

## Bedömagruppens motiveringar

## Mälardalens universitet

Lärosäte	Huvudområde/examen	ID-nr
Mälardalens universitet	Tema Breddad rekrytering	A-2020-01-4894
<p><b>Bakgrundsbeskrivning</b></p> <p>Mälardalens universitet<sup>1</sup> består av fyra akademier som bedriver utbildning inom hälsa, teknik, utbildning och ekonomi. Lärosätet har två huvudcampus: i Eskilstuna respektive i Västerås. Enligt självvärderingen arbetar lärosätet nära regionerna, kommunerna och regionala företag, och utbildningsutbudet utvecklas i nära samverkan för att möta kompetensbehovet i samhället. År 2020 hade lärosätet 19 900 studenter, varav antalet helårsstudenter var 8 437, och 221 aktiva doktorander. År 2020 hade 754 studenter beviljats stöd för funktionsnedsättning.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 62 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 62–66 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 24 procent från Stockholms län, följt av Västmanlands län (14 procent) och Västra Götalands län (11 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 37 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 32 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 24 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 19 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 32 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 26 procent sedan läsåret 2008/09.</p>		
<p><b>Bedömningsområde Styrning och organisation</b></p> <p><b>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?</b></p> <p><b>Bedömning med motivering:</b> Lärosätet har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar och har ett mål med sitt arbete men det saknas en övergripande strategi för arbetet.</p> <p>I självvärderingen står det att i studentpopulationen ingår en stor andel av studenter som hör till gruppen som är underrepresenterade inom högre studier. Lärosätet har därför valt att rikta sitt arbete främst mot åtgärder och insatser för att minska de könsstereotypa utbildningsvalen. Lärosätet konstaterar i sin analys att det är svårt att rekrytera det underrepresenterade könet till flera av lärosätets yrkesutbildningar inom hälsa, utbildning och teknik. I självvärderingen står det att närmare 70 procent av kurserna har problem med sned könsfördelning. Lärosätet skriver också att eftersom man har en bred rekrytering av flera av de underrepresenterade grupper som traditionellt brukar ingå i breddad rekrytering, så har man bestämt sig för att arbeta med breddad rekrytering som ett normkritiskt uppdrag. De könsstereotypa utbildningsvalen är en särskild utmaning och lärosätet har därför valt att ha ett särskilt fokus på normativa könsroller.</p>		

<sup>1</sup> Mälardalens högskola fram till 2021-12-31

Lärosätets mål är att utjämna snedrekryteringen till program där det underrepresenterade könet understiger 40 procent. Styrgruppen för studentrekryteringen har i högskolans verksamhetsplanering fått i uppdrag att motverka snedrekrytering och följa upp effekterna på grundutbildningen.

Bedömargruppen tolkar detta som att lärosätet har formulerat sina mål med breddad rekrytering utifrån en analys av den rådande situationen. Men bedömargruppen konstaterar också att lärosätet inte beskriver några mål för att bredda rekryteringen till den avancerade nivån och forskarutbildningen.

Lärosätet har också identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. I självvärderingen konstaterar lärosätet att det utifrån befintlig statistik inte finns några uppenbara hinder för personer från studieovana hem, med utländsk bakgrund eller funktionsnedsättning att söka utbildningar på lärosätet. Lärosätet gör bedömningen att man har lyckats attrahera flera av de grupper som är målgrupper för breddad rekrytering. Bedömargruppen instämmer med lärosätets slutsats att förutsättningarna för att bredda rekryteringen är goda och att flera av de statistiska mått som redovisas visar på en bred rekrytering till lärosätet av nationellt underrepresenterade grupper inom högre utbildning. Men bedömargruppen menar att lärosätet trots bra statistik för flera underrepresenterade grupper, fortsatt bör följa utvecklingen i dessa grupper och ha utvärderingsbara mål för dem, på samma sätt som lärosätet i dag har tydliga mål för underrepresentation på grund av kön. Bedömargruppen menar att lärosätet har kännedom om sin studentpopulation och följer upp den.

Det finns delvis en koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Lärosätet uppger att man har goda kontakter med regionerna och kommunerna, och att utbildningsutbudet har utvecklats för att möta kompetensbehovet i samhället. Ökade förutsättningar att få ett arbete efter studierna är ett viktigt skäl för breddad rekrytering, enligt lärosätet. Det finns en styrgrupp som ansvarar för breddad rekrytering och studentrekrytering. I de underlag som bifogas finns en rapport från en expertgrupp som lärosätet har utsett med uppgiften att granska lärosätets utbildningserbjudande inom teknikområdet för att komma med rekommendationer om utbildningsutbud och förslag på åtgärder som leder till ökat söktryck och ökad genomströmning. Lärosätet bifogar även dokument som behandlar breddad rekrytering, breddat deltagande och jämställdhetsintegrering. Bedömargruppen menar att skrivningarna i dessa dokument tyder på att det finns ett engagemang i frågor som rör breddad rekrytering, men att de saknar handlingsplaner och verksamhetsplaner som visar hur detta arbete är kopplat till lärosätets strategiska mål.

Studenterna påpekar i studentinlagan att det saknas systematik i arbetet och att alltför stort fokus ligger på kön. De menar att en utbildningsort helt har utelämnats i lärosätets beskrivning av arbetet med breddad rekrytering. Bedömargruppen anser att det finns en risk att rekryteringen eller utbildningsutbudet på den orten skiljer sig från övriga orter och att det därför blir viktigt med specifik kunskap om studentgruppen. Bedömargruppen ser det som ett utvecklingsområde att inkludera alla utbildningsorter i lärosätets arbete med breddad rekrytering.

I SWOT-analysen skriver lärosätet att det saknas kunskap om vad breddad rekrytering är eller skulle kunna vara. Det står också att lärosätet saknar ett systematiskt arbetssätt i form av en övergripande handlingsplan för arbetet med breddad rekrytering. Bedömargruppen ser positivt på lärosätets transparens när det gäller vad de saknar i sitt arbete med breddad rekrytering, och anser att det är en bra utgångspunkt i det fortsatta arbetet.

**Rekommendationer**

- Lärosätet bör arbeta mer systematiskt med breddad rekrytering och tydligare koppla arbetet till lärosätets övriga strategier.
- Lärosätet bör utforma en tydligare strategi för samtliga utbildningsnivåer för breddad rekrytering för hela lärosätet.
- Lärosätet kan ta tillvara studenternas engagemang på ett tydligare sätt genom att involvera dem i arbetet med strategier och målsättningar.

**Bedömningsområde Styrning och organisation****2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?****Bedömning med motivering:**

Lärosätet har delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering, men det framgår inte tydligt hur ansvarsfördelningen ser ut.

Lärosätet redovisar i självvärderingen att styrgruppen för studentrekryteringen är ansvarig för arbetet. Styrgruppen, som har ansvar för rekrytering till lärosätets grundprogram, leds av en vice akademichef, och i gruppen ingår utbildningsledarna från akademierna, de centrala studievägledarna, cheferna för studentcentrum, kommunikationschefen, gruppchef för kampanjer och projekt och representanter från studentkårerna. En arbetsgrupp för studentrekryteringen bereder förslag för styrgruppen att besluta om samt återrapporterar resultat och analyser. Arbetsgruppen leds av gruppchef för kampanjer och projekt, och består av projektledare/kommunikatör för studentrekryteringen, kommunikatörer som arbetar med utbildningskommunikation, den digitala kommunikatören, samt projektledaren för internationell studentrekrytering. I dokumentet om jämställdhetsintegrering står det att styrgruppen för studentrekrytering ansvarar för arbetet med könsbundna studie- och yrkesval och att detta arbete bedrivs inom ramen för den ordinarie verksamheten. Bedömargruppen anser att det utifrån underlagen inte går att tydligt avgöra om var lärosätets mål med arbetet beslutas och om lärosätet har en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Bedömargruppen anser att det är positivt att lärosätet har en styrgrupp som inkluderar så många centrala delar av verksamheten, inklusive studentkårerna.

Redovisningen i självvärderingen och de bifogade dokumenten är tunn när det gäller styrning och organisation. Bedömargruppen tolkar det som att lärosätet inte har integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet. Detta har även lyfts fram av studenterna som menar i inlagan att lärosätet saknat central styrning. Bedömargruppen instämmer i detta och anser att detta är ett utvecklingsområde.

**Rekommendationer**

- Lärosätet bör ytterligare klargöra sin organisation och ansvarsfördelning för breddad rekrytering på både central nivå och programnivå.
- Lärosätet bör systematiskt följa upp arbetet med breddad rekrytering och låta det ingå i det övergripande strategiarbetet.

**Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat****3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?**

**Bedömning med motivering:** Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen.

Lärosätet beskriver och reflekterar i självvärderingen över flera aktiviteter som genomförs på initiativ av studentrekryteringsgruppen, de olika akademierna och enskilda enheter. De delar upp aktiviteterna under tre rubriker: *Rekryteringskampanjer*, *Utbildningsformer* och *Samarbeten med grundskola, gymnasier och vuxenutbildning*.

Under rubriken *Rekryteringskampanjer* går det till exempel att läsa hur lärosätet arbetar med rekryteringskampanjerna och att arbetet är medvetet normkritiskt i text, bilder och val av område. Lärosätet har dessutom jobbat med influencers för att nå unga kvinnor med sitt utbud av teknikutbildningar. Bedömargruppen anser att detta är ett gott exempel som bedömargruppen hoppas att lärosätet utvärderar och följer upp och sprider kunskap om.

De aktiviteter som beskrivs under rubriken *Utbildningsformer* handlar om hur olika utbildningar är designade att förbereda olika studentgrupper för akademiska studier, som tekniskt basår, kortare nätverksutbildning, kompetenshöjande kurser för personer i arbetslivet och kompletterande utbildning för personer med utländsk ekonomutbildning. Dessa program och kurser syftar till att underlätta övergången till högskolestudier, står det i självvärderingen. Bedömargruppen noterar ändå att en del av de beskrivna aktiviteterna tangerar breddad deltagande och genomströmning snarare än breddad rekrytering.

Under rubriken *Samarbeten med grundskola, gymnasier och vuxenutbildning* listas flera goda exempel. Lärosätet skriver att de har nära samarbeten med grundskolor, gymnasieskolor och vuxenutbildningen. Projektet *Vera* riktar sig till tjejer i årskurs 4–6 för att öka deras teknikintresse. I projektet ingår att testa på hur det är att lösa problem, lära sig mer om de möjligheter som kommer med ingenjörsyrket och träffa kvinnliga förebilder inom branschen. Ett motsvarande projekt, *Allan*, riktar till killar som är intresserade av bland annat hälsa, vård och välfärd. Lärosätet har också satsningar som riktar sig till presumtiva studenter med funktionsnedsättning, som introduktionsprogram och studiebesök. Studievägledningen samarbetar med vuxenutbildningen, som folkhögskolor och Arbetsförmedlingen. Bedömargruppen menar att dessa aktiviteter är riktade till de målgrupper som lärosätet har identifierat. Bedömargruppen menar också att lärosätets aktiviteter, särskilt de som syftar till att minska könsstereotypa utbildningsval, bidrar till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering. Men bedömargruppen konstaterar också att det saknas aktiviteter för att bredda rekryteringen till avancerad nivå och forskarutbildningsnivå.

Lärosätet beskriver hur de arbetar med breddat deltagande som inkluderar det högskolepedagogiska utvecklingsarbetet för att stötta studenter att genomföra sina studier. Studenterna påpekar i inlagan att de hellre ser att universitet arbetar med att utveckla den universella pedagogiken för att minska behovet av pedagogiskt stöd hos vissa identifierade grupper. Bedömargruppen tycker att studenterna har en poäng här.

Lärosätet har tidigare haft en tjänst som mångfaldsstrateg som studenterna tycker i sin inlaga att den ska återinföras. Bedömargruppen har inte tillräcklig information om tjänsten eller hur uppdraget såg ut, men anser att det är värdefullt att studenterna visar på möjliga vägar till större samordning.

#### Rekommendationer

- Lärosätet bör utvärdera och följa upp sina aktiviteter.

- Lärosätet bör utveckla aktiviteter för att bredda rekryteringen även på avancerad nivå och forskarutbildningsnivå.

**Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat****4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?**

**Bedömning med motivering:** Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs delvis upp och det är otvetydigt hur erfarenheter av arbetet tas till vara.

Lärosätet har en god kännedom om vilka presumtiva studenter som finns i regionen, vilka studenter som söker sig till lärosätets utbildningar på grundnivå och hur genomströmningen ser ut. Bedömargruppen anser att det är positivt att lärosätet attraherar studenter från studieovana hem, men kan inte utläsa ur underlagen om det är ett resultat av arbetet med att bredda rekryteringen eller lärosätets geografiska placering. Lärosätet skriver i självvärderingen att aktiviteterna skulle tjäna på en bättre central uppföljning. Bedömargruppen håller med om detta och anser att det är otvetydigt beskrivet i självvärderingen hur uppföljningen organiseras samt hur erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas tillvara. Bedömargruppen anser att lärosätet bör följa upp rekryteringen till avancerad nivå och till forskarutbildningsnivå samt det arbete med breddad rekrytering som genomförs där.

Bedömargruppen anser att eftersom lärosätet har god kännedom om sina program och om studenterna som söker och läser respektive program, kan målen för arbetet med breddad rekrytering med fördel brytas ner på programnivå. Bedömargruppen anser att resultaten för genomförda utvärderingar kan användas för att designa nya mål för arbetet med breddad rekrytering och en plan för hur de ska utvärderas. Detta arbete kan också utökas till att omfatta andra målgrupper än kön inom arbetet med breddad rekrytering.

Lärosätets beskrivning av arbetet med jämställdhetsintegrering visar att det finns en ambition och förmåga att arbeta målinriktat med de målgrupper man väljer att fokusera på. Men även för flera av målen i *Planen för jämställdhetsintegrering* saknas uppföljningsbara mål och strukturerad utvärdering. Bedömargruppen anser att det behövs för ett fokuserat uppföljningsarbete.

Lärosätet skriver i utvärderingen att ett ökande antal studenter som beviljas särskilt pedagogiskt stöd, visar att man lyckas rekrytera fler studenter från underrepresenterade grupper. Studenterna har i sin självvärdering framfört att de anser att en satsning på universell pedagogik kan vara ett alternativ.

**Rekommendationer**

- Lärosätet bör systematisera uppföljningen av sitt arbete med breddad rekrytering genom att ta fram och följa ytterligare nyckeltal för till exempel forskarstuderande på olika program.
- Lärosätet bör se över hur uppföljningen organiseras övergripande, aktiviteter samordnas och erfarenheter tas till vara för att förbättra aktiviteterna specifikt och arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan samarbeta med andra lärosäten för att utvärdera och sprida kunskap om de insatser som görs för att påverka könsstereotypa yrkesval.

## Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering

### Delningssvar – synpunkter på preliminärt yttrande

Lärosäte: Mälardalens högskola

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

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

### *Exempel*

Sida	Stycke	Rad	Korrigering
2	3	5	Antal helårsstudenter uppgår till 25, ej 45.

Bakgrundsbeskrivningen			
Sida	Stycke	Rad	Korrigering

## Bedömningsområde Styrning och organisation

Fråga 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigering

Fråga 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigering
3	2	1-4	Lärosätet redovisar i självvärderingen att styrgruppen för studentrekryteringen är ansvarig för arbetet. † Styrgruppen, som har ansvar för rekrytering till lärosätets grundprogram, som leds av en vice akademichefen och i gruppen ingår utbildningsledarna från akademierna, de centrala studievägledarna, cheferna för studentcentrum, kommunikationschefen, gruppchef för kampanjer och projekt och representanter från studentkårerna.
3	2	5-8	Arbetsgruppen leds av centrala kommunikatörer och gruppchef för kampanjer och projekt, och består av projektledare/kommunikatör för studentrekryteringen, kommunikatörer som arbetar med utbildningskommunikation akademikommunikatörerna, den digitala

			<del>kommunikatören, de centrala studievägledarna och en kommunikatör för samverkanskontrakt i Sörmland</del> samt projektledaren för internationell studentrekrytering.



**Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**

<b>Fråga 3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?</b>			
<b>Sida</b>	<b>Stycke</b>	<b>Rad</b>	<b>Korrigerig</b>

<b>Fråga 4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?</b>			
<b>Sida</b>	<b>Stycke</b>	<b>Rad</b>	<b>Korrigerig</b>