

Bedömargruppens motiveringar

Högskolan i Skövde

Lärosäte Högskolan i Skövde	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	ID-nr A-2020-01-4881
<p>Bakgrundsbeskrivning</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		
<p>Bedömningsområde Styrning och organisation</p> <p>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?</p> <p>Bedömning med motivering: Lärosätet har tolkat uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar men det saknas konkreta målsättningar för underrepresenterade grupper annat än kön.</p> <p>Lärosätet har en definition och målsättning med sitt arbete med breddad rekrytering, vilken kommer till uttryck i <i>Utvecklingsplan för Högskolan i Skövde 2017–2022</i>, 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.</p>		

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

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.

Bedömningsområde Styrning och organisation

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Bedömning med motivering: Lärosätet har skapat ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering men 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.

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

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. Bedömaregruppen 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 bedömaregruppen, 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 bedömaregruppen 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 bedömaregruppen. Relationen mellan dessa handlingsplaner och det som sker och dokumenteras på programnivå i de årliga programuppföljningarna framgår inte lika tydligt för bedömaregruppen. Av detta följer att det också framstår som något oklart för bedömaregruppen 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?

Bedömning med motivering: 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.

Bedömaregruppen noterar flera goda exempel på insatser i självvärderingen. Bland dessa exempel vill bedömaregruppen 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 ingenjörutbildningar. 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.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Bedömning med motivering: Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs 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.