

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: Högskolan i Borås

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

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

Bedömning utifrån lärosätets förutsättningar

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

Utforskande ansats för att gynna interna kvalitetsarbetet

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

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

Vägledning, mall och instruktioner för självvärderingen

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

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

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

Följande instruktioner gäller för självvärderingen:

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

Bakgrundsbeskrivning

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

Högskolans profil (8 224 tecken)

Högskolan i Borås har utvecklat profilerade verksamheter inom utbildning, forskning och samverkan. Utbildning och forskning bedrivs huvudsakligen inom sex miljöer:

- Biblioteks- och informationsvetenskap (master- och forskarnivå)
- Handel och IT (masternivå)
- Människan i vården (master- och forskarnivå)
- Pedagogiskt arbete (masternivå)
- Resursåtervinning (master- och forskarnivå)
- Textil och mode (master- och forskarnivå, konstnärlig och generell)

Utbildningsutbudet vid Högskolan i Borås baseras på treåriga programutbildningar på grundläggande nivå och påbyggnadsutbildningar på avancerad nivå (se bilaga 1 för statistik). Under 2020 bestod utbildningsutbudet vid högskolan av 67 programutbildningar, och 187 fristående kurser som komplement inom respektive område. För 2021 är programutbudet ökat och över 70 program bedöms komma att starta under året. Störst utbildningsvolym är inom Människan i vården och Pedagogiskt arbete, och här pågår ett arbete att ytterligare öka volymen. Lärosätets utbildningar är efterfrågade och söktrycket till programutbildningar har legat på en stabil nivå (bilaga 1, tabell 6). De senaste årens ökning tillskrivs främst pandemin som dels ökat efterfrågan på distansutbildningar, dels försämrat arbetsmarknaden för unga. I jämförelse med andra lärosäten så är dock högskolans ökning av sökande likvärdig, eller högre vilket tolkas som att högskolan behållit sin attraktivitet.

Sedan vårterminen 2019 bedriver Högskolan i Borås utbildning till polis på uppdrag av Polismyndigheten. Uppdraget från Polismyndigheten har inneburit att omsättningen ökade kraftigt inom uppdragsutbildningarna jämfört med 2019 (bilaga 1, tabell 12). Polisutbildningen är Högskolan i Borås största uppdragsutbildning och ges på såväl campus som distans. På utbildningen antas 144 studenter till vårterminen och lika många till höstterminen, hälften läser på campus och hälften läser på distans. Utbildningen är sedan höstterminen 2020 fullt utbyggd med totalt 576 studenter. Under året har högskolan inrättat ett nytt huvudområde: "polisiärt arbete" vilket innebär att studenter antagna VT 2021 kommer att erhålla en högskoleexamen om 120 högskolepoäng när de är färdiga.

Högskolan har vidare tillstånd att utfärda doktorsexamen inom fyra av miljöerna. Under 2020 antogs totalt 22 doktorander (varav 11 samverkansdoktorander). Endast nio av dessa kunde påbörja under året och övriga förväntas påbörja sin utbildning under 2021 (bilaga 1, tabell 7). Drygt 50% av högskolans 77 doktorander (år 2020) har en doktorandanställning som sökts i konkurrens, och mer än hälften av dessa har rekryterats från högskolans egna masterprogram. En försiktig uppskattning är att minst ett 20-tal av högskolans doktorander kommer från en studieovan miljö.

Högskolan har lång erfarenhet av breddad rekrytering i betydelsen att nå ut till grupper som inte ser högskolestudier som det självklara valet. När högskolan inrättades 1977 med placering i Sjuhäradbygdens största stad var ett av dess syften att höja utbildningsnivån i regionen. Högskolans utbildningsutbud är anpassat för att attrahera och inkludera studenter också från studieovana miljöer. Genom att attrahera och rekrytera studenter från närområdet når högskolan grupper som typiskt är

underrepresenterade i högre studier. Perioden 2008 till 2018 ligger andelen studenter från studieovan miljö mellan 45 till 49% (bilaga 1, tabell 13) vilket placerar högskolan högt i jämförelse med andra lärosäten. Sammantaget bedöms högskolans arbete med breddad rekrytering som framgångsrikt, dock med undantag av en hög snedrekrytering avseende könsbunda studieval där högskolan ligger högt i jämförelse med andra lärosäten. De senaste åren ligger andelen kvinnliga programstudenter runt 68%, andel kvinnor på fristående kurser var fram till 2019 över 80% men är nu nere i nivå med programmen.

De kvinnliga studenterna utgör en majoritet av studentpopulationen vid Högskolan i Borås. Att andelen kvinnliga studenter ökar generellt i högre utbildning är en trend både nationellt och internationellt, men vid Högskolan i Borås är det tydligt att det är könsbundna studieval som är orsaken till det höga antalet kvinnor. Könsbundna studieval speglar den könsuppdelade arbetsmarknad som fortfarande råder i Sverige och där män är i majoritet i yrken inom teknik och industri medan kvinnor återfinns i vård- och omsorgsyrken. Som framgår har högskolan stora utbildningar inom just vård och omsorg vilket till viss del kan förklara snedfördelningen (bilaga 1, tabell 14). Det framgår vidare att högskolan attraherar relativt fler kvinnliga studenter till teknik och industri än män till vård- och omsorg, en trend som överensstämmer med nationell statistik.

Högskolans rekryterar studenter regionalt, nationellt och internationellt, majoriteten kommer dock från närområdet, sett till de senaste fyra åren kommer drygt hälften från Västra Götaland och närliggande län. Av dessa utgör studenter från Göteborg den största gruppen följt av studenter boende i Borås. Högskolans utbildningar på distans rekryterar mer nationellt men också här är de regionala studenter i majoritet (bilaga 1, figur 1 och 2). Avdelningen Kommunikations enkät till nybörjare visar att majoriteten av högskolans studenter på grundnivå väljer Högskolan i Borås för att de fått rekommendation av vänner eller familj. För högskolan innebär det en möjlighet att genom framgångsrikt arbete med breddat deltagande också få breddad rekrytering. Riktad marknadsföring mot en specifik, underrepresenterad grupp kan få långvarig effekt om de som börjar studera blir goda exempel för övriga i gruppen. Studenter från underrepresenterade grupper anlitas också som (betalda) studentambassadörer som representerar högskolan på mässor, utbildningsdagar och besök på gymnasieskolor.

Breddat deltagande och inkluderande studier är därmed en förutsättning för högskolans möjligheter att nå målsättningarna med breddad rekrytering. Utöver att lyckas med studierna så kräver också framgångsrikt breddat deltagande att studenterna utvecklar såväl professionella som sociala nätverk, och att hela studiesituationen upplevs tillfredsställande. Högskolans utbildningar bedrivs främst på campus men görs också på distans, samt på andra campus som t ex Varberg. Högskolans utbildningar utmärks av väl utvecklade kontakter med respektive profession och av anknytning till forskning inom respektive fält. Högskolan valdes till årets studentstad 20/21 av Sveriges Förenade Studentkårer. Det är ett erkännande för högskolan och Studentkårens samarbete med Borås stad och Borås näringsliv i frågor som handlar om livet som student i Borås, t ex tillgång till studentbostäder, särskilda rabatter till studenter och möjligheter till extrajobb. Utnämningen visar att högskolan och Studentkåren är framgångsrika i att ta emot och introducera nya studenter. Högskolans studenter är eftertraktade på arbetsmarknaden med goda anställningsmöjligheter, UKÄs statistik¹ för utexaminerade 2015-16 visar att 87% är i arbete 1-1.5 år efter avslutade studier.

¹ <https://www.uka.se/statistik--analys/statistikdatabas-hogskolan-i-siffror/statistik-om-etablering-pa-arbetsmarknaden.html>

För att stödja studenterna i kontakter med näringslivet arrangeras varje år STARK-dagarna av avdelningen Kommunikation. STARK-dagarna är en återkommande årlig mäsas med utställare från såväl offentlig som privata sektor samt intresseorganisationer som alla har något att erbjuda högskolans studenter. Det kan exempelvis röra sig om jobb efter avslutade studier, jobb vid sidan av studierna, sommarjobb, eller en miljö för uppsatsskrivande. På högskolans webb finns också en sida där näringsliv, offentlig sektor och kommunen söker studenter för uppdrag eller arbete².

På Högskolan i Borås finns också god kompetens i frågor kring breddat deltagande, högskolan är medlem i nätverket Include och är vidare representerade i Includes styrelse genom avdelningschefen för Utbildningsstöd. Högskolans medverkan i Include borgar för att högskolan deltar i det nationella utvecklingsarbete som pågår kring frågor om lika villkor. Högskolans studentstöd är väl utbyggt och medarbetarna på Verksamhetsstöd har lång erfarenhet och stort engagemang i frågorna. Högskolans studentwebb är lättillgänglig och studenterna hittar till stödfunktionerna genom menyer eller genom att googla.

² <https://www.hb.se/student/jobb-och-karriar/foretag-soker-dig>

Bedömningsområde: Styrning och organisation

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

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

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

Breddad rekrytering och breddat deltagande ingår i lärosätets arbete för lika villkor (9 995 tecken)

Högskolan i Borås vill genom breddad rekrytering uppnå mångfald och jämställdhet i studentgrupperna. Genom breddat deltagande vill högskolan ge alla studenter lika möjlighet att lyckas med sina studier. Breddat deltagande är centralt också ur perspektivet breddad rekrytering då högskolans årliga enkät till nya studenter visar att kamratpåverkan utgör en väsentlig anledning till att studenterna valt att studera på just Högskolan i Borås. Högskolan vill genom framgångsrikt arbete med inkludering och breddat deltagande använda kamratpåverkan för att nå målsättningen med breddad rekrytering. På lång sikt vill högskolan påverka och förändra samhälleliga normer och värderingar, som stereotypa föreställningar om manliga/kvinnliga yrkesval, genom utbildningarnas innehåll och genomförande.

Högskolan i Borås ser breddad rekrytering och breddat deltagande som en del av lärosätets hållbarhetsprofil och mer specifikt som en del av lärosätets arbete för inkludering och lika villkor. *Lika villkor* innefattar likabehandling enligt Diskrimineringslagen, jämställdhetsintegrering samt breddad rekrytering/breddat deltagande. *Policy för lika villkor* (beslutad 191004, bilaga 2) stipuleras att:

Lika villkor innebär lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter för alla individer oavsett, kön, könsöverskridande identitet, etnicitet, social, kulturell eller religiös bakgrund, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lika villkorsarbetet 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.

I jämförelse med tidigare policy från 2013 tydliggörs i nuvarande skrivning högskolans arbete med jämställdhetsintegrering, och innebörden av mångfaldsbegreppet har vidgats. Policyn har skarpare beskrivningar än tidigare version, t ex så används ”ska” istället för ”sträva efter”. Policyn ligger till grund för akademiernas och enheternas systematiska arbete med lika villkor innefattande årliga handlingsplaner och kontinuerlig uppföljning.

Minska könsbunda studieval – handlingsplan för jämställdhetsintegrering

Policy för lika villkor ligger till grund för högskolans övergripande *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering* (Dnr 231-20, beslutad 200518). Handlingsplanen reviderades under våren 2020 i enlighet med regleringsbrevet 2020, med målsättningen att utveckla arbetet genom individuella planer där utvecklingsbehov, mål och aktiviteter skrivs fram. Jämställdhetsintegrering

var ett fokusområden i verksamhetsplanen för åren 2018 – 2020, nuvarande handlingsplan tar sin utgångspunkt i högskolans arbete och erfarenheter från den här perioden.

På Högskolan i Borås är utbildningsvalen i hög grad könsbundna (bilaga 1, tabell 14), och denna snedfördelning i kön avspeglas också i personalsammansättningen för respektive program. Könsbunda studieval vid Högskolan i Borås utgör ett problemområde som högskolan kortsiktigt har små möjligheter att påverka då samhälleliga normer typiskt grundläggs i tidig ålder. Högskolans övergripande målsättning för könsbundna studieval är:

- Studenter ska mötas av en miljö där alla bemöts och bedöms likvärdigt utifrån intresse och kunskap och inte utifrån normer kring kön.
- Studenterna ska i sin utbildning få kunskap om och möjlighet till att diskutera och problematisera jämställdhet- och genusfrågor för att kunna verka för ett mer hållbart samhälle.

För perioden 2020 – 2022 är målsättningen att:

- De könsbundna studievalen på Högskolan i Borås ska minska
- En större andel män ska söka till lärarutbildningar och sjuksköterskeutbildningar

Handlingsplanen identifierar tre centrala processer för att nå dessa mål:

- Rekrytering av studenter
- Utbildningarnas form
- Utbildningarnas innehåll

Sammantaget ska handlingsplanen utgöra en grund för akademier och verksamhetstöd att formulera lokala mål och konkreta åtgärder. Styrgrupp för högskolans jämställdhetsintegrering är Rektors Lednings- och Kvalitetsråd (RLKR) som också verkar som en stödjande funktion i akademiernas planering och uppföljning av arbetet, och då särskilt åtgärder som planerats centralt. Jämställdhetsintegreringsarbetet följs i årsredovisning, verksamhetsberättelser och genom uppföljning i rektors årliga dialoger med akademier och verksamhetsstöd. Ansvariga för arbetet är akademichefer och förvaltningschef, där akademichef ansvarar för jämställdhetsintegrering i högskolans utbildningar, och förvaltningschefen ansvarar för centrala stödfunktioner såsom t ex stöd med kommunikation i rekrytering och presentation av utbildningsutbudet, HR-frågor och studiepedagogiskt stöd.

Förutsättningar att nå uppsatta mål

Högskolans ledning och högskoleövergripande funktioner ska under perioden 2020 – 2022 initiera och genomföra en rad åtgärder för att stödja det långsiktiga arbetet med jämställdhetsintegrering. Avseende rekrytering ska avdelningen Kommunikation tillhandahålla akademierna aktuell könsuppdelad statistik över andel sökande och andel antagna till samtliga program som underlag för diskussion om hur kommande rekrytering ska utformas. Vidare ska avdelningen stödja en normkritisk och jämställd kommunikation i all information om utbildningar, studentpresentationer och rekryteringskampanjer, göra medvetna val avseende bilder och studentambassadörer och undvika stereotypa representationer. Avseende utbildningarnas form och innehåll ansvarar styrgruppen (RLKR) för fortsatta kontinuerliga personalmöten om jämställdhets- och genusfrågor i syfte att höja medvetenhet och kunskap bland alla medarbetare på högskolan. Vidare ska sektionen för pedagogisk utveckling och forskning erbjuda work-shops och kurser i jämställdhetsintegrering och normkritisk teori som direkt ska knyta till olika frågor om breddat deltagande i utbildningen. Slutligen ansvarar akademin för bibliotek, information, pedagogik och IT för att utveckla och erbjuda en distanskurs i jämställdhets- och genusfrågor som riktar sig till studenter.

Högskolan har också en rad väl fungerande och etablerade stödfunktioner som är nödvändiga för högskolans *övergripande* målsättning med lika villkor, med inkluderande undervisning och breddat deltagande. Avdelningen Studentcentrum och högskolans bibliotek är ansvariga för huvuddelen av de insatser som utförs för att ta emot, introducera och stödja nya studenter i deras studier:

- Studie- och karriärvägledning
- Studentombudsman
- Stöd vid funktionsvariation
- Studenthälsan
- Språkpedagogiskt stöd
 - Tal och kommunikation
 - Svenska som andraspråk
 - Läs- och skrivsvårigheter/dyslexi
 - Språkverkstad

Högskolans stöd till studenter med funktionsvariation samt högskolans språkpedagogiska stöd är särskilt viktiga i arbetet med breddat deltagande.

Analys

Högskolans policy för lika villkor speglar mycket väl samhällets rådande normer om ökad tillgänglighet till högre utbildning. Den utvidgade innebörden i mångfaldsbegreppet och ökat fokus på inkludering och möjliggörande för studenten att lyckas med sina studier visar på en hög ambitionsnivå. Den utvidgade innebörden av mångfaldsbegreppet innebär en utmaning, inte minst avseende breddat deltagande för studenter med funktionsvariationer som kräver omfattande och resurskrävande stödinsatser.

Det har funnits, och finns, ett stort engagemang kring hela lika villkorsområdet på högskolan vilket resulterat i en mängd aktiviteter för breddad rekrytering. Det framgår av den genomlysning av aktiviteter som gjordes av handläggare vid VS stab, 2018 på uppdrag av dåvarande pro-rector. Här konstateras att högskolan bedriver många aktiviteter med koppling till breddad rekrytering, men att flera projekt föreföll sakna uppdragsgivare och/eller målbeskrivning. En uppföljning av rapporten visar att flera av de projekt som drivits av eldsjälarna runnit ut i sanden när personen slutat på högskolan eller fått andra uppgifter som omöjliggör fortsatt engagemang. Det här kan uttryckas som att styrning och uppföljning av högskolans arbete med breddad rekrytering var bristfälligt även om aktiviteterna i sig var framgångsrika.

Värdering

Nuvarande organisation adresserar de brister i styrning som identifierades i genomlysningen av högskolans arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. Samtidigt medför nuvarande organisation nya utmaningar, här finns en risk att medarbetarnas (läs eldsjälarnas) engagemang och delaktighet minskar i takt med ökad målstyrning från akademierna. Vidare finns en risk att akademierna tappar i kompetens, att de mål som sätts inte tillräckligt adresserar aktuella frågor. Före 2019 var akademierna ålagda att utse en samordnare för lika villkor som också ingick i högskolans arbetsgrupp för lika villkor (ALV). Akademiernas samordnare arbetade ”på tvärs” och utgjorde en viktig kommunikationskanal mellan högskolans lärare och högskolans stödverksamhet. Samordnaren informerade lokalt om centrala stödfunktioner och aktiviteter och de bistod centrala stödfunktioner i kontakten med akademien.

Idag ligger ansvaret på akademierna att organisera arbetet med lika villkorsområdet och tillsätta samverkansfunktioner efter behov. Det är för tidigt att utvärdera hur väl akademierna lyckats hålla liv i engagemanget, såväl som integrera hela lika villkorsområdet i ordinarie verksamhetsplan.

Pågående pandemi har styrt om uppmärksamhet såväl som resurser från övrigt strategiskt arbete. Pandemin har också påverkat breddad rekrytering med färre internationella studenter, och för många studenter i gruppen med särskilda behov har studiesituationen blivit svårare. En genomgång av verksamhets- och handlingsplaner visar att akademierna påbörjat arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande och de åtgärder som rapporteras ligger i linje med uppsatta mål. Det är också tydligt att handlingsplanen för jämställdhetsintegrering har haft ett större genomslag i akademiernas arbete med breddad rekrytering än högskolans policy för lika villkor.

Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

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

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

Studentrekrytering (16 022 tecken)

Avdelningen Kommunikation är ansvariga för all nationell studentrekrytering och har rekryteringsdialoger med sektionerna varje höst för att diskutera hur utbildningsprogrammen ska marknadsföras. Med utgångspunkt i aktuell statistik över studentgruppernas sammansättning diskuteras såväl val av kanaler som innehåll i syfte att nå underrepresenterade studentgrupper. Tillsammans med akademierna diskuteras också hur högskolan benämner programmen med syfte att programutbudet ska vara så könsneutralt som möjligt. ”Butikchefsutbildning med inriktning mot textil och mode” hade mellan 90 och 94% andel kvinnliga studenter. Idag heter programmet ”Kandidatprogram i Textilt Management med inriktning textil och mode” och andelen kvinnliga studenter har minskat och är nu runt 84%. ”Administratör i offentlig förvaltning” (med cirka 75% kvinnliga studenter) heter idag ”Kandidatprogrammet i Offentlig förvaltning”. Kandidatprogrammet i offentlig förvaltning har för HT-21 fler manliga förstahandssökande än kvinnliga.

Ett exempel på kampanj för breddad rekrytering är ”Hej-kampanjen” från 2018 som vände sig till mångspråkiga och mångkulturella gymnasiestudenter för att väcka intresse att studera till bibliotekarie, och då särskilt högskolans utbildningar. Det var en rikstäckande kampanj som gjordes i samarbete med folkbiblioteken. Personal från högskolan och en studentambassadör besökte bl a en utbildningsmessa i Botkyrka tillsammans med representanter från Botkyrkas bibliotek. Kampanjen använde flera olika kanaler: webbsidor och sociala medier, skolbesök, bokmärken med riktade budskap som placeras ut på biblioteken, och informationsfilmer. Högskolan har en stadig ökning av sökande till distansutbildningen från just Botkyrka vilket visar på lokal kunskap om, och intresse för, utbildningen.

Sektionen för Design är sedan starten 2019 med i projektet ”Våga”³. Våga arrangeras av Kulturhuset Blå Stället i Angered som tillsammans med Kultur i Väst och deltagande utbildningar vill visa hur besökarna kan nå sina drömmar om utbildning inom konst, hantverk, design och mode. Våga handlar om att introducera och prata om konstnärliga utbildningar, dess innehåll och karriärmöjligheter för presumtiva studenter som kanske kommer från studieovana miljöer, eller inte har så mycket kunskaper kring just konstnärlig utbildning. 2019 och 2020 medverkade designsektionens studierektor tillsammans med alumner. Tillsammans hade de workshops på temat re-make där besökarna i grupp skulle skapa nya plagg utifrån givna tema. Deltagarna i workshopen var elever som gick i årskurs 7 och 8 i grundskolan i Angered, föreningar för nyanlända samt några gymnasieskolor i Göteborg. 2021 blev Våga-veckan digital, Sektionen för

³ <https://goteborg.se/wps/portal/enhetssida/kulturhuset-bla-stallet/kalendariet?activityId=b946592c-a2de-40db-b7cf-bc13ef8f664a&uri=gbglnk%3A201751412167575>

Design skapade en hemsida och laddade upp filmer som tog upp alumners berättelser kring högre konstnärlig utbildning och som även visade utbildningsmiljöer.

Rekrytering av internationella studenter sköts av högskolans International Office vars internationella koordinators har kontakt med internationella rekryteringsagenter och de lärosäten som högskolan har utbyte med. Högskolan har sedan 2019 ett samarbete med Högskolan Väst och Högskolan i Skövde för att skapa synergier och samarbete i globala rekryteringsprocesser. I dagsläget finns inga strategier eller modeller för breddad rekrytering, men breddat deltagande aktualiseras genom högskolans deltagande i Erasmus+⁴ som förutsätter aktivt arbete med dessa frågor (bilaga 3). Vid rekrytering av internationella studenter till högskolans masterprogram görs intervjuer med behöriga sökande. Här ställs bland annat frågan hur studenten ser på tiden efter sina studier. En majoritet av studenterna uttrycker en vilja att använda sin utbildning i hemlandet.

Reell kompetens

Högskolan i Borås arbetar med bedömning av reell kompetens (RK) för att möjliggöra behörighet till högre studier för studentgrupper som saknar formell behörighet, framförallt nyanlända akademiker med examina som inte enkelt låter sig överföras till svenska examina (se Invandrarakademien nedan), och andra som har kompetenser som inte avspeglas i en behörighetsgivande examen. Till den gruppen hör t ex yrkesverksamma utan examen, eller med en äldre examen som inte ger behörighet till dagens kurser och program. Högskolan har flera program med tydlig yrkesinriktning varför en större andel studenter med yrkeserfarenhet naturligt bidrar till ökad kvalitet i undervisning för såväl befintliga studenter som de lärare och forskare som möter studenterna.

Perioden 2017-2018 tilldelades högskolan projektmedel av Universitets- och högskolerådet (UHR) för att ta fram en struktur som med start 2019 används till stöd för verksamheten med bedömning av RK. 2019 beslutades att tillsätta en central samordnare (diarienumr 231-19) för det fortsatta arbetet inom nätverken, och i uppdraget ingår också att utveckla högskolans interna struktur och system för bedömning av reell kompetens. Utsedd samordnare har flerårig erfarenhet av reell kompetens i sin roll som studie- och karriärvägledare på Studentcentrum. Högskolan har efter pilotprojektets slut främst arbetat med reell kompetens i nätverket ”Valideringsnätverk Väst” (VnV) och med Invandrarakademien (se nedan). Deltagande lärosäten i VnV fortsatte samarbetet och i maj 2019 undertecknades ett samarbetsavtal som bl a innebär att parterna har möjlighet att godta varandras bedömningar. VnV har en stödmanual för validering för rollerna kartläggare, bedömare och beslutsfattare, och man har upprättat en bank av Case med tidigare förfrågningar för att lära av tidigare bedömningar.

Högskolans fokus på bedömning av reell kompetens avser behörighet före tillträde, men högskolan har ambitionen att koppla validering av reell kompetens till antagning på specifika program. Samordnaren har varit ute på akademierna och informerat men det rapporteras gå trögt då pandemi och externa utvärderingar tagit tid och resurser under 2020. Sedan våren 2020 driver prof. Cronholm ett KK-stiftelsefinansierat projekt: ”datadriven tjänsteutveckling” där högskolan i samarbete med representanter för regionens näringsliv arbetar med ett kursutbud på avancerad nivå som riktas till yrkesverksamma som saknar formell behörighet. I ett första steg utvecklas ett kursutbud där gruppen yrkesverksamma genom samläsning med högskolans befintliga studenter förväntas bidra till en dynamisk, heterogen studentgrupp som leder till ökad kvalitet i framförallt undervisningen men också i undervisande lärares forskning.

⁴ https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/programme-guide/part-a/priorities-erasmus-programme_en

Alternativa urval

Inom Designteknikerutbildningen bedömdes tidigare den särskilda behörigheten utifrån tidigare utbildning inom mönsterkonstruktion och sömnad, det krävdes kurser motsvarande 20v. Nu görs bedömningen av särskild behörighet genom en provdag. Detta öppnar upp för sökanden som förvärvat efterfrågad förkunskap på annat sätt än genom kurser och utbildningar som ger ett betyg/intyg, t.ex. genom yrkeserfarenhet eller eget intresse. Dessutom använder högskolan alternativt urval (30%) där de sökande rangordnas utifrån poäng från provdagen. Detta urval gynnar de sökanden som är mycket duktiga inom de praktiska ämnena kopplade till den särskilda behörigheten men kanske har svårt att konkurrera med betyg. Utbildningen är tillfälligt pausad för utvecklingsarbete men ska starta igen senast 2023. Till "Organisations- och personalutvecklare i samhället (OPUS)" och till "Kandidatprogrammet i offentlig förvaltning" sker urval till 30% av platserna genom rangordning av den sökandes arbetslivserfarenhet med en övre gräns på 96 månader. Här eftersträvas heterogenitet i studentgruppen så att det blir en blandning av studenter med arbetslivserfarenhet och studenter som ännu inte etablerat sig på arbetsmarknaden. OPUS-programmets genomströmning är närmare 100% medan Kandidatprogrammets genomströmning är runt 80%.

Till "Förskollärautbildning för pedagogiskt verksamma" sker urval till 30% av platserna genom rangordning av den sökandes yrkeslivserfarenhet av pedagogiskt arbete i förskolan, som omfattar minst 60 månader på minst halvtid med en övre gräns på 120 månader. I programmet är validering av reell och formell kompetens inbyggt, varje students kompetens valideras mot kurser och lärandemål vilket resulterar i individuella studieplaner. Valideringen innebär att utbildningen kortas och studenterna kan fortsätta arbeta till en viss procent. Studenterna använder sina egna arbetsplatser för vissa VFU-uppgifter. Uppföljning av studentgruppen visar att de inte tidigare trott sig om att kunna läsa vidare efter gymnasiet. Presumptiva sökande och deras chefer bjuds därför regelbundet in till informationsmöten. Genomströmningen varierar mellan studentkullarna, 69 till 78%.

Invandrarakademien

Invandrarakademien (IA) startade år 2002 som ett samarbetsprojekt med andra aktörer i samhället, bl a Arbetsförmedlingen. Verksamheten drevs som projekt fram till 2006 då IA utvärderades av Högskoleverket och är sedan dess en del av högskolans ordinarie verksamhet. IAs verksamhet syftar till att underlätta utländska akademikers etablering på den svenska arbetsmarknaden genom förberedande introduktions- och akademiskt basår. IA vänder sig till personer med avslutad utländsk akademisk examen minst motsvarande kandidat. Många av studenterna med avslutad utländsk examen inom vård och pedagogik går direkt till kompletteringsutbildningar vid andra lärosäten efter IA. Det finns exempel på studenter som fortsatt läsa på högskolan, och det finns också studenter som idag arbetar på högskolan.

Utbildningen är på förberedande nivå, dvs ett introduktions- och akademiskt basår, en ettårig utbildning på 60 fup. Antagning görs vår och höst med mellan 25-30 studenter per klass. Efter avslutad utbildning får studenterna också ett intyg att de har svenska som andraspråk 3, och Samhällskunskap 1b vilket ger särskild behörighet till flera utbildningar. Utbildningen är ett snabbspår då samtliga studenter är akademiker och därmed vana med ett högt studietempo. Utbildningen är ett sätt att återknyta till högskolemiljö.

Invandrarakademien har ingen föreståndare utan drivs av en liten grupp på tre till fyra personer bestående av högskolans studie- och karriärvägledare och lärare. Studie- och karriärvägledare sköter kontakten med presumtiva studenter och lärarna ansvarar för själva utbildningen. Studie- och

karriärvägledare har regelbunden kontakt med regionens lärare i SFI, Komvux och Arbetsförmedlingen. Hon besöker regelbundet regionens SFI-klasser. klasser kommer också på besök till högskolan. Studie- och karriärvägledaren hjälper också till med allt praktiskt kring ansökan. För sökande som inte har dokumenterade kunskaper i svenska (SFI-D) finns möjlighet att muntligen och skriftligen visa motsvarande kunskaper och på så sätt bli behörig.

IA är mer än bara en utbildning, stort fokus är på studenternas integration och återknytning till högskolemiljön. "Cafe prata bara" arrangeras ett par gånger per termin och vänder sig till gamla och nya studenter med 7-8 studenter vid varje tillfälle. IA arrangerar också internationella luncher där högskolans personal bjuds in för att äta lunch tillsammans med studenterna.

Uppföljning görs årligen i en alumni-enkät och cirka 70% av studenterna går efter avslutad utbildning direkt vidare till fortsatta studier eller arbete. Under Vt-21 har Erik Ljungar, fil, dr i sociologi i samverkan med Arbetslivsförvaltningen i Borås stad påbörjat en mer omfattande utvärdering med syfte att undersöka om Invandrarakademiens utbildning uppfyller målen med att bidra till breddad rekrytering, ekonomisk samt social integration. Undersökningen kommer att fortgå under 2021 och baseras på intervjuer med tidigare studenter. Preliminära resultat visar att de flesta som genomgått utbildningen med helkursbetyg får ett arbete eller går till vidare studier. Det framkommer dock att de inte alltid får ett arbete som överensstämmer med deras utbildning/kompetens från ursprungslandet.

Breddat deltagande

Antalet studenter med beviljat *Riktat Pedagogiskt Stöd* (RPS) har ökat stadigt under de senaste åren och även omfattningen av stödinsatser, 31 fler 2020 än 2019. För högskolan är det främst studenter med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och nedsatt rörelseförmåga som ökat i antal. Under 2020 sökte 381 studenter (280 kvinnor och 101 män) riktat pedagogiskt stöd vid högskolan⁵. Högskolan kan erbjuda flera olika stödåtgärder, t ex mentor, anteckningsstöd och programvaror som ClaroRead Plus, information om stödåtgärder finns på högskolans webb med kompletterande film⁶ samt i tryckt broschyr (bilaga 4).

Under 2020 har samordnarnas arbete förändrats och försvårats på grund av pandemin. Istället för att ge viss information på campus till större grupper så har all information getts enskilt, och digitalt. Alla studenter som ansökte om riktat pedagogiskt stöd hade enskilt samtal med samordnare och fick då information om allmänt respektive riktat pedagogiskt stöd vid högskolan. För att nå ut till sektioner och undervisande personal så har högskolans samordnare utökat de konsultativa samtalen med lärarna som komplement till ordinarie informationstillfällen. Samordnarna står i kontakt med akademiernas studierektorer/koordinatorer för mentorsstöd för att säkra tillgången till mentorer. Ökningen av studenter med RPS i kombination med brister i akademiernas framförhållning – som att utse mentorer innan terminsstart - har gjort att det idag är kö för att få en mentor, ibland ända upp till sex månader.

Högskolans SpråkPedagogiska Stöd (SPS) består sedan 2019 av två heltidstjänster som vänder sig till samtliga studenter vid högskolan. SPS har förstärkts och utvecklats för att effektivisera och bredda stödet i akademiskt språk (muntlig och skriftlig framställning på svenska och engelska). Arbetet bedrivs både genom undervisning och genom individuell handledning och syftar till att öka jämlikheten vad gäller tillgång till språkpedagogiskt stöd. Verksamheten har ökat tillgängligheten

⁵ Källa: Redovisning till Stockholms Universitet av kostnader för Riktat Pedagogiskt Stöd till studenter och doktorander med funktionshinder i studiesituationen, budgetåret 2020 samt uppgifter om studentantal.

⁶ <https://www.hb.se/utbildning/stod-och-hjalp/stod-vid-funktionsvariation/vanliga-stodinsatser-vid-funktionsvariation/>

genom att skapa språkstödande material (t ex filmer om akademiskt skrivande) som ger studenter möjlighet att utveckla sin färdighet i akademiskt språk på egen hand och när det passar dem. Studenter som vill ha stöd kan boka individuell handledning eller komma på Drop-in (vanligen tre pass/vecka), det senare är populärt om studenten har korta frågor om specifika uttryck eller formuleringar. Individuell handledning handlar om längre texter och mer komplicerade frågeställningar. Under 2020 har Drop-in minskat och individuell handledning ökat. Totalt kom det 171 studenter till Drop-in under 2020 mot 722 studenter år 2019, medan bokad handledning ökade med 50% från 87 bokningar 2019 till 132 bokningar 2020. Pedagogerna ser det som ett resultat av att högskolan har många studenter som är studieovana och/eller saknar studienätverk i sin hemmiljö. Då campus är stängt så försvinner mycket av utbyte med studiekamrater och lärare vilket ökar behovet av individuell handledning.

Högskolans språkpedagoger arrangerar också workshops och andra aktiviteter, och de har undervisningsuppdrag, innevarande läsår blir det cirka 40 undervisningstillfällen, främst på grundnivå men också på avancerad nivå. Högskolans språkpedagoger bedömer att behovet av språkligt stöd ökar för varje år, det är inte bara i antal studenter utan också i hur mycket stöd en enskild student behöver.

Uppföljning av stödverksamheten görs i Studentbarometern som från 2020 utökats med frågor som specifikt handlar om stödverksamheten. Totalt har 942 studenter svarat på frågeställningen: hur nöjd är du med följande studentstöd? För Språkpedagogiskt stöd och stöd vid funktionsvariation är medelvärdet cirka 5,2 på en 7-gradig skala (7 är mest nöjd) vilket får betecknas som ett bra resultat. Analys visar vidare att det inte är någon skillnad mellan olika program, eller mellan kvinnor och män. Det kan vara så att studenter med särskilda behov visserligen fått en försämrad studiesituation men att högskolans samordnare för riktat stöd, och högskolans språkpedagoger, lyckats väl trots omständigheterna.

SWOT-analys

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

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

För Högskolan i Borås är SWOT-analysen ett verktyg för att reflektera och granska nuvarande, nya, organisation och styrning av breddad rekrytering och breddat deltagande. 2019 fick högskolan ny ledning i form av rektor och prorektor, och under 2020 tillträdde också en ny förvaltningschef. Högskolans nya ledning har genomfört förändringar och förtydligande avseende såväl arbetsformer som ansvarsfördelning för breddad rekrytering. I korthet innebär dessa att lika villkor inte längre samordnas från rektors stab utan arbetet är förlagt till akademier och verksamhetsstöd och styrs av rektors lednings- och kvalitetsråd (RLKR). I RLKR ingår akademichefer, ordförande för högskolans nämnder, förvaltningschef, representanter för rektors stab, studentrepresentant samt chef för avdelning Kommunikation.

Rapport och SWOT-analys är skriven av ordförande i FoU-nämnden, Eva Gustafsson, docent, med stöd av en grupp engagerade medarbetare från Verksamhetsstöd som alla har mångårig erfarenhet av arbete med lika villkor såväl vid Högskolan i Borås som från andra lärosäten vid tidigare anställningar. SWOT-analysen baseras i huvudsak på de intervjuer som gjorts med högskolans medarbetare, samtal med studenter samt företrädare för högskolans Studentkår. Rapporten har också presenterats och diskuterats vid VS ledningsgrupp. Identifierade brister har diskuterats med högskolans ledning (rektor, pro-rektor och förvaltningschef) samt presenterats och diskuterats vid RLKR vid två tillfällen. Studentkåren har haft full tillgång till rapportens framväxt samt allt bakgrundsmaterial, vidare har kårens representanter tagit del av högskolans slutversion. Nedan utvecklas det resonemang som leder fram till SWOT-analysen avseende svagheter.

Identifierade svagheter

Det finns ett glapp mellan högskolans policy för lika villkor och de styrdokument som vänder sig till akademier och enheter. Fram till 2016 utgick arbetet från en högskoleövergripande handlingsplan för lika villkor där ansvaret för breddad rekrytering och breddat deltagande i huvudsak låg på centrala enheter och rektors samordnare, och med ALV som kanal ut till akademierna genom dess samordnare. 2017 ändrades diskrimineringslagen och kravet på en särskild handlingsplan ersattes med krav på kontinuerlig dokumentation och uppföljning. Då avskaffades högskolans övergripande handlingsplan och akademierna fick ansvar att själva ta fram handlingsplaner för *hela* lika villkorsområdet.

Det finns en mall för handlingsplan avseende hela lika villkorsområdet (inkluderat breddad rekrytering/breddat deltagande) där identifierade risk- eller utvecklingsområden ska anges och bifogas verksamhetsplanen som bilaga (bilaga 5). Inte alla akademier använder en separat bilaga utan inkluderar lika villkorsområdet i akademiens övergripande handlingsplan. En genomgång av tillgängliga dokument för akademierna visar på framförallt två svagheter kopplade till breddad rekrytering och breddat deltagande. Mer övergripande har målformuleringar typiskt svaga, eller saknar, koppling till indikatorer/uppföljning. Här behövs en samsyn avseende vilka indikatorer högskolan ska använda för att se på måluppfyllnad. 2016 års handlingsplan för lika villkor pekade

särskilt ut Studentbarometern⁷ som en källa till analys och uppföljning. Studentbarometern är högskolans årliga uppföljning av studenternas upplevda kvalitet med sina studier, och finns goda möjligheter att utöka/omformulera frågebatteriet för att matcha högskolans åtgärder avseende breddad rekrytering och breddat deltagande. Likaså kan avdelningen Kommunikations årliga enkät till nybörjare användas för analys och uppföljning, och även den kan kompletteras/omformuleras för bättre matchning med enheters och akademiers informationsbehov.

Det saknas också typiskt mål som beaktar den bredare innebörden av mångfald, t ex studenter med särskilda behov. För att exemplifiera: Ett högskoleövergripande mål för lika villkor 2016 var att: ”Erbjuda ett utbildningstillfälle för personal i bemötande- och likabehandlingsfrågor med fokus på studenter med funktionsnedsättning.” När akademierna har ansvar för åtgärder inom hela lika villkorsområdet så kan det omformuleras till: ”all personal ska genomgå utbildning i”. Avsaknaden av den här typen av målformulering kan vara ett tecken på att akademierna tappat i kompetens. En försiktig värdering är att en formell samordning mellan centrala stödfunktioner och akademier kring hela lika villkorsområdet behövs, det krävs tid och resurser att upprätthålla kompetens, och högskolans kompetens finns samlad på VS.

Styrkor	Svagheter
<ul style="list-style-type: none"> • Kompetent och väl utvecklad stödverksamhet för studenter med särskilda behov • Kompetens och erfarenhet av bedömning av reell kompetens och alternativa urval • Kompetent och väl utvecklat Språkpedagogiskt stöd. • Tillgänglighetsanpassad webb med bra sökmöjligheter för studenter som söker extra stöd • Tydlig policy med åtföljande handlingsplaner • Flera datainsamlingstillfällen, specifikt studentbarometern samt avdelningens för kommunikations enkät till nybörjare 	<ul style="list-style-type: none"> • Uppföljning – högskolan har flera datainsamlingskällor som inte används på ett systematiskt sätt • Svag samordning mellan centrala enheter och akademiernas arbete • Brister i rutinerna avseende undervisande personals information/kunskap om studenter med särskilda behov • Akademierna saknar tydlig målsättning, och indikatorer, för breddad rekrytering
Möjligheter	Hot
<ul style="list-style-type: none"> • Använda SCB dataunderlag för mer omfattande analyser av studentgrupper • Arbeta mer aktivt med studentambassadörer/engagera tidigare studenter • Utöka antagning via alternativa urval, och utnyttja möjligheten att koppla bedömning av reell kompetens till fler program 	<ul style="list-style-type: none"> • Ökad detaljerregering från regering/UKÄ, ger ryckighet i verksamheten. Det är svårt att ”hålla kvar” fokus och engagemang när det regelbundet kommer nya direktiv • Fortsatt ökning av studenter med särskilda behov kommer kräva ökade resurser • Finns en risk för ökad trend mot könsbundna val i utbildningar som t ex förskollärare

⁷ <https://www.hb.se/om-hogskolan/aktuellt/nyhetsarkiv/2021/februari/studentbarometern-2020-ar-har--visar-overlag-nojda-studenter/>