands län (10 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 24 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 25 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 22 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 17 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 14 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 45 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en svag ökning från 44 procent sedan läsåret 2008/09.

## **Bedömningsområde: Styrning och organisation**

### **1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?**

Lärosätet har delvis tolkat sitt uppdrag utifrån sina specifika förutsättningar.

I självvärderingens bakgrundsbeskrivning skriver lärosätet att Uppsala universitet är ett forskningstungt lärosäte, där merparten av programmen är teoretiska och söktrycket är högt. Lärosätet konstaterar vidare att

lärosätet ligger jämförelsevis högt när det gäller studenter med högskoleutbildade föräldrar samt att fler kvinnor än män studerar inom utbildningar på grundnivå och avancerad nivå, men att skillnader i könsfördelning kan se olika ut om man bryter ner statistiken på olika ämnen och utbildningar. Det finns en överrepresentation av utländsk bakgrund inom vissa utbildningsområden, men en underrepresentation inom andra. Strategin som lärosätet har utformat är av generell karaktär och syftar till att ge alla presumtiva studenter möjligheter att göra ett välgrundat studieval, oavsett bakgrund eller framtidsplaner. Bedömargruppen menar att lärosätet tydligare borde identifiera målgrupper och rikta sina åtgärder och insatser mot de grupperna.

I självvärderingen beskrivs att det övergripande målet för arbetet med breddad rekrytering är att göra studier vid lärosätet till ett attraktivt alternativ för studenter från underrepresenterade grupper. Områden som lärosätet beskriver som centrala är att löpande genomföra insatser för breddad rekrytering, skapa en inkluderande miljö och att undervisningsformer, normer och rutiner ska spegla ett förhållningsätt som präglas av respekt för studenters olika förutsättningar. I handlingsplanen står det att för att lärosätet ska uppnå målet med mer heterogena studentgrupper, ska lärosätet bland annat arbeta med representation i marknadsföringen av utbildningen, möjliggöra studier på distans och i olika studietakt, arbeta med alternativa urval och ha en tydligare arbetslivsanknytning. Dessutom framhåller lärosätet att heterogena studentgrupper bidrar till ökad kvalitet på utbildningen, genom att kunskap utvecklas när olika perspektiv möts. Att studenterna är redo att möta ett samhälle med mångfald lyfter lärosätet fram som en kvalitetsaspekt.

Lärosätet har haft en plan för breddad rekrytering fram till 2020. I planen fanns det delprocesser som handlade om direkta rekryteringsåtgärder, mottagandeåtgärder, *retentionsåtgärder* och arbetslivsanknytning. Som lärosätet själv tar upp finns det en osäkerhet i formerna för det fortsatta arbetet efter 2020, något bedömargruppen instämmer i.

Det finns skrivningar i självvärderingen om att det finns ett motstånd från delar av universitetet mot att ”rekrytera sämre studenter” och att lärosätet inte kan göra så mycket med breddad rekrytering, eftersom det handlar om allmänna strukturella orsaker till varför studenter från vissa grupper är representerade i lägre grad vid universitetet. Bedömargruppen anser att trots att lärosätet har arbetat positivt med breddad rekrytering, framstår det som att de visioner och mål som ingår i handlingsplanen inte varit ordentligt förankrade på lärosätet generellt.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör göra kontinuerliga analyser och uppföljningar av studentpopulationen.

- Lärosätet bör tydligare tolka uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.
- Lärosätet bör formulera tydliga uppföljningsbara mål med arbetet med breddad rekrytering som ska gälla efter 2020.
- Lärosätet bör tydligare arbeta med att hitta strategier för att förankra arbetet med breddad rekrytering i organisationen.

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

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

I självvärderingen beskriver lärosätet den tidigare handlingsplanen för breddad rekrytering. Handlingsplanen fastställdes av rektorn och beslutades därmed centralt. I handlingsplanen är ansvaret för arbetet med breddad rekrytering indelat i lokal nivå, gemensam nivå och universitetsövergripande nivå. Varje nivå och varje område har tydligt definierat var ansvaret ligger. Inom området som rör rekryteringsinsatser delas till exempel det övergripande ansvaret på lokal nivå mellan ordföranden i fakultetsnämnden och områdesnämnden samt de utbildningsansvariga. På den gemensamma nivån ansvarar universitetsdirektören, studentavdelningen och kommunikationsavdelningen, universitetsbiblioteket, ordföranden i fakultetsnämnden och områdesnämnden, de utbildningsansvariga samt prefekten eller motsvarande. På den övergripande nivån ansvarar universitetsdirektören med stöd av sakavdelningar som studentavdelningen, avdelningen för kvalitetsutveckling, kommunikationsavdelningen, avdelningen för gemensam service och administration samt planeringsavdelningen. Bedömargruppen anser att den här tydligheten i ansvarsfördelningen på olika nivåer och inom olika områden är ett gott exempel.

Lärosätet hade bland annat satt upp mål och strategier för arbetet med breddad rekrytering i handlingsplanen som sträckte sig till 2020. Därefter var tanken att arbetet skulle införas i den ordinarie strukturen. Lärosätets mål med arbetet beslutas numera decentraliserat och det är oklart vem som har ansvar och om breddad rekrytering kommer att vara del i det ordinarie styrsystemet. Bedömargruppen befarar att det finns en risk för att arbetet nedprioriteras och försvinner i mängden av andra arbetsuppgifter. Skälet är att handlingsplanen för breddad rekrytering inte längre ska upprättas, eftersom arbetet med breddad rekrytering ska genomföras i den ”vanliga” strukturen.

### Rekommendationer

- Lärosätet bör systematisera och tydliggöra arbetet med breddad rekrytering, även om en integrering sker med den ordinarie verksamhetsplaneringen.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen genom åtgärder som mångfaldsbyrå, vetenskapsfestivaler, informationsdagar och nätverk riktade mot skolor. Det finns även riktade aktiviteter mot yngre åldrar och satsningar för att få fler kvinnor att studera teknik och naturvetenskap.

I handlingsplanen för breddad rekrytering och i självvärderingen riktar man fokus mot att göra studier vid lärosätet ett attraktivt alternativ för studenter från underrepresenterade grupper. Självvärderingen ger exempel på hur detta arbete genomförs. För att nå barn och ungdomar i tidig ålder har lärosätet verksamhet för samverkan med skolan inom flera vetenskapsområden. Ett exempel är Vetenskapsfestivalen *SciFest* som bjuder in till inspiration och prova på-aktiviteter. Ett annat är ett projekt som startades av Uppsala studentkår, *Esmeralda*, som driver projekt i form av läxhjälp, inspirationsföreläsningar och socialt mentorskap. *Esmeralda* riktar sig till elever från studieovana hem och elever med utländsk bakgrund. Arbetet genomförs av frivilliga studentambassadörer och målet är att avdramatisera universitetsstudier. *Uptown tech* är en helgaktivitet som riktar sig till kvinnor som går sista året på gymnasiet med målet att sänka tröskeln till teknik och naturvetenskap. Lärosätet har också skapat en budskapsplattform för studentrekryteringen med utgångspunkt i en presumtiv students oro och frågor inför universitetsstudier.

Lärosätet arbetar med validering, reell kompetens och alternativa urval. Det finns alternativa vägar för att påbörja studier vid lärosätet, som basår, behörighetsgivande utbildning i svenska och kompletteringsutbildningar för personer med utländsk yrkesexamen. Det finns en språkverkstad men det står inget om stödstrukturer kopplat till matematik. Inom högskolepedagogiska kurser behandlas bland annat heterogena studentgrupper och normkritisk pedagogik. Bedömargruppen anser att lärosätets aktiviteter bidrar till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering.

Ett gott exempel, som bedömargruppen vill lyfta fram, är framför allt arbetet med vägledare för yngre åldrar. Detta är av vikt eftersom det verkar som presumtiva studenter gör val tidigt i livet som kommer att påverka högskolestudier. Ett annat är *Esmeralda* som numera är ett samverkansprojekt mellan Uppsala universitet, Uppsala studentkår och Uppsala kommun. Inte minst är det ett gott exempel, eftersom studenter som själva kommer från underrepresenterade grupper agerar förebilder.

Bedömargruppens analys är att det är otydligt i självvärderingen vad som kan ses som allmän rekrytering och breddad rekrytering. Eftersom den

tidigare handlingsplanen inte gäller längre, är det svårt att bedöma om aktiviteterna bidrar till att målen för arbetet uppnås. Inte heller går det helt att bedöma om dessa aktiviteter når de avsedda målgrupperna.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör utveckla sitt konkreta arbete med breddad rekrytering genom att systematiskt koppla aktiviteter till definierade mål och målgrupper.

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

Lärosätets arbete med breddad rekrytering har följts upp.

Lärosätet har haft en handlingsplan för breddad rekrytering, man har utvärderat den och skrivit en rapport inför den här granskningen. Lärosätet har även sammanställt en broschyr med en presentation av de åtgärder som varit aktuella under handlingsplanens giltighetstid. Bedömargruppen ser detta som goda exempel när det gäller att sprida kunskap och erfarenheter av att arbeta med breddad rekrytering. Men i rapporten görs ingen analys av hur styrning bör ske och hur arbetet ska organiseras i framtiden.

I samband med årsredovisningen 2020 gjordes en särskild uppföljning av handlingsplanen för breddad rekrytering 2018–2020. I och med decentraliseringen av arbetet ska en utvärdering och uppföljning av arbetet göras inom det ordinarie uppföljningssystemet och återrapporteras i lärosätets årsredovisning. Bedömargruppen menar att det är viktigt att den uppföljningen inte ”försvinner” bland alla andra arbetsuppgifter samt att lokala lärdomar och erfarenheter av åtgärder för att bredda rekryteringen även fortsättningsvis sprids till andra delar av lärosätet.

Enligt självvärderingen görs uppföljningar av studentpopulationen vid enstaka utbildningar, men inte på något samlat sätt. Inte heller de forskarstuderande följs upp. När kännedomen om studentpopulationens sammansättning är låg, brister även kunskapen om eventuell snedrekrytering. Med andra ord menar bedömargruppen att lärdomarna från arbetet med breddad rekrytering inte kan tas tillvara på ett optimalt sätt, eftersom det saknas kunskap om resultatet för det nedlagda arbetet.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör ta fram uppföljningsbara mål kopplat till en djupare analys av studentpopulationen.

# Örebro teologiska högskola

## Bakgrundsbeskrivning

Den ideella föreningen Akademi för Ledarskap och Teologi är en enskild utbildningsanordnare som ansvarar för verksamheten vid Örebro teologiska högskola. Lärosätet har tillstånd att utfärda högskoleexamen, teologie kandidatexamen samt magister- och masterexamen inom området teologi. En av anledningarna till att lärosätet startade var att erbjuda kvinnor teologisk utbildning.

Antalet helårsstudenter var 171 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas. Campus är beläget i Örebro, men utbildning bedrivs även vid fem studiecentra i Stockholm, Göteborg, Malmö, Jönköping och Umeå. Kurser ges både på campus och via videokonferens till studiecentra.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 61 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 44–61 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 25 procent från Västra Götalands län, följt av Stockholms län (12 procent) samt Jönköpings län (12 procent) och Örebro län (12 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 37 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 65 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 10 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en svag minskning från 11 procent sedan läsåret 2007/08. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 38 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är på samma nivå som läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har bara delvis tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar, eftersom tydliga mål för arbetet som beaktar lärosätets inriktning saknas.

Av självvärderingen framgår att både breddat deltagande, anställningsbarhet och utbildningars relevans inkluderas i tolkningen av breddad rekrytering, och studentgruppens demografi beaktas i viss mån. En särskild omständighet för lärosätet är dock den specifika förutsättning lärosätet har genom att vara en teologisk högskola med hemvist i ett antal religiösa inriktningar. Lärosätets inriktning kan enligt

bedömargruppen troligen innebära en begränsning i rekryteringen som behöver problematiseras. Inom ramen för den smala inriktning lärosätet har kan de därför problematisera hur de ska uppnå demografisk representativitet och bredda rekryteringen. Även den homogenitet som inriktningen medför kan problematiseras, anser bedömargruppen.

Lärosätet har en målsättning med sitt arbete med breddad rekrytering. De kopplar breddad rekrytering till likabehandling och jämställdhet – lika rättigheter och möjligheter för varje individ. Samtidigt definieras breddad rekrytering i termer av att främja representativitet på gruppnivå. Här finns enligt bedömargruppen en kluvenhet mellan individperspektivet och grupperspektivet. Med tanke på lärosätets storlek och smala utbud av utbildning ser bedömargruppen ändå ambitionen som relativt god.

Det finns koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Exempelvis finns det ett uttalat mål i lärosätets internationaliseringsstrategi som riktas mot att nå underrepresenterade grupper, vilket bedömargruppen ser positivt på.

Lärosätet har identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering: underrepresenterade grupper med särskild betoning på etnisk och social mångfald. De visar god medvetenhet om att dessa aspekter växelverkar med en lång rad andra aspekter, vilket lärosätet menar gör helheten svåranalyserad. Den ansatsen till intersektionalitet kan dock inte bedömargruppen se någon fortsättning på i det praktiska arbetet med breddad rekrytering.

Lärosätet har viss kännedom om sin studentpopulation och följer upp den. En djupare analys av studentpopulationen är dock enligt bedömargruppen önskvärd.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör klargöra vilka mål man har avseende bredd i rekryteringen, och hur man beaktar lärosätets inriktning i främjandet av dessa mål.
- Lärosätet kan konkretisera mål för och tolkning av breddad rekrytering samt fördjupa analysen av vad man vill uppnå och varför.

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

Lärosätet har bara delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet, eftersom ansvarsfördelningen är otydlig.

Lärosätets målsättningar med arbetet beslutas centralt, i den mån distinktionen mellan nivåer är meningsfull vid ett så litet lärosäte. Den exakta beslutsgången står inte helt klar för bedömargruppen, men

organisationen förefaller ändamålsenlig med tanke på lärosätets storlek. Det här är det lilla lärosätets styrka.

Lärosätet har integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet för likabehandlingsarbetet, under likabehandlingsrådet, vilket bedömggruppen anser är ändamålsenligt.

Lärosätet har inte en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering, men på ett lärosäte med bara en handfull administrativt anställda är det svårt att ställa krav på en mer formaliserad organisation för breddningsarbetet. En risk med litenheten är dock enligt bedömggruppen att breddningsarbetet blir något som någon ska göra vid sidan om sitt ordinarie jobb, eftersom det inte är realistiskt med en heltidstjänst för breddad rekrytering. Någon på lärosätet kan därför få som uttalat ansvar att bevaka frågan som en del av sin tjänst.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör säkerställa att tillräcklig tid ges till arbetet med breddad rekrytering.

## **Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat**

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen.

I självvärderingen tas bland annat antagnings och rekryteringsförfarande och en enkät till nyutexaminerade alumner upp. Lärosätet nämner även åtgärder i studiemiljön för att undanröja hinder för likabehandling av studenter med funktionsnedsättning. Lärosätets aktiviteter bidrar i viss mån till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering, men det är inte uppenbart att de minskar homogeniteten i studentgruppen.

Lärosätets aktiviteter för breddad rekrytering är i huvudsak riktade mot målgrupper som lärosätet har identifierat. Dock kan bedömggruppen inte urskilja några aktiviteter riktade utanför huvudmannens trosuppfattning vilket kan påverka rekryteringen.

Lärosätet har haft en särskild kurs riktad mot den syrisk-ortodoxa församlingen, vilket lockat flera studenter med utländsk bakgrund. Kurser uttryckligen riktade mot en viss församling främjar enligt bedömggruppen främst statistisk bredd i rekryteringen, men inte i så stor utsträckning mångfald i undervisningssituationen.

Att i stor skala göra undantag från behörighetskrav i historia kan måhända bredda rekryteringen – men kan få konsekvenser för kvaliteten



i utbildningen. Här ställer sig bedömargruppen tveksam till lärosätets agerande.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör problematisera hur de bäst breddar rekryteringen med hänsyn till den inriktning som lärosätet har.

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

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs upp, men det saknas nyckeltal kopplade till målsättningar för arbetet.

Med tanke på storlek och ambition uppfattar bedömargruppen att uppföljningen verkar fungera relativt väl. Bedömargruppen ser positivt på att lärosätet har en process för att följa upp arbetet med breddad rekrytering, men de behöver också en tydligare målbild för vilka områden som ska följas upp, något som i dag är oklart. Exempelvis bör lärosätet arbeta med att ta fram nyckeltal för arbetet som tar hänsyn till statistisk signifikans i små grupper. Förstärkningen av uppföljningen som planeras till 2021 ser bedömargruppen positivt på.

Erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas sannolikt till vara, även om bedömargruppen har svårt att utläsa ur självvärderingen hur det går till.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör ta fram nyckeltal kopplade till målsättningar för arbetet med breddad rekrytering.

## **Örebro universitet**

### **Bakgrundsbeskrivning**

Örebro universitets fem största utbildningsprogram under 2020, sett till antalet helårsstudenter, var läkarprogrammet, socionomprogrammet, sjuksköterskeprogrammet, civilekonomprogrammet och juristprogrammet. Lärosätet har fokuserat på professionsinriktade utbildningar. Det finns cirka 80 program och lärosätet har nedprioriterat fristående kurser utanför program samt nätbaserad utbildning. Antalet helårsstudenter var 9 444 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas. För utbildning på forskarnivå finns 25 ämnen och för närvarande ungefär 470 doktorander. Under 2020 var 61 procent av lärosätets helårsstudenter kvinnor. Andelen utländska helårsstudenter låg på 6 procent och utländska doktorander låg på 24 procent.

Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 62 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 58–62 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 27 procent från Örebro län, följt av Stockholms län (19 procent) och Västra Götalands län (10 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 23 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 23 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 24 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 20 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 12 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 37 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 28 procent sedan läsåret 2008/09.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet har inte tolkat uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar och det saknas en lärosätessövergripande strategi för arbetet.

Lärosätet redogör i självvärderingen för att arbetet med breddad rekrytering finns beskrivet i lärosätets *Strategi och handlingsplan för hållbar utveckling 2019–2022*. Under avsnittet *Lagar och förordningar* hänvisar lärosätet till högskolelagen, och menar att strategin och handlingsplanen tydliggör kopplingen mellan breddad rekrytering och högskolelagen. Enligt lärosätet handlar mål och aktiviteter om breddat deltagande och genomströmning utifrån konceptet lika villkor. Ett mål som lärosätet exemplifierar är att ”alla studenter vid Örebro universitet ska mötas av en utbildning och en studiemiljö som är utformad så att den främjar alla studenters lärande på lika villkor, främjar psykisk hälsa, ökar genomströmningen (med bibehållna kunskapskrav) och som är fri från diskriminering och trakasserier”. Lärosätet inkluderar vad man benämner som de tre aspekterna av breddad rekrytering: breddad rekrytering, breddat deltagande och breddad genomströmning inom regeringsuppdraget för de jämställdhetspolitiska målen (exempelvis lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning), vilket lärosätet ser som en fördel att samordna.

Bedömargruppens uppfattning är att lärosätet har en relativt underförstådd men inte tydliggjord uppfattning av arbetet med breddad rekrytering. Därmed har enligt bedömargruppen lärosätet inte tolkat uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.

Tolkningen av uppdraget med breddad rekrytering relateras till hållbar utveckling, där det är en del av hållbarhetshandlingsplanen. Enligt bedömargruppen behöver lärosätets definition av vad som specifikt avses med breddad rekrytering förtydligas. Det finns inte heller någon uttalad målsättning med breddad rekrytering utifrån lärosätets specifika förutsättningar. Bedömargruppen har svårt att se någon konkret koppling till strategi, identifierade målgrupper och målsättning med att aktivt främja och bredda rekryteringen.

Från självvärderingen kan bedömargruppen inte heller utläsa att lärosätet gjort eller gör någon kartläggning av sin studentpopulation, inklusive doktoranderna, för att få en övergripande kännedom och uppföljning av underrepresenterade grupper, annat än könsbalans. Någon diskussion om breddad rekrytering till utbildning på forskarnivå görs inte i självvärderingen.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör utforma en lärospecifik tolkning av breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och sin utbildningsprofil samt utveckla sin strategi och sina målsättningar med breddad rekrytering av underrepresenterade grupper.
- Lärosätet bör till sin strategi och handlingsplan sätta upp målsättningar specifikt för breddad rekrytering på såväl grund- och avancerad nivå som forskarutbildningsnivå på olika administrativa nivåer (centralt, fakultet, institution respektive program).

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

Lärosätet har bara delvis skapat förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering då ansvarsfördelningen på central nivå är otydlig/bristande.

Enligt självvärderingen skapar lärosätet ramar och förutsättningar genom ansvars- och resurstilldelning utifrån en stödstruktur som relaterar till de tre aspekterna breddad rekrytering, breddat deltagande och breddad genomströmning. Arbetet stöds och samordnas av de centrala funktionerna för lika villkor och jämställdhet. Avdelningen för kommunikation och samverkan ansvarar för breddad rekrytering genom operativ samverkan och studentrekrytering. Lärosätet lägger dock ett stort ansvar på den undervisande personalen att tillgängliggöra undervisningen, menar bedömargruppen.

Högskolepedagogiskt centrum arbetar med utbildning och kompetenshöjande insatser för lärare så att de kan bidra till breddat deltagande och en inkluderande undervisning. För detta erbjuds kursen Högskolepedagogiska perspektiv och seminarier, vilket bedömargruppen anser är ett gott exempel. Det är bra om kursen är obligatorisk för all undervisande personal eftersom det utifrån strategin och handlingsplanen förutsätts att lärarna tillgängliggör undervisningen enligt de tre aspekterna, menar bedömargruppen.

Inom ramen för det interna kvalitetsarbetet analyserar lärosätet genomströmningsstatistik på ämnesnivå och föreslår vid behov åtgärder i dialog med fakultetsnämnden. Lärosätet anger i självvärderingen att man har identifierat ett behov av en bredare intern kommunikation om stödstrukturen samt ett behov av att utveckla webbresurserna.

Bedömargruppens intryck är att de centrala stödfunktionerna skapar ändamålsenliga förutsättningar för att stödja det verksamhetsnära rekryteringsarbetet. På central nivå saknar däremot bedömargruppen en funktion eller ett organ med särskilt ansvar för rekryteringsarbetet, vilket lärosätet också anger som en svaghet i den egna analysen och som studentinlagan även tar upp. Bedömargruppen menar att arbetet med breddad rekrytering behöver växlas upp för att bidra till ett större och ändamålsenligt engagemang genom att förvaltning, fakulteter och institutioner arbetar tillsammans. En samordnarfunktion och ett organ på central nivå kan väsentligt bidra till en sådan utveckling, enligt bedömargruppen.

### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör se över sin styrning och organisation av arbetet med breddad rekrytering, för att tydliggöra ansvarsfördelningen.
- Lärosätet bör tillsätta en funktion (befattning) och ett organ (råd eller nämnd) på ledningsnivå med en samordnande roll respektive ett utvecklingsansvar.
- Lärosätet kan göra kursen *Högskolepedagogiska perspektiv* obligatorisk för all undervisande personal.

## **Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat**

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

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen men det är otydligt hur lärosätet arbetar med att främja breddad genomströmning.

Enligt självvärderingen finns gemensamma frågor om breddad rekrytering, men utgångspunkterna för lärosätets tre fakulteter är olika. Följande utgångspunkter redovisas av lärosätet: utbildningar med ojämn könsbalans, breddning av den internationella studentpopulationen inom ekonomi och natur- och teknikvetenskap samt geografisk rekrytering där program med stor nationell rekrytering har studenter från studievana hem. Utbildningarna där regional rekrytering dominerar tenderar att rekrytera studenter med föräldrar med lägre utbildningsnivå till humaniora och socialvetenskap, och har en snedrekrytering när det gäller kön till utbildningar inom medicin och hälsa. Hur breddad rekrytering bäst utformas och konkretiseras kan därför vara kopplat till aktuell utbildningsprofil och utbud, enligt lärosätet. Exempelvis undersöker

lärosätet möjligheterna att erbjuda ett vårdvetenskapligt basår för sjuksköterskeutbildningen. Bedömargruppen menar att möjligheter för studieförberedande kurser för universitetsstudier generellt bör diskuteras inom lärosätet.

Av lärosätets fem exempel (Linje 14, studentrekrytering, snabbspår, Funka och Lyktan) har samarbetet med Örebros skolor genom Linje 14 störst relevans för breddad rekrytering och är enligt bedömargruppen, ett mycket gott exempel på arbete för breddad rekrytering. Linje 14 har pågått sedan 2003 med syfte att tidigt låta skolungdomar få kännedom om högre studier och bli motiverade att söka sig vidare till studier efter grundskolan eller gymnasiet. Lärosätets studentambassadörer träffar elever från högstadieskolor och på en fritidsgård i olika aktiviteter, till exempel studiehjälp, studieteknik och studiebesök. Det är utmärkt att lärosätet låtit göra en forskningsstudie av projektet, som visat på positiva effekter av samarbetet, enligt bedömargruppen. Lärosätet uttrycker en ambition att sprida konceptet, vilket bedömargruppen vill uppmuntra till.

Studentambassadörerna deltar vid många aktiviteter som goda förebilder. Ett utmärkt och gott exempel för breddad rekrytering enligt bedömargruppen, är lärosätets digitala öppna hus för gymnasieelever med hörsel- och språknedsättning, där även enheten Funka informerade om lärosätets stöd för studenter med funktionsnedsättning. Intressant, och ytterligare ett gott exempel som bedömargruppen vill framhålla, är lärosätets dokument *Behovsunderlag för studentrekrytering – en vägledning för framtida rekrytering* utifrån ett programs ”typiska student”, där programmets beställare bland annat ska beskriva hur den befintliga studentgruppen ser ut, och om man önskar bredda rekryteringen till programmet. Det efterfrågas, vad bedömargruppen kan se, dock inte hur man tänker sig en breddning. Övriga exempel i självvärderingen gäller mer generell rekrytering.

Bedömargruppen anser att lärosätet har goda förutsättningar att främja och bredda sin rekrytering. Även om det kan vara ändamålsenligt att varje fakultet arbetar med relevanta aktiviteter utifrån sina förutsättningar och sin profil, finns flera gemensamma frågor som med fördel kan diskuteras övergripande och samordnas på ett ändamålsenligt sätt. Det framgår inte på ett tydligt sätt för bedömargruppen hur lärosätet arbetar med begreppet ”breddad genomströmning”. Gäller begreppet en generell genomströmning eller finns det en tyngdpunkt på underrepresenterade studentgruppers kvarvaro och avhopp, undrar bedömargruppen? Av de olika satsningarna sticker Linje14 ut som ett gott exempel i relation till hur satsningen systematiskt följs upp, dokumenteras och det faktiska resultatet, anser bedömargruppen. I övrigt har bedömargruppen svårt att avgöra vilka effekter olika satsningar har eller har haft. Det saknas också i självvärderingen en diskussion om övergången mellan de olika nivåerna, exempelvis till forskarutbildning utifrån breddad rekrytering.

## Rekommendationer

- Lärosätet bör undersöka möjligheten till studieförberedande utbildning (basår) för fler utbildningar än sjuksköterskeutbildningen.
- Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet för att främja breddad genomströmning ser ut i praktiken och vilka de underrepresenterade grupperna är, och som därför särskilt bör uppmärksammas.

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

Lärosätet följer delvis upp arbetet med breddad rekrytering men det saknas en systematik om man ser till helheten.

Mest utmärkande med lärosätets uppföljning av sitt arbete med breddad rekrytering är att lärosätet låtit följa upp effekten av Linje 14-projektet genom en longitudinell forskningsstudie, enligt bedömargruppen. I studien undersöktes i vilken mån verksamheten lyckats inspirera elever från deltagande skolor att studera vidare samt vilka framgångsfaktorer och utmaningar som finns. Studien visade att projektet haft betydelse för att få ungdomar från studieovana hem mer benägna att studera på högskolan än om de inte kommit i kontakt med verksamheten. Det bekräftades också, vilket är en vanlig uppfattning, att uppmuntran hemifrån, tidiga positiva erfarenheter av skolan och studieorienterade kamrater har stor betydelse för viljan att studera. Bedömargruppen anser att Linje 14-projektet och uppföljningen av densamma är ett föredömligt exempel hur ett främjande av breddad rekrytering kan se ut, följas upp och dokumenteras. Bedömargruppen menar att exemplet kan vara av värde att sprida till både högskolesektorn, kommunerna och regionerna.

En uppföljning som har mer bäring mot breddat deltagande är studieverkstaden Lyktans insatser, som följs upp genom antalet besökare och ämnestillhörighet för studenterna samt hur användarna uppfattar stödet. Lärosätet framhåller också att det pågår ett utvecklingsarbete för programrapporter, som berör antagning och genomströmning, inom ramen för lärosätets kvalitetssystem. Lärosätet uttrycker också, vilket bedömargruppen instämmer i, att det finns en utvecklingspotential i att bättre utnyttja bakgrundsdata om studenterna genom att använda databasen Bak- och framgrund. Det framgår däremot inte i självvärderingen vilken data eller vilka nyckeltal som lärosätet specifikt planerar att ta fram och följa upp.

## Rekommendationer

- Lärosätet bör göra en retrospektiv kartläggning av sin student- och doktorandpopulation, för att undersöka om insatserna för breddad rekrytering är ändamålsenliga, och utifrån resultatet utveckla dem.
- Lärosätet bör utveckla en systematisk uppföljning och analys på olika nivåer, med nyckeltal som relateras till målsättningen med breddad rekrytering, och integrera uppföljningen inom sitt kvalitetssystem.

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) ska bidra till att stärka den svenska högskolan och Sverige som kunskapssamhälle. Vi granskar kvaliteten på högskoleutbildningarna, vi analyserar och följer upp utvecklingen inom högskolan och vi bevakar studenternas rättssäkerhet.

**uka.se**

