

Datum
2022-02-22

 Reg.nr
411-00545-19

Bedömargruppens motiveringar

Luleå tekniska universitet

Lärosäte Luleå tekniska universitet	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	ID-nr A-2020-01-4890
<p>Bakgrundsbeskrivning</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		
<p>Bedömningsområde Styrning och organisation</p> <p>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?</p> <p>Bedömning med motivering: 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.</p> <p>I lärosätets vision 2030 framgår att jämställdhet är ett stort fokus för lärosätet och att en av huvudstrategierna är "Välkommande 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</p>		

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 lärosätes- 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 bedömargruppen anser därför att det finns en koppling mellan breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Bedömargruppen 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 bedömargruppen 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.

Bedömningsområde Styrning och organisation

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Bedömning med motivering: 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.

Bedömargruppen 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 bedömargruppen 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. Bedömargruppen 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?

Bedömning med motivering: 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 bedömaregruppen 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 bedömaregruppen 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 bedömaregruppen anser ligger i linje med lärosätets prioritering och ambition att nå en jämnare könsfördelning inom teknik, lärarutbildning och hälsa.

Bedömaregruppen 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.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Bedömning med motivering: 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.

Bedömaregruppen 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 bedömaregruppen, 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 utvecklad 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.