

Bedömargruppens motiveringar

Linköpings universitet

Lärosäte Linköpings universitet	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	ID-nr A-2020-01-4888
<p>Bakgrundsbeskrivning</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		
<p>Bedömningsområde Styrning och organisation</p> <p>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?</p> <p>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.</p> <p>En explicit definition av breddad rekrytering finns, som handlar om att rekrytering och genomströmning ska vara på lika villkor för alla, oavsett grupptillhörighet, 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. Grupptänkande 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.</p> <p>Lärosätet har en målsättning med sitt arbete med breddad rekrytering: Lärosätet vill attrahera "eftertraktade studenter". Men den målsättningen väcker enligt bedömargruppen frågor: Vem är</p>		

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

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.

Bedömningsområde Styrning och organisation

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Bedömning med motivering: 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. Bedömargruppen 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. Bedömargruppen 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?**

Bedömning med motivering: 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.

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 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.