

# Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

## Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: Örebro teologiska högskola

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. Bedömarnas 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.

Den ideella föreningen Akademi för Ledarskap och Teologi (ALT) är en enskild utbildningsanordnare som ansvarar för verksamheten vid Örebro teologiska högskola (ÖTH). Högskolan har tillstånd att utfärda högskoleexamen, teologie kandidatexamen, magister- och masterexamen inom området teologi. Utbildningen vid ÖTH startade 1908 som en kortare utbildning för män och kvinnor som ville arbeta som församlingsarbetare i Sverige och i utlandet. En av anledningarna att starta skolan var just att erbjuda kvinnor teologisk utbildning, vilket var något unikt i samtiden. Till följd av en genomgripande reformprocess under 1970-talet kom utbildningen att ändra karaktär och ansluta till ett vetenskapligt studium av teologi och religion och så småningom har examenstillstånd erhållits på grundnivå och avancerad nivå.

Utbildningarna vid ÖTH utgör en grundläggande förberedelse för yrkeslivet och möter behovet av väl kvalificerad arbetskraft framför allt inom kyrkliga verksamheter, verksamheter inom ramen för civilsamhället med kyrkliga organisationer som huvudmän och andra yrken med behov av specialistkompetens inom området teologi. I dagens globaliserade värld har behovet ökat av utbildade teologer, särskilt i yrken där interkulturell kompetens är av vikt, då teologer kan öka förståelsen för olika kulturer och trosuppfattningar, arbeta med frågor om integration, och vägledning inom frivilligorganisationer. Utbildningen på avancerad nivå (masterprogrammet) förbereder även för forskarstudier och yrkesverksamhet inom akademien eller i mer specialiserade yrken där kvalificerad teologisk kompetens efterfrågas såsom handläggare och ledningsfunktioner inom kyrkliga verksamheter.

Inom ALT finns ett pastors- och ledarprogram där studenterna läser kandidatprogrammet i teologi inom högskolan parallellt med mer yrkesinriktade samverkanskurser inom folkhögskolan (här ingår praktik i församlingar). Denna utveckling blev nödvändig, dels i samband med Bolognaprocessen då den gamla teologie kandidatexamen (210 poäng=3,5 år) övergick från att vara en särskild yrkesexamen (i första hand för prästämbetet) till att bli en generell kandidatexamen inom teologiämnet, dels mot bakgrund av dåvarande Högskoleverkets granskning (2008) av utbildningar inom religionsvetenskap och teologi som ledde till stark kritik mot de pastoralteologiska kurser som gavs vid flera universitet i samarbete med Svenska kyrkan och motsvarande kritik mot yrkeskurser som anordnades som högskoleutbildning hos enskilda utbildningsanordnare.

Campus är beläget i Örebro där för närvarande drygt 70 studenter studerar på olika teologiska program på grundnivå (kandidatprogram) och avancerad nivå (magister- och masterprogram). Utbildning bedrivs också vid fem olika studiecentra (Stockholm, Göteborg, Malmö, Jönköping och Umeå). Enligt senaste årsredovisningen till Utbildningsdepartementet (år 2020) låg det totala antalet registrerade registrerade programstudenter på 323, och antalet helårsstudenter 176.

Merparten av studenterna vid studiecentra går i pastors- och ledarprogrammet som har större inslag av regional rekrytering, medan merparten av studenter vid campus i Örebro går övriga teologiska program. Kurser ges både fysiskt på campus och via videokonferens till studiecentra. Under pandemin har all undervisning övergått till distansundervisning så att studenter antingen kopplar upp sig från dator mot videokonferens eller via Microsoft Teams. Under innevarande läsår 2020/21 har högskolan totalt 214 registrerade programstudenter och 119 studenter registrerade på fristående kurser.

Som framgår av senaste årsredovisningen till Utbildningsdepartementet har ÖTH en hög genomströmning (89% i genomsnitt de tre senaste åren).

## 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 lärosätet uppnå med arbetet?

Två av ÖTH:s övergripande strategiska mål är att främja jämställdhet och likabehandling inom all dess utbildnings- och forskningsverksamhet och att främja breddad rekrytering till och breddat deltagande i utbildningsverksamheten. ÖTH:s kvalitetssäkringspolicy relaterar målet dels till nationell lagstiftning (HL 1 kap. 5 § fjärde stycket), dels till Europarådets mål för högre utbildning, och klargör syftet: ”Lärosätet arbetar för att främja likabehandling inklusive breddad rekrytering för att göra högre teologisk utbildning mer tillgänglig och relevant för olika grupper i samhället.”

Högskolans likabehandlingsplan anger vidare att ”ÖTH har ansvar att vidta aktiva åtgärder för att främja en breddad rekrytering. Detta arbete handlar om att främja rekrytering av studenter från grupper som på olika sätt är underrepresenterade vid lärosätets utbildningar, olika typer av stödåtgärder under utbildningen, dvs. breddat deltagande samt lärosätens stödåtgärder när det gäller studenternas och nytexaminerades anställningsbarhet.”

Breddad rekrytering har traditionellt handlat om två aspekter: social bakgrund respektive etnisk bakgrund. Ifråga om social bakgrund är studenter med högskoleutbildade föräldrar överrepresenterade bland dem som söker till högre utbildning, så även på ÖTH. Ifråga om etnisk bakgrund är utrikes födda eller personer födda i Sverige med två utrikes födda föräldrar underrepresenterade inom högskolan, så även på ÖTH. Vidare är det komplicerat att analysera dessa enskilda aspekter isolerade från andra aspekter som könstillhörighet, ålder, skillnader mellan stad och landsbygd, religionstillhörighet, sexuell läggning, olika typer av funktionsnedsättningar, vilket innebär att arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande i hög grad hör samman med jämställdhet och likabehandling.

### 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande sker framför allt inom ramen för likabehandlingsarbetet som i sin tur ingår i högskolans kvalitetsarbete. Ett likabehandlingsråd med representanter från studenter på grundnivå och avancerad nivå, och verksamhetsledning har utformat likabehandlingsplanen och dess tillhörande handlingsplan med aktiva åtgärder för det kommande läsåret. Likabehandlingsplanen anger i allmänhet att ”De aktiva åtgärder som kan komma ifråga handlar om att i *antagning- och rekryteringsförfarandet*: (1) väcka tanken på högre studier, (2)

påverka de som kan påverka (studie- och yrkesvägledare, lärare och föräldrar), samt (3) underlätta övergången till högskolan (t.ex. ha tydlig ordning för bedömning av reell kompetens); I *undervisningsformer och organisering*: stötta studenter och nyexaminerade till en framgångsrik övergång till arbetsmarknaden; och *ifråga om studiemiljö*: skapa god miljö vid högskolan som främjar breddat deltagande.”

Under innevarande läsår har kvalitetssäkringssystemet reviderats och en ny kvalitetssäkringspolicy utformats. Även denna policy anger vissa ramar för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande och hur detta följs upp.

Under våren 2021 har lärosätet beviljats European Charter of Higher Education (ECHE) som gör det möjligt att delta i Erasmusprogrammet 2021–2027. Ett uttalat mål i ÖTH:s internationaliseringsstrategi, vilket är en förutsättning för att beviljas ECHE, är att främja breddat deltagande i internationella utbyten, speciellt för dem som har ”fewer opportunities” (t.ex. pga. funktionsnedsättning, dålig hälsa, kulturella hinder som utländsk bakgrund, socio-ekonomiska hinder, geografiska hinder, etc).

Några exempel på åtgärder med relevans för breddad rekrytering och breddat deltagande som genomförs läsåret 2020/21 redovisas under nästa bedömningsområde.

## 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 ÖTH i sitt arbete med breddad rekrytering?

Arbetet med aktiva åtgärder som ska främja breddad rekrytering och deltagande relaterar till (1) Antagnings- och rekryteringsförfarande; (2) Undervisningsformer och organisering av utbildningen; (3) Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer; (4) Studiemiljö; och (5) Möjlighet att förena studier med föräldraskap.

Nedan ger vi fem exempel på åtgärder som genomförs under läsåret. Flera planerade åtgärder framgår av Likabehandlingsplanens bilaga 1 (bilaga 1). Det fjärde exemplet nedan, som relaterar till inrättande av nya utbildningar och kurser, finns inte med bland likabehandlingsplanens angivna åtgärder utan ligger på en mer strukturell nivå.

#### Exempel 1 (Antagnings- och rekryteringsförfarande)

Under året har ÖTH synliggjort på hemsida och i ansökningsförfarande möjligheten till antagning på basis av reell kompetens och hur bedömningen går till. Den administrativa ledaren har därefter skrivit

en rapport till likabehandlingsrådet om alla steg i denna åtgärd (se bilaga 2). Vidare har antagningsordningen reviderats så att regler och rutiner för undantag från behörighetskrav, bedömning och validering av sökandes reella kompetens, samt rutiner för överklagande har tydliggjorts ytterligare. Redan tidigare har rutiner för handläggning, bedömning och antagning på basis av sökandes reella kompetens fungerat väl. Tabell 1 visar antalet sökande till program på grundnivå för åren 2018–2020, antalet antagna på basis av reell kompetens samt antalet beviljade undantag från särskilda behörighetskrav (lärosätet har från 2020 medvetet beslutat att bevilja fler undantag för sökande som saknar Hi 1b/Hi. 1a1+1a2).

Tabell 1: Reell kompetens och undantag

År	Antal sökande till teologiska program på grundnivå	Varav antal antagna på basis av reell kompetens	Antal beviljade undantag från områdesbehörighet (oftast Hi. 1b/Hi. 1a1 + 1a2)
2018	84	1 (1 utrikesfödd)	1
2019	112	3 (1 utrikesfödd)	6
2020	120	2	22

### Exempel 2 (Antagnings- och rekryteringsförfarande)

Det finns drygt 4000 syrianer i Örebro och tidigare har ÖTH regelbundet haft studenter från denna grupp i religionsläroutbildning i ett samarbete med Örebro universitet. Men sedan läroutbildningen reformerades för ett antal år så var Örebro universitet tvunget att ha egen examenstillstånd i alla ämnen i läroutbildningen och därmed blev detta samarbete tekniskt omöjligt. Därmed miste vi också denna möjlighet till breddad rekrytering – studentgruppen med blivande lärare i religionsvetenskap hade som regel fler personer med utländsk bakgrund (oftare minst en utrikesfödd förälder).

Under 2020 intensifierades kontakter med den Syrisk-ortodoxa församlingen Mariakyrkan i Örebro som efterfrågade en uppdragsutbildning om teologiska texter på klassisk syriska/aramaiska. Mariakyrkan representerades av styrelseledamoten Dr. Yakup Bilge (som förut läst fristående kurser på ÖTH i bibelvetenskap) och Zeki Aydin (som förut läst hebreiska på ÖTH), som är anställd i Mariakyrkan med att undervisa barn och ungdomar i syriska (som är det liturgiska gudstjänstspråket). Det beslutades att ÖTH skulle anordna en pilotkurs om 7,5 hp som uppdragsutbildning och anställa Zeki Aydin som huvudlärare, samt engagera Sami Aydin, lektor i syriska språket vid Uppsala universitet (samt läromedelsförfattare) som gästföreläsare. ÖTH bedömer att denna satsning är en av de viktigaste i arbetet med breddad rekrytering på många år.

Kursen startade 2021-02-01 med 14 antagna studenter varav elva syrianer (utrikesfödda/barn till minst en utrikesfödd förälder) med anknytning till Mariakyrkan i Örebro. Tolv studenter tackade ja och har registrerats som deltagare. Den går på kvartsfart under hela vårterminen 2021 och på grund av pandemin går den helt på distans via nätet (läraren sänder från campus via videokonferensutrustning, deltagare kopplar upp sig via dator). Bland studenterna finns även en pensionerad hemspråklärare med utbildning från Turkiet (vars behörighet för högskolestudier ÖTH har validerat). En fortsättningskurs kommer att anordnas hösten 2021 om denna pilotkurs slår väl ut. Förhoppningen är att studenterna på denna kurs också ska söka andra kurser i högskolans utbud.

### Exempel 3 (Undervisningsformer och organisering av utbildningen)

Som ett led i att främja breddat deltagande genom att stötta studenter och nyexaminerade till en framgångsrik övergång till arbetsmarknaden har ÖTH i april 2021 genomfört en enkät till nyutexaminerade alumni (examensår 2015–2020) som tagit teologie kandidatexamen och dessutom gått pastorala kurser (anordnas utanför högskoleutbildningen), för att kartlägga deras ingång på arbetsmarknaden och hur de ser på sin utbildning retrospektivt. Här har vi även inkluderat bakgrundsfrågor för att se i vilken grad de som fullgjort utbildningen utgör underrepresenterade grupper. Denna typ av frågor ska även ingå i kommande programutvärderingar. I det följande redovisar vi sex bakgrundsfrågor av relevans (av totalt 27 enkätfrågor vilka huvudsakligen handlar om utbildningens kvalitet och relevans för det yrke som den förbereder för) som vi även ställer i förhållande till UKÄs statistik om breddad rekrytering.<sup>1</sup>

**Antal respondenter:** 57 (60% svarsfrekvens efter påminnelser); vissa frågor endast 56 (en avbruten).

**Kön:** 31 kvinnor (54%) och 26 män (46%)

**Ålder vid examen:** 20-30 år (29); 31-40 (18); 41-50 (7); 51-60 (2); > 60 (1).

**Kommun där du bodde när du sökte utbildningen:** Respondenterna kom från 30 olika kommuner. 61% av respondenterna kom från kommuner utanför campus eller regionala studiecentra. Om vi delar upp respondenterna i fem kommunstorlekar får vi följande fördelning bland respondenterna: 2 (4%) från kommun med <10k invånare; 6 (11%) från 10-20k; 6 (11%) från 20-50k; 10 (18%) från 50-100k och 33 (57%) från >100k

**Nationell bakgrund:** Båda föräldrar födda i Sverige (86%); Född i Sverige och minst en förälder född i Sverige (9%); Född i Sverige och två utrikes födda föräldrar (4%); Född utrikes och flyttat till Sverige före 7 års ålder (0); Född utrikes och flyttat till Sverige efter 7 års ålder (2%)

**Utbildningsbakgrund när du sökte utbildningen:** <3-årigt gymnasium (5%); 3-årigt gymnasium (71%); Högskolestudier på minst 45hp (13%); Högskoleexamen (11%)

**Dina föräldrars utbildningsbakgrund:** Ingen förälder har gymnasial utb. (11%); Minst en förälder har gymnasial utb. (14%); Minst en förälder har eftergymnasial utb. (71%); Minst en förälder har forskarutb. (4%)

**Har du någon funktionsnedsättning som påverkat dig under utbildningen?** Nej (93%); Ja (7%). Efter denna fråga följde frivillig kommentar för dem som svarat ja om ”du fått det stöd du behövde under utbildningen” vilket besvarats av tre respondenter som alla svarat jakande. De har fått stöd när de känt sig stressade och tyngda av arbetsbördan, dyslektiker som fått hjälpmedel, kunnat gå ner i studietid.

Vårt lärosäte har inte gjort någon grundlig analys eller korstabulerat vissa svar men kan konstatera att det råder en jämn fördelning av kvinnor (54%) och män (46%) bland respondenterna. Om vi tittar på UKÄs statistik för nybörjare vid universitet/högskola år 2017/18 ser vi att ÖTH då hade 60% kvinnor och 40% män. I denna statistik ingår även fristående kurser och samtliga program (utöver kandidatprogram).

<sup>1</sup> <https://www.uka.se/kvalitet--examenstillstand/tematiska-utvarderingar/breddad-rekrytering/statistik-om-breddad-rekrytering.html>.

Cirka hälften av studenterna (51%) var 20-30 år när de tog examen och mycket få över 50 år (5%). Mycket få respondenter (3,5%) kommer från de minsta kommunerna (>10k invånare) medan över hälften (58%) kommer från de största kommunerna (>100k). Dock måste det ställas i relation till själva urvalet (fler personer bor i de större kommunerna) men resultatet verkar dock bekräfta att relativt färre studenter kommer från de minsta kommunerna. Det är dock en hög geografisk spridning bland respondenterna (från 30 olika kommuner). UKÄs statistik över geografisk rekrytering är uppdelad på län och visar dels en bred spridning och dels en överrepresentation (jämfört med riksgenomsnittet) av sökande från Örebro län och Jönköpings län och i viss mån Västra Götalands län. Det första är väntat med tanke på högskolans lokalisering, medan överrepresentation från de andra två länen troligen kan förklaras med att en större andel i dessa län söker till teologisk utbildning. Samtidigt ligger rekryteringen lägre än genomsnittet för Stockholms, Skåne och Uppsala län. Här tror vi att konkurrens från andra teologiska utbildningar belägna i dessa län kan förklara skillnaden.

Vad gäller nationell bakgrund var endast en student (2%) född utrikes, medan sju andra (13%) hade minst en utrikesfödd förälder. I UKÄs senaste tillgängliga statistik för nybörjare i högskolan ser vi att vårt lärosäte hade 90% med svensk bakgrund, mot genomsnittet 78% inom utbildningar i humaniora och teologi samma år (2016/17). Här ligger vi alltså under genomsnittet vilket kanske delvis kan förklaras av att utbildningen i fråga främst förbereder för yrke inom kyrka och samfund.

I fråga om utbildningsbakgrund ser vi att tre respondenter (5%) inte hade fullgjort 3-årigt gymnasium (de hade antagits på basis av reell kompetens efter prövning), medan den stora gruppen (72%) var nybörjare i högskolan, och övriga (23%) hade tidigare erfarenhet av högskoleutbildning.

Vad gäller social bakgrund, dvs. föräldrars utbildningsbakgrund hade en klar majoritet (75%) minst en förälder med eftergymnasial utbildning medan 25% hade föräldrar som saknade eftergymnasial utbildning, varav 11% endast hade förgymnasial utbildning. Dessa siffror ligger i stort sett i linje med UKÄs senaste statistik för vårt lärosäte (2017/18) om nybörjares sociala bakgrund där 61% av studenterna hade minst en förälder med eftergymnasial utbildning, 30% saknade eftergymnasial utbildning, varav 8% hade föräldrar med endast förgymnasial utbildning. Resultaten ligger också väldigt nära riksgenomsnittet för generella program samma år (kandidatexamen) förutom att en klart högre andel av ÖTHs studenter (och alumni) har föräldrar med endast förgymnasial utbildning (riksgenomsnittet låg på 5,1%). I stort sett samma resultat gäller om man tittar på statistiken över en tioårsperiod.

#### **Exempel 4 (Undervisningsformer och organisering av utbildningen)**

Sedan 2018 har ÖTH gjort satsningar på nya utbildningsformer som bland annat vill främja breddad rekrytering: Terminsprogram för diakonalt och socialt arbete (DIOS), en internationell engelskspråkig termin (30 hp), samt "onsdagskurser".

*Terminsprogrammet för diakonalt och socialt arbete (DIOS)* är ett samarbete inom ALT mellan ÖTH och ett antal samverkande folkhögskolor (Hyllie Parks folkhögskola i Malmö, Kaggeholms folkhögskola i Stockholm, June folkhögskola i Jönköping, Örebro folkhögskola, Mariannelunds folkhögskola och Umeå folkhögskola). DIOS kombinerar en folkhögskolekurs i Social-diakonal tjänst med två högskolekurser (totalt 15 hp) som anordnas av ÖTH. Kursen går på halvfart (högskoledelen på kvartsfart) och vänder sig till dem som vill arbeta med sociala utmaningar och människor i utsatthet. Den är processinriktad och utgår från att man har en social-diakonal miljö (församling eller idéburen verksamhet) som utbildningsplats för fältstudier och träning. Syftet är att få redskap, reflektion och träning för ledarskap i sociala och diakonala verksamhetsområden. Anledningen till att vi tror att kursen främjar breddad rekrytering är att den kan passa som fortbildning för redan



yrkesverksamma (och därmed även äldre), och att vi ser att många personer som själva levit i utsatthet väljer att arbeta inom diakonalt och socialt arbete. Utbildningen är inte ett långt behörighetsgivande program utan en kortare kurs framför allt för arbete inom kyrklig och ideell sektor där det idag i hög grad saknas utbildning på högskolenivå. För övrigt tror vi att samarbete med folkhögskolor är en viktig del i ett hållbart arbete med breddad rekrytering framöver.

ÖTH satsar, i enlighet med gällande internationaliseringsstrategi, på *en engelskspråkig termin* (30 hp i teologi) för att möta utbildningsbehovet för den växande grupp som har bristande kompetens i svenska språket. Terminen ska organiseras så att den även ger möjlighet för internationella utbytesstudenter att studera en termin på ÖTH.

”Onsdagskurser” är det övergripande namnet på åtta fristående kurser i teologi på onsdagar om vardera 7,5 hp på grundnivå som samläses med studenter inom kandidatprogrammet i teologi och som är utlokaliserade till studiecenter på fem olika orter (Göteborg, Jönköping, Malmö, Stockholm och Umeå) där föreläsningar ges från campus Örebro via videokonferens. Studietakten är på halvfart och hela utbudet (60 hp under två år) motsvarar det ettåriga teologiska programmet på campus. Vi tror att detta utbud gynnar det livslånga lärandet och kan ge fler personer möjlighet att läsa högskoleutbildning utan att behöva flytta till en ny ort eller läsa på heltid.

#### **Exempel 5 (Studiemiljö)**

ÖTH vill undanröja hinder för likabehandling av studenter med funktionsnedsättning i Studiemiljön vilket främjar breddat deltagande. I samband med introduktionen till studierna får alla studenter information om det stöd som högskolan erbjuder studenter med funktionsnedsättning i studiemiljön (se Likabehandlingsplanens bilaga 2). Information finns även i den digitala lärplattformen Itslearning samt i dokumentet ”Studenters rättigheter och skyldigheter vid Örebro teologiska högskola” som alla studenter har tillgång till. Under innevarande läsår visar vår kartläggning att 15 studenter har tillgång till inläst kurslitteratur via databasen Legimus som tillhandahålls av Myndigheten för tillgängliga medier. Det är huvudbibliotekarien som ansvarar för att tilldela licenser till dessa, och att se till att aktuell kurslitteratur blir inläst. Utöver detta har vi sex studenter som har tillgång till hjälpmedlet Tor-talk som läser upp text i vilket format som helst; några studenter har fått anteckningsstöd och några har fått tillgång till enskild skrivarverkstad. Samtliga studenter har tillgång till inspelade föreläsningar, Officeprogrammet, och en särskild studieledare som kan tillfrågas om studierelaterade frågor vid behov. Vi har även andra insatser och anpassningar (t.ex. vid examinationer). De funktionsnedsättningar som studenter oftast söker stöd för är läs- och skrivsvårigheter, hörselnedsättning och kognitiva nedsättningar på grund av långvarig stress/utmattning.

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

Arbetet med aktiva åtgärder för likabehandling, där de flesta åtgärder för att konkret främja breddad rekrytering och breddat deltagande ingår, följs upp kontinuerligt i ett processdokument som delas av likabehandlingsrådet (här ingår studentrepresentanter), studierektorer och administrativ ledare där det också framgår vem som har ansvar för respektive åtgärd och vid vilken tidpunkt om åtgärden är genomförd samt övriga kommentarer. Varje år utvärderas de aktiva åtgärder som vidtagits, dels i den reviderade likabehandlingsplanen som innehåller redogörelse för det gångna läsåret (inklusive breddad rekrytering och breddat deltagande), dels i en övergripande kvalitetsrapport som behandlas i kvalitetssäkringsrådet (där studentrepresentanter ingår) och rapporteras i högskolans styrelse där också studentkår och avnämare är representerade.

Utöver specifika åtgärder för att främja breddad rekrytering och breddat deltagande sker också, enligt kvalitetssäkringspolicyn, en löpande systematisk insamling av information av relevans på olika

nivåer. Speciella programutvärderingar genomförs för avgångsstudenter för att bland annat ta reda på hur nöjda studenterna är med utbildningen, om de upplever att examensmålen uppfyllts, vad de ser för karriärvägar efter avslutad utbildning. Programutvärderingar från och med vårterminen 2021 ska innehålla bakgrundsfrågor relaterade till breddat deltagande (utifrån kön, ålder, geografiskt ursprung, nationell och social bakgrund och funktionsnedsättning). Programutvärderingarna ingår i sin tur i en årlig programrapport som anger nyckeltal som antal sökande, genomströmning, utbildningstid för dem som tog examen, etc. Varje rapport avslutas med en handlingsplan som identifierar utvecklingsområden och förslag till förbättringar som följs upp i nästa årsrapport. Rapporterna behandlas och fastställs i ett utbildningsråd och kommuniceras under personaldagar i slutet av varje läsår samt görs tillgängliga för studentkåren. Lärosätet genomför, i enlighet med kvalitetssäkringspolicyn, en alumnienkät var tredje år. En sådan har som tidigare nämnts genomförts under vårterminen 2021 (redovisad i urval ovan) och innehåller för första gången bakgrundsfrågor för att karlägga arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande.

Programrapporter, alumnienkäter, utvärdering av likabehandling, ingår i en årlig kvalitetsrapport som kvalitetssamordnaren ansvarar för. Kvalitetsrapporten sammanfattar samtliga kvalitetsprocesser och innehåller konkreta kvalitetsindikatorer och nyckeltal som ställs i förhållande till lärosätets övergripande mål och strategier så som de uttrycks i styrdokument och verksamhetsplan och utgör således underlag för den framtida strategiska styrningen av utbildningsverksamheten. Kvalitetsrapporten innehåller en handlingsplan för nästa läsår som identifierar utvecklingsområden och föreslår åtgärder. Rapporten behandlas i Kvalitetssäkringsrådet och rapporteras vidare till styrelsen där studentkår och avnämare är representerade. Arbetet med föreliggande temautvärdering kommer finnas med i kvalitetsrapporten för innevarande läsår.

## **Bilagor**

Likabehandlingsplan för ÖTH 2021 (med bilagor)

Rapport till Likabehandlingsrådet om åtgärd för breddad rekrytering

## **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.

Kvalitetssamordnaren har varit ansvarig för hela den tematiska utvärderingen inklusive SWOT-analysen. Självvärderingen har behandlats av lärosätets ledning. Administrativ ledare, studierektorer och rektor har kommit med inspel och viktiga synpunkter. Hela denna tematiska utvärdering inklusive SWOT-analysen har delgivits studentkåren samt kvalitetssäkringsrådet (inklusive studentrepresentanter) som kommit med värdefulla synpunkter.

De punkter som listas i SWOT-analysen har ingen speciell prioriteringsordning och är inte heller uttömmande. Vi har i någon mån ställt upp punkter under styrkor till dess motsvarighet under svagheter (två sidor av samma mynt), samt respektive möjlighet till motsvarande hot.

Styrkor	Svagheter
<p>ÖTH har fastställt målsättningar för arbetet med breddad rekrytering och identifierat några målgrupper. Lärosätet har börjat att systematiskt skaffa kunskap om studentpopulationen och alumni (se exempel ovan) genom olika typer av enkäter, uppföljningar och statistik.</p> <p>Lärosätet har i huvudsak organiserat arbetet för att främja breddad rekrytering och breddat deltagande som en del av likabehandlingsarbetet (se ovan) vilket har stora fördelar – det är flera aktiva åtgärder som överlappar, dvs. både främjar likabehandling och breddad rekrytering/deltagande. Det finns ett speciellt likabehandlingsråd med studentrepresentation, det sker en löpande återrapportering och utvärdering.</p> <p>ÖTH har under 2021 sjösatt ett nytt kvalitetssäkringssystem som beskriver kvalitetsarbetet på olika nivåer (inklusive arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande). ÖTH har en särskild kvalitetssamordnare som har till uppgift att bevaka dessa frågor.</p> <p>ÖTH är ett litet lärosäte som har kortare och snabbare beslutsvägar och bedriver utbildning inom ett specifikt område (teologi/religionsvetenskap) vilket gör det lättare att rikta specifika åtgärder.</p> <p>Som litet lärosäte finns en närhet mellan lärare och studenter som brukar framhållas som en styrka av studenterna i olika typer av utvärderingar (kursvärdering, programvärderingar). Det är kanske den viktigaste faktorn som förklarar lärosätets höga genomströmning.</p> <p>Lärosätet har under lång tid haft en god ordning för handläggning och bedömning av sökandes reella kompetens, vilken har blivit ännu bättre (framför allt ifråga om information till sökande).</p>	<p>ÖTH har ännu inte tillräckligt god kunskap om sin studentpopulation för att t.ex. följa upp hur genomströmningen relaterar till olika målgrupper för breddad rekrytering.</p> <p>En nackdel med att organisera arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande som del av likabehandlingsarbetet kan vara att man tappar sådan underrepresentation i högre utbildning som inte relaterar till en diskrimineringsgrund, t.ex. socioekonomisk eller geografisk bakgrund. Vissa åtgärder som kan främja breddad rekrytering såsom inrättande av ny utbildning måste tas beslut om på högre nivå av högskolans ledning.</p> <p>ÖTH:s nya kvalitetssäkringssystem håller på att implementeras så det är svårt att utvärdera i ett längre perspektiv.</p> <p>ÖTH är ett litet lärosäte med relativt små resurser. Det är t.ex. svårt att avdela hela tjänster för åtgärder som främjar breddad rekrytering och breddat deltagande. Ett sådant exempel är att arbeta med skrivarkurser. Sådana insatser görs idag som mindre delar av tjänster.</p> <p>Den låga andelen utrikesfödda studenter är en svaghet. Till viss del kan den förklaras med att utbildningen i huvudsak förbereder för yrke inom kyrka och samfund.</p> <p>För ett antal år sedan hade lärosätet ett par kortare överbrygningskurser för nybörjare inom teologi (teologisk engelska samt svensk grammatik) men dessa prioriterades bort av olika skäl, främst för att det inte gick att ge dessa kurser om de inte gav högskolepoäng och därmed kunde de inte rymmas i studieången.</p>

På varje regionalt studiecenter finns speciella studieledare som följer och stöttar studenterna under utbildningen som en slags mentorer.

I pastors- och ledarprogrammet inom ALT ges verksamhetsförlagd yrkesträning med handledare under hela utbildningen. Under den sista terminen möter studenterna representanter från arbetsmarknaden (avnämare), fackliga företrädare och arbetsgivarorganisation. Även om dessa delar formellt genomförs inom folkhögskolekurser berörs även relevanta delar av högskolekurserna som man läser under utbildningen som helhet, där man t.ex. får reflektera över ledarskapsfrågor, kyrkans teologiska handlingar, teologins innehåll och gestaltning.

**Möjligheter**

**Hot**

Det utvecklade samarbetet med folkhögskolor ger stora möjligheter till breddad rekrytering framöver, samt till fler samverkanskurser.

Ökad digitalisering i samhället har underlättat distansundervisning, vilket i sin tur gör att vi kan rekrytera nya grupper och bredda deltagandet. Vår satsning på regionala studiecenter och en ökad andel av undervisning via videokonferens har uppenbarligen breddat rekryteringen rent geografiskt och vi tror även att det underlättat för studenter att kombinera studier med föräldraskap. Satsningen på "onsdagskurser" på halvfart har slagit väl ut och lett till breddad rekrytering och breddat deltagande.

Det finns en stor andel syrianer med utländsk bakgrund i Örebro som förmodligen har relativt större intresse av att studera teologi än genomsnittet. Lärosätet har goda möjligheter att bygga vidare på den pilotkurs som ges under vt. 2021 och fortsätta skräddarsy utbildning för denna målgrupp.

Det finns många andra nya migrantförsamlingar (än syrianska kyrkor) i Sverige, särskilt i storstäderna, som utgör en viktig målgrupp för studentrekrytering.

Lärosätet har infört en tydlig ordning med arvode till studenter som sitter med som representanter i olika råd, vilket kommer göra det lättare att rekrytera studenter som vill utöva inflytande över utbildningen.

Genomströmningen i distansundervisning brukar generellt ligga lägre inom all utbildning, även om ÖTH lyckats mycket bra. Det är en utmaning att höja genomströmning och engagemang hos studenter. Speciellt studiesvagare studenter kan få relativt svårare att tillgodogöra sig distansundervisning.

Genomströmningen av utrikesfödda verkar lägre än för studenter med svensk bakgrund. Under innevarande läsår är t.ex. två av de åtta som avslutat pastors- och ledarprogrammet utrikes födda. Här har vi identifierat behov av fler stödinsatser och bättre kartläggning och uppföljning.

Det har varit väldigt svårt att få studentrepresentanter att delta i olika råd som kvalitetssäkringsråd och likabehandlingsråd, vilket delvis kan ha att göra med storleken på lärosätet. Det är om möjligt ännu svårare att få sådan representation från underrepresenterade grupper.

Svensk ämneslärarutbildning för grundskola och gymnasium har gjorts om många gånger av beslutsfattare och i den senaste stora reformeringen försvann i stort sett möjligheten för lärosäten att samarbeta om lärarutbildning såvida de inte båda hade examenstillstånd för lärarutbildning. Detta gjorde att ÖTH inte kunnat fortsätta att utbilda religionslärare (förutom de som först läser ämne och sedan kompletterande pedagogisk utb.). Den

Under läsåret 20/21 har en dialog med Ladokkonsortiet initierats med målsättning att ansluta till Ladok till läsåret 22/23. ALT har ansökt om medlemskap i Ladokkonsortiet, frågan är behandlad av Ladokkonsortiets styrelse och anmäld för beslut på stämman i maj. Om allt går som det ska kommer migrering av data och systemförberedelser ske under hösten -21 och anslutningen vara klar inför antagningsperioden under våren -22.

oundvikliga nedläggningen av religionslärarutbildningen på ÖTH har varit mycket negativ för breddad rekrytering.

Enskilda utbildningsanordnare ges mindre statliga anslag per studieplats i jämförelse med statliga lärosäten. Dessutom har ÖTH ett fast antal studieplatser när det gäller medelstilleddning som inte automatiskt ökar om fler studenter söker och antas till utbildningen. Detta ger både mindre resurser och mindre incitament för att arbeta med breddad rekrytering.

Som liten högskola med små resurser har ÖTH inte kunnat ansluta sig till en central antagning (men ÖTH tillhandahåller information och länkar på [antagning.se](http://antagning.se)). Lärosätet har hittills använt sig av egna studieadministrativa system, eller system som utvecklats tillsammans med partners (andra enskilda utbildningsanordnare). Det faktum att vi inte använder Ladok gör att vi utelämnats från viss statistik i UKÄs databas "Högskolan i siffror" som skulle vara relevant i detta sammanhang.

Att vara ett litet lärosäte med små resurser innebär ofta sårbarhet då stort ansvar och många skiftande arbetsuppgifter läggs på enskilda medarbetare. Det har t.ex. blivit tydligt att ÖTH inte besvarat enkäten från 2016 om breddad rekrytering och breddat deltagande (inga enkätsvar finns tillgängliga i UKÄ direkt).