

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: [Högskolan i Skövde]

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. Bedömarens 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.

Bakgrund

Högskolan i Skövdes organisation och utbildningsutbud

Vid Högskolan i Skövde (Högskolan) bedrivs utbildning och forskning integrerat vid fem institutioner, nämligen biovetenskap, handel och företagande, hälsovetenskaper, informationsteknologi och ingenjörsvetenskap. Verksamheten präglas av en hög grad av profilering samt av en nära samverkan med externa aktörer inom näringsliv, offentlig sektor och civilsamhälle. Digitalisering för hållbar utveckling är ett samlande tema för all verksamhet. Temat beskrivs i Utvecklingsplan för Högskolan i Skövde 2017-2022 (bilaga 1). År 2020 redovisades 3 944 helårsstudenter och antalet anställda var 551. Huvuddelen av studenterna (drygt 80 %) finns inom utbildningsprogram. År 2020 erbjöds totalt 61 utbildningsprogram varav 33 program på grundnivå, 26 program på avancerad nivå och 2 program inom behörighetsgivande utbildning. 36 % av programmen hade internationell antagning. Generella examina utfärdas inom 16 huvudområden och yrkesexamina utfärdas för högskoleingenjörer, sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor och barnmorskor. Examenstillstånd för utbildning på forskarnivå finns inom området informationsteknologi. Antalet doktorander år 2020 var 72, varav 46 inom den egna utbildningen i informationsteknologi. Övrig forskarutbildning bedrivs, genom avtal, i samverkan med andra lärosäten. Utbildning på forskarnivå i egen regi planeras även inom området ”hälsa i det digitala samhället”. Ansökan om examenstillstånd kommer, enligt planering, att skickas in 2022.

Högskolans studentsammansättning

Högskolan är ett lärosäte med en stark regional och lokal förankring. Något som återspeglas i en relativt stor andel av regional rekrytering. 2017/2018 kom 37,8 % av nybörjarstudenterna¹ från Västra Götaland (statistik från UKÄ, april 2020). Högskolan har uttalat ett fokus på regional rekrytering. Anledningen till detta är att Högskolans närregion har en lägre utbildningsnivå än genomsnittet i Sverige. 2019 var andelen invånare i Sverige, i åldersgruppen 21 – 65 år, med minst treårig eftergymnasial utbildning 25 %. I Skaraborg var motsvarande andel 18 %, med stor variation mellan könen (12 % för män, 25 % för kvinnor). Av UKÄ:s statistiska analys² framgår dessutom att endast en av 15 Skaraborgs kommuner vid tre tillfällen de senaste fem åren haft en övergång som var högre än genomsnittet för riket. Att fokusera på regional rekrytering innebär därför en satsning på breddad rekrytering utifrån social bakgrund.

¹ En nybörjarstudent definieras i detta fall som en student som för första gången läser vid en högre utbildning. Studenten är alltså inte bara nybörjare vid Högskolan i Skövde, utan nybörjare inom högre studier totalt sett.

² Universitetskanslersämbetet Statistisk Analys, 2020-10-08

Könsfördelningen är relativt jämn på lärosätet (53 % kvinnor och 47 % män, bland nybörjarstudenterna läsåret 2017/2018 enligt statistik från UKÄ, april 2020). Könsfördelningen är dock ojämn inom vissa utbildningar och utbildningsområden. Exempel på detta är en övervikt av män inom dataspelsutveckling och ingenjörsutbildningar, medan kvinnor är i majoritet inom vårdutbildningarna. I Högskolans årsredovisning för 2020 framgår att andelen kvinnor av helårsstudenterna inom ingenjörsutbildning var 27 %, medan andelen kvinnor på sjuksköterskeprogrammet var 86 %. I detta avseende skiljer sig Högskolan inte nämnvärt från andra lärosäten i Sverige. Högskolan har en relativt låg andel utrikesfödda studenter och studenter med utrikesfödda föräldrar. Läsåret 2016/2017 var 19 % av nybörjarstudenterna utrikesfödda och studenter med utrikesfödda föräldrar, vilket kan jämföras med snittet på 24 % för samtliga lärosäten.

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?

1 Vad vill Högskolan uppnå med arbetet?

Lärosätets övergripande mål och strategier beskrivs i Utvecklingsplan för Högskolan i Skövde 2017–2022 (bilaga 1). I utvecklingsplanen framgår bland annat följande om breddad rekrytering:

Breddad rekrytering definieras som rekrytering av studenter från grupper som på olika sätt är underrepresenterade vid universitet och högskola. Alla ska ges likvärdiga möjligheter till högre utbildning, oberoende av kön, etnicitet, social bakgrund, funktionsnedsättning eller andra aspekter. Den snedrekrytering som fortfarande finns ska motverkas. Lärosätena och samhället berikas när den kunskaps- och kompetenspotential som finns i samhället tas tillvara. (s. 22)

I utvecklingsplanen beskrivs också att breddad rekrytering är en demokrati- och kvalitetsfråga, samt en strävan efter att lärosätet ska återspegla samhällets mångfald. En heterogen studentgrupp medför många perspektiv och erfarenheter som bidrar till utbildningens kvalitet. I utvecklingsplanen framgår också att ”arbetet med breddad rekrytering ska ha ett brett och inkluderande fokus. Hinder för tillträde till utbildning ska undanröjas och adekvata system för validering av reell kompetens ska utvecklas (s. 23).

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en viktig kvalitetsfråga. Könsbundna studieval är fortfarande tydligt till vissa utbildningar. Att långsiktigt arbeta för att undanröja strukturella hinder och könsbundna föreställningar om studieval är en viktig och komplex fråga. Högskolans långsiktiga mål är en jämn könsfördelning inom samtliga utbildningsmiljöer.

I utvecklingsplanen anges exempelvis följande mål:

- Rekryteringsåtgärder ska genomföras, som riktas mot underrepresenterade grupper.
- Adekvata system för validering av reell kompetens ska utvecklas.

- Minst 40 % av studenterna inom utbildningsområdet teknik är kvinnor, minst 20 % av studenterna inom utbildningsområdena medicin och vård är män och minst 35 % av studenterna inom utbildningsområdena samhällsvetenskap och juridik är män.

Utöver detta finns jämställdhetsmål i institutionernas verksamhetsplaner, vilka följs upp årligen via dialog med rektor.

I Högskolans årsredovisning finns ytterligare beskrivning av vad lärosätet vill uppnå inom breddad rekrytering. Där framgår att Högskolan fokuserar på faktorerna kön och social bakgrund. När det gäller könsfördelning strävar Högskolan efter att rekrytera fler kvinnor till teknikutbildningar och fler män till utbildningar inom ekonomi och vård, vilket är utbildningar med en sned könsfördelning. När det gäller social bakgrund används måttet föräldrarnas utbildningsnivå. I Högskolans närregion, Skaraborg, ligger utbildningsnivån lägre än riksgenomsnittet och det är därför särskilt prioriterat med rekryteringssatsningar inom närregionen. Högskolans ledning är engagerad i denna fråga och prorektorn deltar i ett projekt tillsammans med Skaraborgs kommunalförbund med fokus på breddad rekrytering, och en ökad övergång till högre utbildning. Projektet syftar bland annat till att möjliggöra en än större närvaro från Högskolan vid gymnasier i Skaraborg och för att tillföra resurser till kommunerna kopplat till samarbetet med Högskolan.

2 Hur skapar Högskolan ramar och förutsättningar för arbetet?

I detta avsnitt beskrivs organisatoriska strukturer och stödfunktioner vid lärosätet, som på olika sätt bidrar till att ge ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering.

2.1 Handlingsplan för breddad rekrytering och samordningsgrupp för lika villkor, breddad rekrytering och tillgänglighet

Som framgår ovan formuleras Högskolans viljeriktning när det gäller breddad rekrytering i utvecklingsplanen. Utvecklingsplanen är beslutad av högskolestyrelsen och beskriver strategier och målsättningar för lärosätets verksamhet. För 2017–2019 fastställdes handlingsplaner för utvalda områden i utvecklingsplanen. Breddad rekrytering var ett av dessa områden (bilaga 2). Handlingsplanen konkretiserade viljeriktningen och gav ett ramverk för arbetet med breddad rekrytering. I handlingsplanen framgick tre strategiska prioriteringar:

1. Kartläggning

Kartläggningen skulle identifiera utbildningarnas underrepresenterade grupper och även identifiera prioriterade målgrupper för breddad rekrytering.

2. Rekrytering och antagning

Detta område handlade om att utforma rekryterings- och antagningsprocesserna för att stödja breddad rekrytering, samt genomföra och utveckla rekryterings- och marknadsföringsinsatser för att nå målgrupper för breddad rekrytering.

3. Inkluderande lärmiljö

Denna del handlade om att utveckla lärmiljön, till att bli än mer inkluderande och ge ett än mer relevant stöd till studenterna.

Utöver de tre strategiska områdena ovan, innehöll handlingsplanen även en rekommendation om att utforma en intern struktur för samordning av Högskolans arbete inom breddad rekrytering, breddat deltagande och lika villkor.

Handlingsplanen följdes upp 2020 (bilaga 3). Uppföljningen visade att flera insatser och åtgärder genomförts under de tre åren. Uppföljningen visade också att lärosätet fortfarande var i behov av en tydligare samordning av arbetet med breddad rekrytering. Rektor beslutade därför att inrätta en samordningsgrupp för lika villkor, breddad rekrytering och tillgänglighet. Samordningsgruppens uppdrag är att:

- vara rådgivande och stödjande
- bidra till kunskapsspridning i verksamheten
- utforma periodiska handlingsplaner
- samordna uppföljning av åtgärder/insatser

Till stöd för samordningsgruppen finns tre operativa utskott – ett utskott vardera för lika villkor, tillgänglighet och breddad rekrytering. Samordningsgruppen har en bred sammansättning med representanter från rektorsfunktionen, institutionerna, studenterna och verksamhetsstödet. Prorektor, som är rektorsfunktionens representant i samordningsgruppen, är också ordförande i rektors kvalitetsråd. Detta ger en naturlig koppling mellan lärosätets övergripande kvalitetsarbete och breddad rekrytering.

2.2 Handlingsplan för jämställdhetsintegrering och samordningsgrupp för jämställdhetsintegrering

Vid lärosätet har det sedan 2017 funnits handlingsplaner för jämställdhetsintegrering. Vid Högskolan finns också en samordningsgrupp för jämställdhetsintegrering. Samordningsgruppens uppdrag är att leda arbetet med koordinering, uppföljning, återkoppling och övergripande kommunikationsinsatser inom arbetet med jämställdhetsintegrering. Samordningsgruppen är sammansatt med representanter från institutionerna, verksamhetsstödet, fakultetsnämnden och studenterna.

I handlingsplanen för jämställdhetsintegrering för 2020–2022 finns ett antal effektmål. Det första effektmålet är: ”Högskolan erbjuder en normmedveten utbildning och en könsneutral studiemiljö med mindre könsbundna studieval” (Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2020–2022, s. 2). För att nå dit anges att Högskolan bland annat ska marknadsföra utbildningarna på ett sådant sätt att alla, oavsett kön och bakgrund, känner sig välkomna och inkluderade. Dessutom ska lärosätet prioritera arbete för att synliggöra och åtgärda strukturella hinder, eller hindrande attityder, för en jämställd rekrytering till Högskolan.

2.3 Högskolepedagogik och stöd till lärare

En viktig faktor för att skapa förutsättningar för breddat deltagande är en god högskolepedagogisk kunskap hos lärarna och ett gott stöd till lärarna i högskolepedagogiska frågor. Breddat deltagande ingår som ett tydligt spår i kursen Högskolepedagogik 2. I kursens mål ingår att studenten efter avslutad kurs bland annat ska kunna reflektera kring genusperspektiv, etnicitet och socioekonomisk bakgrund.

Samtal om breddad rekrytering och breddat deltagande hålls på många sätt aktuellt inom lärarkollegiet. I april i år anordnades t.ex. den lärosätetsinterna konferensen DAL 2021 (DAL står för Det Akademiska Lärarskapet). Ett av huvudanförandena vid konferensen handlade om utveckling av undervisningsmetoder som fungerat väl för studenter med NPF-diagnos³ och där metoderna även inneburit en förbättrad studiesituation för övriga studenter. Metoderna har utvecklats tillsammans med studenter med NPF-diagnos.

Lärare har också tillgång till stöd i arbete som rör lika villkor genom Högskolans samordnare för lika villkor samt samordnaren för studenter med funktionsnedsättning. Den sistnämnda ger bland annat stöd i frågor om pedagogiskt stöd och tillgänglighetsanpassningar.

2.4 Validering och reell kompetens

Validering och reell kompetens är viktiga verktyg för att främja breddad rekrytering och det livslånga lärandet. Högskolan arbetar aktivt med dessa frågor, bland annat inom Valideringsnätverk Väst – ett nätverk för västsvenska lärosäten. Inom nätverket har en process för bedömning av reell kompetens vid behörighetsprövning och tillgodoräknande tagits fram, vilken Högskolans interna arbete utgår ifrån. Högskolan har en särskild utsedd grupp som bedömer ärenden om reell kompetens (REKO-gruppen). De flesta ansökningarna rör behörighetsprövning, medan ett fåtal handlar om tillgodoräknande. Under 2020 bedömdes 445 ansökningar från yrkesverksamma inom industrin om tillträde till kurser inom informationsteknologi och ingenjörsvetenskap. 169 av dessa ansågs behöriga och fick besked om plats.

³ NPF står för Neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. Exempel på NPF-diagnoser är ADHD och Asperger.

2.5 Lika villkor och tillgänglighet

Lika villkor är en viktig del i det breddade deltagandet, där ett inkluderande och medvetet förhållningssätt ska vara utmärkande i arbetet. Högskolan har en relativt stor andel studenter med funktionsnedsättning. Antalet studenter som får tillgång till särskilt pedagogiskt stöd, ökar stadigt vid lärosätet. Mellan 2019 och 2020 skedde en ökning om 23 % (373 till 460 studenter). För att möta dessa studenters behov genomförs en rad insatser. Några exempel är:

- Tillgänglighet till information och personliga möten med samordnaren för studenter med funktionsnedsättning
- Olika studentgrupper får undervisning i användning av olika programvaror, utifrån ett studietekniskt perspektiv.
- Samordnaren deltar i högskolepedagogiska kurser och har informationsmöten med olika ämnesgrupper, för att öka förståelsen för studenters olika förutsättningar.

Utöver detta finns god tillgång till inläst litteratur, för studenter med någon form av läsnedsättning. Under åren 2017–2020 mer än fyrdubblades antalet böcker som Högskolans studenter laddar ner via tjänsten Legimus, vilken tillhandahålls av Myndigheten för tillgängliga medier.

Under 2020 har ett tillgänglighetsverktyg implementerats i lärplattformen Canvas. Verktöget möjliggör för studenter att ta del av information i tillgängligt format och hjälper lärare att tillgängliggöra information som publiceras. Specifika och generella åtgärder har också genomförts för att förbättra den fysiska miljön för studenter, exempelvis med förbättrad AV-utrustning i flera undervisningssalar. Vidare har Högskolans lanserat en ny webb som bättre möjliggör tillgänglighet av publicerat material. Detta är strategiskt viktigt, både för breddad rekrytering och breddat deltagande av studenter som har behov av olika hjälpmedel på webben. Arbetet är långsiktigt och komplext och det sker ett kontinuerligt utvecklings- och kompetenshöjande arbete. Ett exempel är arbete med syntolkning av film. Avdelningen för marknadsföring och kommunikation arbetar aktivt med att utöka syntolkningen och inkluderar redan i planeringsfasen av en ny film perspektiv på hur en synskadad person lättare ska kunna ta till sig filmens innehåll.

2.6 Reflektion och analys för avsnitten 1 och 2

Sammantaget ser lärosätet att det finns uttalade mål och ett antal strukturer och stödfunktioner som ger ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering. Det genomförs också många olika insatser inom breddad rekrytering och breddat deltagande vid lärosätet. Däremot har det tidigare saknats en tydlig samordning av arbetet. Högskolan har identifierat att det finns många vinster att göra genom att tydligare samordna, systematisera, följa upp och kommunicera arbetet med breddad rekrytering. För att adressera detta har samordningsgruppen för lika villkor, breddad rekrytering och tillgänglighet inrättats. Gruppen inrättades i december 2020 och därmed finns det inte några långsiktiga resultat relaterat till gruppens arbete. Förhoppningen är dock att samordningsgruppen ska kunna ge en struktur som möjliggör en högre grad av systematik i arbetet med breddad rekrytering. Lärosätet ser också att det är positivt att ledamöter i samordningsgruppen

på olika sätt ingår i andra grupper vid lärosätet som arbetar med angränsande frågor, såsom rektors kvalitetsråd, arbetsmiljönämnden och samordningsgruppen för jämställdhetsintegrering. Detta ökar möjligheterna till synergieffekter och en än högre grad av samordning och integration av frågorna i det operativa arbetet.

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?

3 Vad gör Högskolan i sitt arbete med breddad rekrytering?

Vid Högskolan genomförs ett antal aktiviteter inom breddad rekrytering och breddat deltagande. Högskolan erbjuder exempelvis kurser för yrkesverksamma inom industrin, ingenjörstudenter har möjlighet till extra handledning i matematikrum och ingenjörssrum, det sker insatser för att öka rekryteringen av underrepresenterat kön till vårdutbildningar och ingenjörsutbildningar, exempelvis genom medvetna val av representanter för utbildningarna i bild och text⁴. Stereotypa bilder och texter undviks och avdelningen för marknadsföring och kommunikation har alltid jämställdhet och lika villkor på agendan vid avdelningsmöten.

Högskolans behörighetsgivande utbildningar innebär goda möjligheter till breddad rekrytering, genom att studenterna successivt slussas in i de akademiska studierna. Behörighetsgivande utbildning vid Högskolan används strategiskt för att bredda rekryteringen till bland annat ingenjörsutbildningar. Högskolan ger också ett tvåårigt teknikerprogram, vilket är upplagt på så sätt att det efter första året ger behörighet att söka till treåriga högskoleingenjörsutbildningar. Genom detta nås ett antal studenter som inte hade sökt till en högskoleingenjörsutbildning på annat sätt.

Högskolan ger också ett antal utbildningsprogram på engelska. Dessa attraherar dels studenter som vill läsa en utbildning på engelska, men också studenter bosatta i Sverige som inte har svenska som förstaspråk. Detta bidrar till Högskolans möjligheter till breddad rekrytering.

Vid Högskolan har det också genomförts ett innovationsprojekt med stöd av Europeiska Socialfonden. Projektet, med benämningen Studio Ludum, bidrar med ökad kunskap om metoder för breddad rekrytering. Projektet har arbetat med 50 så kallade UVAS (unga som varken studerar eller arbetar). Gemensamt för ungdomarna är ett spelintresse. Syftet har varit att motivera ungdomarna att påbörja eller slutföra utbildning, eller att närma sig arbetsmarknaden. Vid projektets

⁴⁴ Exempel på detta finns att läsa via följande länkar: <https://www.his.se/nyheter/2021/mars/ingenjorsutbildning-var-ett-sjalvklart-val-for-amanda/> och <https://www.his.se/nyheter/2021/januari/folkhalssovetenskap-det-kan-inte-bli-mer-spannande/>

slut har 37 av 50 ungdomar gjort stora förändringar och är nu anställda, har startat eget företag, studerar eller har ansökt till utbildning⁵. Samtliga ungdomar i gruppen är från Högskolans närregion.

Nedan beskrivs fem exempel på arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. Tre exempel berör breddad rekrytering och två relaterar till breddat deltagande.

3.1 DONNA – Breddad rekrytering till utbildningar inom dataspelsutveckling

DONNA är en intressegrupp som arbetar för en jämställd spelutbildning och spelbransch.⁶ Målet är en jämställd spelkultur och spelbransch där kvinnor och män verkar på lika villkor. DONNA grundades med syftet att rekrytera fler kvinnor till lärosätets dataspelsutbildningar. När DONNA startade var andelen kvinnor vid dataspelsutbildningarna 10 %. 2020 hade andelen ökat till 30 % (riksgenomsnittet är 19 %). DONNAS huvudfokus är breddad rekrytering avseende kön, men de bedriver också arbete inom spelutbildningarna och bidrar därmed till det breddade deltagandet.

Ett mångfalds- och inkluderingsperspektiv är viktigt för att uppnå DONNA:s mål. Inom spelutbildningarna arbetar DONNA exempelvis med jämställdhetsintegration och frågeställningar om hur inkluderande spelinnehåll kan skapas med syfte att nå en bredare målgrupp. Både lärare och studenter vid Högskolans dataspelsutbildningar deltar i DONNA:s arbete.

Genom åren har ett stort antal rekryteringsaktiviteter genomförts. Några exempel är deltagande på relevanta mässor (ComicCon, spelmässor, m.fl.) och genomförande av workshoppar om dataspel på skolor och bibliotek. DONNA har också deltagit på Arbetsmarknadens dag. Denna arrangeras av Dataspelsbranschen i samverkan med Arbetsförmedlingen och riktar sig mot kvinnor över 18 år som är intresserade av spelbranschen. DONNA har också genomfört dataspelskollo för tjejer. Minst 50 % av deltagarna på aktiviteter DONNA arrangerar är tjejer.

DONNA DAY är en återkommande aktivitet, som både är en rekryteringsinsats till Högskolans dataspelsutbildningar på avancerad nivå och en del av det breddade deltagandet. Detta genom att ge kvinnor vid dataspelsutbildningar ett nätverk och ett forum för att tillsammans med yrkesverksamma kvinnor i spelbranschen diskutera gemensamma frågeställningar och erfarenheter. Dagen genomförs årligen sedan 2017 och bjuder in alla som studerar spelutveckling vid högskolor, universitet och yrkeshögskolor i Sverige och som identifierar sig som kvinnor.

⁵ Mer information om Studio Ludum finns på <https://www.his.se/forskning/informationsteknologi/media-technology-and-culture/studio-ludum/>.

⁶ Mer information om DONNA finns på <https://www.his.se/utbildning/dataspelsutveckling/donna/>.

Under 2020 genomförde DONNA ett digitalt Game Jam för tjejer i Peru. Vid detta Game Jam samarbetade studenter i Skövde med studenter vid ett lärosäte i Peru om att utveckla datorspel utifrån spelidéer som våldsdrabbade och utsatta flickor tagit fram. DONNA samverkar också med den lokala spelinkubatorn för att stötta fler kvinnor att bli spelentreprenörer.

Arbetet inom DONNA har inspirerat flera institutioner vid lärosätet som planerar, eller har inlett, liknande arbete.

3.2 Breddad rekrytering: Street Games Academy

Sedan 2020 deltar Högskolan i Street Games Academy. Street Games Academy drivs av Riksidrottsförbundet (RF) och SISU i samarbete med lärosäten i Västsverige och lokala idrottsföreningar. Inom Street Games Academy erbjuds elever i grundskolan i socialt utsatta områden kostnadsfri läxhjälp och idrottsträningar.

Upplägget i Skövde är ett samarbete med Högskolan och en fotbollsförening. Ungdomar i stadsdelen Ryd deltar i ett läxhjälp-pass, som studenter från Högskolan ger, i samband med fotbollsträningen. Tanken är att studenterna ska hjälpa och inspirera eleverna att kanske få en annan bild av och inställning till högre studier. Deltagarna får också mellanmål och kunskap om kosthållning.

Högskolan har som framgår ovan bara varit aktiva i Street Games Academy sedan förra året och har därför inte kunnat se konkreta resultat av arbetet. Högskolan ser dock stora möjligheter med Street Games Academy och kommer att fortsätta detta arbete. Street Games Academy innebär en möjlighet att bidra till elevers utbildning och ger en möjlighet till breddad rekrytering med fokus på regional rekrytering, vilket är särskilt viktigt, då utbildningsnivån i närregionen är lägre än riksgenomsnittet. I avsnitt 1 framgår att Högskolan särskilt satsar på regional rekrytering i arbetet med breddad rekrytering).

3.3 Breddad rekrytering: Möjligheternas värld

Möjligheternas värld arrangeras av Teknikcollege Skaraborg där Högskolan är en av deltagarna. Möjligheternas värld bjuder in samtliga åttondeklassare i Skaraborg med syftet att visa möjligheterna med att läsa en teknisk utbildning. Högskolans deltagande på Möjligheternas värld har en tydlig koppling till lärosätets mål att arbeta för en breddad rekrytering i närregionen.

På Möjligheternas värld besöker åttondeklassarna olika stationer. Varje station bemannas av ett lokalt teknikföretag, som berättar om och visar delar av sin verksamhet. Vid varje station finns också ingenjörsstudenter från Högskolan, som bland annat visar exempel från lärosätets forskning och genomför experiment tillsammans med eleverna. Studenterna får också en naturlig möjlighet att prata med åttondeklassarna om hur det är att läsa en teknisk utbildning och vilka möjligheter till arbete som finns efter avslutade studier.

3.4 Breddat deltagande: Studieverksta'n – skrivstöd till studenter

Studieverksta'n är sedan länge en del av Högskolans arbete med breddat deltagande.

Studieverksta'n erbjuder studenterna stöd i akademiskt skrivande på svenska och engelska. Stöd ges inom språk, stil och struktur, skrivprocessen, studiestrategier och källhantering. Syftet är att ge verktyg för att underlätta studierna. Verksamheten bedrivs via bokade konsultationer, drop-in-handledning, mejl och undervisning integrerad i vissa utbildningsprogram.

Studieverksta'ns studiehandledare går tillsammans med studenten igenom den text studenten vill ha hjälp med. Fokus är att studenten ska få förståelse för vad i språket som behöver vidareutvecklas, så att hen kan fortsätta arbetet på egen hand. En student kan boka flera konsultationer och på det sättet få fördjupat stöd. Från en konsultation till nästa kan studenten få i uppgift att fortsätta textredigeringen. Vid nästa konsultation utgår samtalet från den utvecklade texten. Under 2020 genomfördes 431 bokade konsultationer. Tillgången för studenterna är god och antalet konsultationer har ökat de senaste åren. 2017 var siffran 381 stycken.

Utöver de bokade konsultationerna kan studenterna besöka Studieverkstan vid drop-in-tillfällen. Tidigare genomfördes drop-in på plats i Studieverksta'ns lokaler i högskolebiblioteket, men under pandemin sker verksamheten digitalt. Studieverksta'n erbjuder även litteraturtips och vägledande material om referenshantering och akademiskt skrivande på Högskolans webb⁷. Många studenter söker vägledning vid skrivandet av examensarbetet. För att fler studenter ska söka stöd tidigare i utbildningen informerar Studieverksta'n exempelvis vid programträffar på enskilda utbildningsprogram och deltar med föreläsning och workshop inom den grundläggande högskolepedagogiska utbildningen. Studieverksta'n startade i projektform 2008 och är sedan 2012 en del av Högskolans ordinarie verksamhet, organiserad under biblioteket.

3.5 Breddat deltagande: Projekt integrerat stöd för hållbara studier och akademiskt skickliga studenter

Projektet integrerat stöd (PIS) pågår mellan 2019–2023 och drivs gemensamt av studentstödande funktioner inom verksamhetsstödet, samt programansvariga lärare för fem olika utbildningsprogram. Ett av programmen har internationell antagning och två av programmen ges på distans.

PIS har som mål att få akademiskt skickliga studenter, att bidra till hållbarhet hos både studenter och lärare och till studenternas karriär- och identitetsutveckling. Ett effektmål är ökad genomströmning. PIS fokus är att utforma relevanta stödinsatser och integrera dessa inom kurser på utbildningsprogrammen, för att nå ut till alla studenter. Bakgrunden till projektet kommer bland annat från resultatet av studentbarometern som genomfördes 2018 (se även avsnitt 4 nedan). Där framkom att studenter önskar mer stöd kring inför och under studierna bland annat introduktion till högskolestudier, studieplanering och akademiskt skrivande. Sådant stöd ges redan av

⁷ <https://www.his.se/biblioteket/skriva-och-referera>

studentstödande funktioner. Det är dock svårt att nå studenterna, då stödet ofta ges åtskilt från de ordinarie studierna, exempelvis genom öppna föreläsningar och gruppverksamhet.

Ett delprojekt inom PIS handlar också om att vidareutveckla Högskolans introduktion för nya studenter. Syftet är att öka lärosätets förutsättningar att möta en heterogen studentgrupp med många olika erfarenheter och behov. PIS ser över innehållet och upplägget i introduktionen för att ge studenterna en mjukare övergång till högskolestudierna. Bland annat planeras att tidigarelägga introduktionen innan kurserna startar.

4 Hur följer lärosätet upp resultatet från arbetet med breddad rekrytering?

De verksamheter som har ansvar för att genomföra aktiviteter som relaterar till breddad rekrytering har också ett ansvar för att följa upp resultatet av aktiviteterna. Ansvaret för kvalitetsarbete och uppföljning tydliggörs i Högskolans kvalitetspolicy. Högskolan tillämpar, i sitt kvalitetssystem, en förbättringscykel med de fyra faserna planering, genomförande, utvärdering och utveckling, vilket ger förutsättningar för en kvalitetskultur med utgångspunkt i tanken om ständiga förbättringar. I Högskolans årsredovisning följs arbetet med breddad rekrytering upp, exempelvis under rubrikerna breddad rekrytering, jämställdhet och attraktivitet. Högskolan har dock identifierat ett behov av att ytterligare stärka och samordna uppföljningsarbetet, vilket har adresserats i inrättandet av samordningsgruppen för lika villkor, tillgänglighet och breddad rekrytering. Eftersom gruppen är ny har den dock inte haft möjlighet att sätta ramarna för arbetet (avsnitt 2). Uppföljning av jämställdhetsarbetet sker via samordningsgruppen för jämställdhetsintegrering.

Uppföljningen av arbetet med breddad rekrytering innefattar framför allt de aktiviteter som redovisas nedan.

4.1 Uppföljning av handlingsplanen för breddad rekrytering 2017–2019

Åren 2017–2019 hade Högskolan en handlingsplan för breddad rekrytering (avsnitt 2). Denna följdes upp under 2020 och detta bidrog till att en samordningsgrupp för bland annat breddad rekrytering har inrättats (bilaga 4). Samordningsgruppen har i uppdrag att utforma periodiska handlingsplaner och att följa upp arbete med breddad rekrytering.

Som angetts tidigare i texten (avsnitt 2) ingick tre prioriterade områden i handlingsplanen. Uppföljningen visade att samtliga prioriterade områden adresserats, exempelvis ökades samarbetet och närvaron i gymnasieskolor.

4.2 Uppföljning av handlingsplanen för jämställdhetsintegrering 2017–2019

I samband med att handlingsplanen för jämställdhetsintegrering 2020 – 2022 beslutades, gjordes en uppföljning av den tidigare handlingsplanen. Uppföljningen visar att det genomförts aktiviteter inom

samtliga fem effektmål (avsnitt 2). Det framgår också att jämställdhetsarbetet sker integrerat i Högskolans samlade kvalitetssystem.

I handlingsplanen för 2020–2022 framgår också hur och när uppföljning av jämställdhetsarbetet ska ske vid Högskolan. Exempel på tillfällen för uppföljning är i årsredovisningen, i medarbetarundersökningar, vid uppföljning av organisationens verksamhetsplaner, vid inrättande av utbildning och vid sexårsuppföljning av utbildning.

4.3 Årlig programuppföljning

Vid Högskolan genomförs en årlig programuppföljning för varje utbildningsprogram på grundnivå och avancerad nivå. Uppföljningen genomförs av programansvarig lärare och berörd ämnesföreträdare i ett digitalt system som utvecklats vid Högskolan. Uppföljningen fokuserar på analys, reflektion och utveckling. Den årliga programuppföljningen är ett systematiskt sätt att analysera styrkor och utvecklingsområden, genomföra utvecklande åtgärder och följa upp utfallet av åtgärderna.

Analysen utgår från ett antal kvalitetsaspekter. Tre av aspekterna har direkt bäring på breddad rekrytering och breddat deltagande (Riktlinjer för årlig programuppföljning, s. 5):

- **Genomströmning:** Aspekten handlar bland annat om att ”varje student och studentgrupp ges goda förutsättningar att genomföra och slutföra sina studier inom planerad studietid, utan att kompromisser görs relaterat till utbildningens kvalitet och uppsatta mål”.
- **Attraktivitet:** Under denna aspekt analyseras bland annat att ”programmet görs synligt genom aktiv marknadsföring. Utbildningsinformationen är tydlig, korrekt, objektiv, uppdaterad och tillgänglig. Aspekter som rör breddad rekrytering, jämställdhet och lika villkor uppmärksammas i rekryteringsarbetet”.
- **Jämställdhet:** Denna aspekt berör att ett jämställdhetsperspektiv beaktas, kommuniceras och förankras i utbildningens innehåll, utformning och genomförande.

Analysen leder fram till förslag på åtgärder för det kommande året. Genomförda åtgärder rapporteras i systemet. Om någon åtgärd inte kunnat genomföras, görs en notering om orsaken.

Det är inte tvingande att fastställa åtgärder för alla kvalitetsaspekter, men uppföljningen bidrar ändå till att breddad rekrytering i någon mån årligen analyseras inom samtliga utbildningsprogram. Uppföljningen dokumenteras i en programutvecklingsrapport, vilken finns tillgänglig för all personal. Det är också möjligt att söka fram vilka åtgärder som rapporterats in för en kvalitetsaspekt vid de olika institutionerna och på Högskolan totalt sett. År 2020 rapporterade 30 procent av utbildningsprogrammen åtgärder för en eller flera av de tre aspekter som beskrivs ovan.

4.4 Studentbarometer och Doktorandspegel – två delar i uppföljningen av det breddade deltagandet

2018 genomfördes Högskolans första studentbarometer. Studentbarometern kommer att genomföras kontinuerligt och nästa är planerad till hösten 2021. Frågorna i den genomförda barometern berörde studienära områden, studiesociala områden, studenternas upplevelse av stöd från Högskolan m.m. Barometern skickades till samtliga studenter vid lärosätet. Totalt svarade 1012 personer på enkäten (svarsfrekvens = 18 %). Under 2020 skickades flera andra enkäter för att fånga upp studenternas mående och upplevelse av studiesituationen under pandemin.

Varje år genomförs en Doktorandspegel vid lärosätet. Den skickas till samtliga doktorander. Dessutom genomförs en motsvarande enkät för handledarna. Doktorandspegeln innehåller frågor om studier och handledning, men också om förekomst av diskriminering och trakasserier.

4.5 Reflektion och analys för avsnitten 3 och 4

Utifrån det som har beskrivits under avsnitt tre framgår att Högskolan kontinuerligt genomför ett antal aktiviteter som relaterar till breddad rekrytering och breddat deltagande. Vissa aktiviteter har visat sig framgångsrika under lång tid, såsom DONNA, Möjligheternas värld och Studieverksta'n. Det sker också en ständig utveckling där lärosätet satsar på nya projekt och arbetssätt för att öka den breddade rekryteringen och det breddade deltagandet – exempelvis PIS och Street Games Academy. En stor del av arbetet är också integrerat i den ordinarie, operativa verksamheten. Inte minst gäller detta det medvetna arbetet vid studentrekrytering, där jämställdhet och lika villkor naturligt finns på agendan.

Uppföljning av arbete inom breddad rekrytering är integrerat i Högskolans kvalitetssystem. Uppföljning av arbetet sker på flera olika nivåer – i årsredovisningen, vid rektors dialogmöten med institutionerna, genom olika studentenkäter och årlig programuppföljning. Det finns därmed dokumentation om vad som görs inom området och hur väl målen i utvecklingsplanen nås. Däremot är det mycket svårt att visa på konkreta resultat från respektive aktivitet. Exempelvis är det svårt att härleda om en ökning av antalet män inom vårdutbildningar skulle bero på det aktiva marknadsföringsarbetet, eller andra faktorer. Detta är inte unikt för Högskolan och det finns behov av en samlad nationell bild av vilka former av insatser som ger bäst resultat.

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.

Styrkor	Svagheter
<ul style="list-style-type: none"> • Arbete inom och uppföljning av breddad rekrytering och breddat deltagande sker i många olika sammanhang vid Högskolan. Rektorsfunktionen, fakultetsnämnden, samordningsgrupper och institutioner deltar på olika sätt i arbetet och uppföljningen. Arbetet är integrerat i det ordinarie kvalitetssäkringsarbetet. • Högskolan har tillsatt en samordningsgrupp för området. • Högskolan är ett litet lärosäte med ett samlat campus, vilket är en styrka i förhållande till breddad rekrytering och breddat deltagande. Ett samlat campus ger möjligheter till kontakt med lärare, studentstöd, studentervice och studenthälsa. Ett samlat campus underlättar förflyttningar mellan olika lokaler. Den fysiska utemiljön har nyligen förändrats till att bli än mer tillgänglighetsanpassad. • Lärosätet har en god regional och lokal förankring vilket möjliggör goda samarbeten med regionala och lokala aktörer, såsom Skaraborgs kommunalförbund, Västragötalandsregionen, lokala företag, Arbetsförmedlingen, grund- och gymnasieskolor, samt regionens studie- och karriärvägledare. • Studenterna har tillgång till många olika former av stöd under sina studier. Exempelvis Studieverksta'n, mattestuga, och ingenjörssrum Även lärarna har tillgång till olika former av stöd i sitt arbete med breddat deltagande, exempelvis ingår det som ett tydligt tema i den högskolepedagogiska utbildningen. • Det sker ett aktivt arbete med genusmedveten studentrekrytering och breddad rekrytering utifrån social bakgrund (särskilt i lärosätets närregion). • Högskolan har en gedigen introduktion för både svenska och internationella studenter. I introduktionen deltar faddrar (studenter i senare del av utbildningen). I faddrarnas utbildning inför introduktionen ingår kunskap om lika villkor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Det har tidigare saknats en övergripande samordning av arbetet, vilket har gjort att frågorna inte har drivits på ett samlat sätt. • Högskolans riktade satsningar fokuserar på social bakgrund och kön, vilket per automatik gör att satsningar på andra grupper saknas. • Högskolan är ett litet lärosäte, vilket innebär begränsade resurser, både i fråga om ekonomiska medel och personal. • Högskolan har inte genomfört många undersökningar om hur lärosätets studentpopulation ser ut. Därmed kan viss data saknas vid analyser av vilka insatser för breddad rekrytering som är relevanta.

Möjligheter	Hot
<ul style="list-style-type: none"> • Samarbetet med lokala och regionala gymnasieskolor och grundskolor ger goda förutsättningar för breddad rekrytering. Det nära samarbetet med näringsliv och offentlig sektor ger också goda möjligheter till breddad rekrytering. • Den kompetens inom distansutbildning, som har utvecklats under pandemin, ger ökade möjligheter till breddad rekrytering i framtiden. • Det finns ett väl utvecklat samarbete med andra lärosäten i regionen på såväl övergripande nivå som operativ nivå. Exempelvis sker ett samarbete med två andra lärosäten om rekrytering till avancerad nivå. • Kurser riktade mot yrkesverksamma innebär möjlighet till breddad rekrytering. 	<ul style="list-style-type: none"> • Politiska beslut, exv. minskad ekonomisk tilldelning, eller ändrad lagstiftning som gör att lärosätet måste ställa om verksamheten på olika sätt. • Kortsiktiga ekonomiska satsningar nationellt. Arbetet med breddad rekrytering är mycket långsiktigt. • Oförutsedda händelser/snabba omställningar i omvärlden, exv. Corona. • Alla presumtiva studenter kan inte förutsättas ha tillgång till den teknik som behövs, kopplat till en ökad digitalisering av utbildningen. • Den ökade digitaliseringen kan vara en begränsning – om system inte är stabila, eller utsätts för intrång och liknande.

Framtagning av SWOT-analysen

I SWOT-analysen ingår dels innehåll som tagits upp i andra delar av texten och dels innehåll som inte tagits upp tidigare. Detta gäller bland annat det som tas upp under rubrikerna möjligheter och hot.

SWOT-analysen har utarbetats i flera olika steg. Den arbetsgrupp som tagit fram självvärderingen, på uppdrag av rektors kvalitetsråd, har utarbetat en grund som sedan diskuterats med Studentkåren. Analysen, och självvärderingen i sin helhet, har varit på öppen remiss för all personal och Studentkåren. Rektors kvalitetsråd har också bidragit till analysens innehåll.

Reflektion

SWOT-analysen visar på att Högskolan har ett antal styrkor i förhållande till breddad rekrytering och breddat deltagande, inte minst i relation till den goda lokala och regionala förankringen och samverkan med olika aktörer. Detta ger stora möjligheter för lärosätet att delta i samtal om fördelarna med högre utbildning och att bedriva ett aktivt, långsiktigt, arbete för att öka utbildningsnivån i närregionen

Att Högskolan är litet är en tydlig styrka på många sätt, inte minst vad gäller möjligheten för studenter att enkelt komma i kontakt med olika funktioner och personer. Styrkan är även en svaghet, i och med att resurserna för ett litet lärosäte är mer begränsade än för ett större.

SWOT-analysen, och självvärderingen, visar på att Högskolan gör riktade insatser utifrån det som beslutats i exempelvis utvecklingsplanen för 2017–2022, det vill säga fokus ligger på social bakgrund och underrepresenterat kön. Detta gör att andra grupper inte har prioriterats i arbetet med breddad rekrytering. Omfattningen av arbetet med breddad rekrytering, vilka grupper som ska prioriteras i arbetet, är viktiga samtal att föra inom lärosätet för att insatserna inom breddad rekrytering ska ge så bra genomslag som möjligt. Som tidigare nämnts ser Högskolan också att det är viktigt med en samlad nationell bild av vilka aktiviteter som ger resultat i det komplexa och viktiga arbetet med breddad rekrytering.

De farhågor/hot som identifierats handlar till stor del om oförutsedda händelser och snabba politiska inriktningsbeslut som kan påverka lärosätets resurser och utbildningsutbud. Covid-19-pandemin har exempelvis på olika sätt påverkat arbetsmiljön och studiemiljön vid lärosätet, genom den mycket snabba omställningen till distansundervisning. Den kompetens inom distansundervisning som utvecklats hos lärosätets undervisande personal kan bidra till ytterligare möjligheter till breddad rekrytering i framtiden. Detta genom att det är möjligt att på sikt analysera om lärosätet ska ge fler utbildningar på distans, vilket exempelvis kan underlätta för presumtiva studenter, som inte har möjlighet att flytta från sin nuvarande bostadsort, att läsa en högre utbildning⁸.

⁸ Denna slutsats finns också i UKÄ:s rapport Distansutbildning i svensk högskola – Redovisning av ett regeringsuppdrag (UKÄ Rapport 2017:18), s.5.