

## Bedömargruppens motiveringar

### Karlstads universitet

<b>Lärosäte</b> Karlstads universitet	<b>Huvudområde/examen</b> Tema Breddad rekrytering	<b>ID-nr</b> A-2020-01-4882
<p><b>Bakgrundsbeskrivning</b></p> <p>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 förskolläroprogrammen 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.</p> <p>Idag finns 270 forskarstudenter 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.</p> <p>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.</p>		
<p><b>Bedömningsområde Styrning och organisation</b></p> <p><b>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?</b></p> <p><b>Bedömning med motivering:</b> 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.</p> <p>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</p>		

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.

### 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 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. Ansvar 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?

**Bedömning med motivering:** 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.

#### 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 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 återkopplas 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.

## Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering

### Delningssvar – synpunkter på preliminärt yttrande

Lärosäte: Karlstads universitet

Lärosätet ges möjlighet att kontrollera innehållet i det preliminära yttrandet och påpeka eventuella faktafel. Synpunkterna på yttrandet bör utgå från de bedömningsområden som ingått i den tematiska utvärderingen.

Ange i tabellen vilken sida i yttrandet korrigeringen avser, vid behov kan tabellen byggas ut. Korrigeringarna bör hållas så kortfattade som möjligt. Observera att det inte är möjligt att inkomma med ny fakta som ej fanns tillgänglig i de ursprungliga underlagen.

### *Exempel*

Sida	Stycke	Rad	Korrigering

<b>Bakgrundsbeskrivningen</b>			
<b>Sida</b>	<b>Stycke</b>	<b>Rad</b>	<b>Korrigerig</b>
1	1	8	Antalet 3000 stämmer med HST för yrkesprogram exkl. lärarutbildningar. Med lärarprogrammen blir siffran omkring 5 400.
1	2	1	Siffran 270 avser forskarstuderande. Doktorander är den absolut största gruppen, men siffran innehåller även licentiater.

### **Bedömningsområde Styrning och organisation**

<b>Fråga 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?</b>			
<b>Sida</b>	<b>Stycke</b>	<b>Rad</b>	<b>Korrigerig</b>

<b>Fråga 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?</b>			
<b>Sida</b>	<b>Stycke</b>	<b>Rad</b>	<b>Korrigerig</b>

**Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**

Fråga 3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerigering

Fråga 4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerigering