

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

Bedömagruppens yttrande om uppföljning av tematisk utvärdering av breddad rekrytering

I den första delen sammanfattar bedömagruppen resultatet av uppföljningen på ett nationellt plan.

I den andra delen följer bedömagruppens yttranden angående bedömning av vidtagna åtgärder för respektive lärosäte

Nationell sammanfattning av de åtgärder som genomförts, utifrån ett kvalitetsutvecklingsperspektiv

I det här kapitlet sammanfattar bedömargruppen de åtgärder som lärosätena redovisat i sina åtgärdsredovisningar (vilka lämnades in till Universitetskanslersämbetet den 1 mars 2024) i relation till de graderade rekommendationer (*bör* respektive *kan*)¹ som bedömargruppen gav efter att ha granskat lärosätenas självvärderingar (vilka lämnades in till Universitetskanslersämbetet den 1 maj 2021). Bedömargruppen har gjort en sammanvägd bedömning per fråga av hur de graderade rekommendationernas tillvaratagits av lärosätena i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering, och om de vidtagna åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till de givna rekommendationerna. Det innebär att för vissa frågor bedöms rekommendationerna vara delvis tillvaratagna. Skälet kan vara att ett lärosäte inte kommit tillräckligt långt generellt sett, eller i tillräcklig omfattning tagit vidare en rekommendation bland flera. Det kan också vara att en rekommendation av flera inte åtgärdats. Om en rekommendation inte tagits tillvara och inte relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationen eller att lärosätet vidtagit annan relevant åtgärd har det kommenterats i bedömningen.

Bedömargruppen diskuterar avslutningsvis utmaningarna med högskolesektorns nuvarande arbete med breddad rekrytering och att sektorn är ensam i det svenska utbildningssystemet om att ha ett uppdrag att "... aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan". Därtill lyfter bedömargruppen några tankar kring breddad rekrytering till forskarutbildningen som fortsatt är ett viktigt utvecklingsområde.

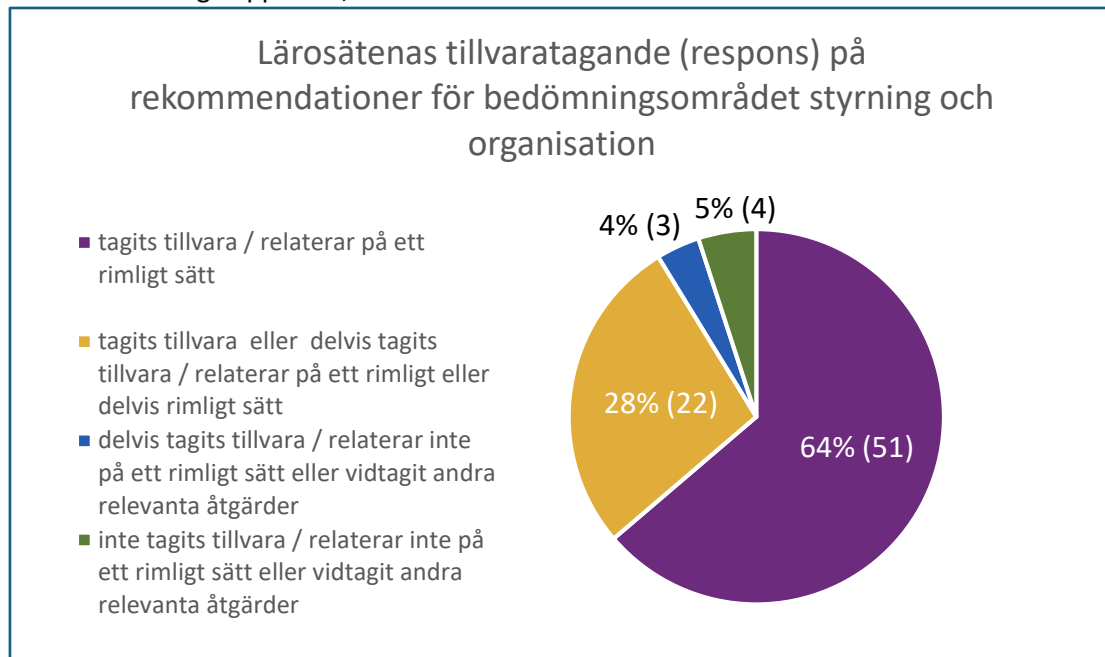
Bedömningsområde Styrning och organisation

Utöver specifika rekommendationer, till de 40 lärosätena, med totalt 154 *bör*- och 60 *kan*-rekommendationer, gav bedömargruppen i den tematiska utvärderingen 2022² sex generella rekommendationer under bedömningsområdet styrning och organisation. Bedömargruppens uppföljning av lärosätenas åtgärder för bedömningsområdet visar att en majoritet, nära två tredjedelar av rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering där åtgärderna på ett rimligt sätt relaterar till rekommendationerna. Ungefär en fjärdedel av rekommendationerna har delvis åtgärdats och relaterar på ett rimligt eller delvis rimligt sätt till rekommendationerna, medan ett fåtal av lärosätena bara delvis har tagit tillvara rekommendationerna och där bedömargruppen inte anser att åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna. Slutligen är det enstaka lärosäten som enligt bedömargruppen inte tillvaratagit de graderade rekommendationerna i sitt

¹ Vid återföringskonferensen 30 mars 2022 menade bedömargruppen att *bör* läses som "en uppmaning att åtgärda" och *kan* läses som "en fördel att åtgärda för nytta". Som rekommendation är *bör* därmed mer förpliktigande än *kan*.

² UKÄ 2022: Universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högre utbildning. Tematisk utvärdering, del 1.

fortsatta arbete med breddad rekrytering, och där åtgärderna inte relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna. Inom denna grupp har enstaka lärosäten vidtagit andra åtgärder som bedöms som relevanta. Fördelningen av åtgärdernas kategorier (med rekommendationerna som kluster), det vill säga om de bedömts tagits tillvara eller ej, för bedömningsområdet styrning och organisation visas i figur 1. Sammanfattande kommentarer av vidtagna åtgärder ges nedan för de två utvärderingsfrågorna och följer de rubriker som användes i utvärderingsrapporten, del 1.



Figur 1. Fördelningen av lärosätenas vidtagna åtgärder, om dessa bedömts tagits tillvara eller ej och hur åtgärderna relaterar till givna rekommendationer för bedömningsområdet styrning och organisation, fråga 1 och fråga 2 (inom parentes anges antal tillvaratagna rekommendationer).

Fråga 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Den första utvärderingsfrågan handlade om lärosätets tolkning av uppdraget, om det fanns fastställda målsättningar och identifierade målgrupper. Frågan inkluderade även hur lärosätet får kännedom om sin studentpopulation samt om lärosätet gjorde någon eventuell koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och övriga strategier och mål.

Ungefär tre fjärdedelar av lärosätena hade vid utvärderingstillfället (2021) helt eller delvis tolkat uppdraget med utgångspunkt i underrepresenterade grupper vid lärosätet. Bedömargruppen ansåg dock att någon större analys sällan föregick tolkningen. Det var också svårt att hitta lärosäten med konkreta och mätbara mål, och bara hälften av lärosätena angav vilka målgrupper man ville nå. Beskrivningar gjordes i mer eller mindre allmänna ordalag – ett inkluderande lärosäte, öka mångfalden och attrahera studenter från

underrepresenterade grupper, mest från studieovana hem. Inte så sällan hänvisades till diskrimineringslagen som tillräcklig tolkning för arbetet med breddad rekrytering. Närmare 85 procent av lärosätena använde statistik från SCB och UKÄ på en övergripande nivå, men det fanns också lärosäten som själva tog fram statistik för sina utbildningsprogram. Det var bara enstaka lärosäten som angav att man hade en handlingsplan för breddad rekrytering.

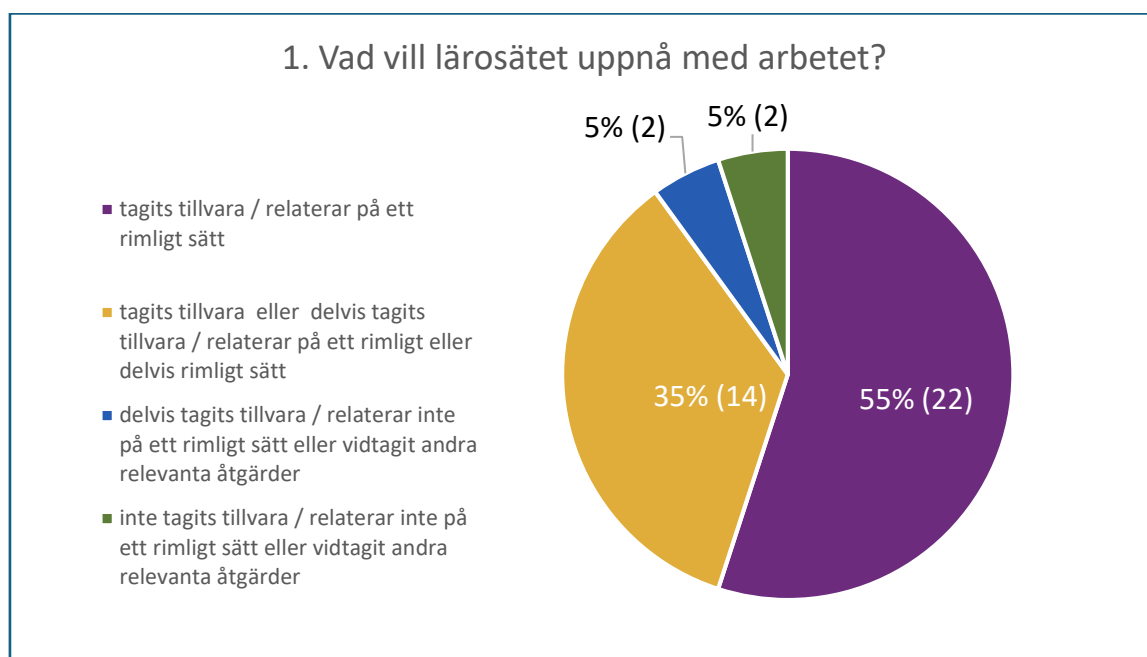
Med anledning av ovanstående resultat gavs graderade rekommendationer specifikt till lärosätena³ där bedömargruppen uppfattade brister. Många och liknande rekommendationer gavs till flera lärosäten, varför de föranledde att sammanfattas generellt på en nationell nivå. För den första frågan motiverade detta två rekommendationer:

- *Lärosätena bör formulera sin tolkning av uppdraget med breddad rekrytering. En tydlig målsättning med angivna målgrupper och koppling till lärosätets övriga lärosätesövergripande strategier och styrdokument möjliggör genomförande och uppföljning.*
- *Lärosätena kan ta fram en särskild plan för breddad rekrytering.*

Hur ser det då ut efter lärosätenas vidtagna åtgärder?

Fler än hälften av lärosätena har vidtagit åtgärder i enlighet med de rekommendationer som bedömargruppen gav 2022, figur 2. Drygt en tredjedel har tagit tillvara eller delvis tagit tillvara rekommendationerna, och de relaterar också på ett rimligt eller delvis rimligt sätt till de givna rekommendationerna. Ett fåtal lärosäten bedöms att endast delvis, eller inte alls, tagit till vara rekommendationerna, och åtgärder som vidtagits relaterar inte heller på ett rimligt sätt till givna rekommendationer samt att det inte heller har vidtagits några andra relevanta åtgärder.

³ UKÄ 2022: Universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högre utbildning. Tematisk utvärdering, del 2.



Figur 2. Fördelningen av lärosätenas åtgärder, om dessa bedömts tagits tillvara eller inte och hur de relaterar till givna rekommendationen för utvärderingsfråga 1 (antal lärosäten inom parentes).

Organisation

Vid utvärderingen 2022 ansåg lärosätena i allmänhet att styrning och organisation är centralt för att nå framgång med breddad rekrytering, men att sättet detta sker på har både styrkor och svagheter. En genomtänkt och väl förankrad struktur för breddad rekrytering kan vara avgörande för att lyckas. Många lärosäten upplevde att arbetet med breddad rekrytering var osynligt, och att det saknades både incitament och resurser för att engagera sig i frågan. En del lärosäten framhöll att integration av breddad rekrytering med andra strategiska aktiviteter är en framgångsfaktor, medan några betonade vikten av att ha specifika handlingsplaner. Vikten av en tydlig och välkänd struktur för strategiskt arbete betonades av bedömargruppen, men det finns ingen "best practice" modell för hur arbetet organiseras. Centralisering kan ge översikt och klara kommunikationsvägar, men riskerar att missa lokala initiativ. Decentralisering kan främja mångfald och anpassning, men kan också leda till kunskapsluckor och svårigheter att uppnå en helhetsbild.

Uppföljningen visar att de flesta lärosäten har genomlyst, eller har en pågående process för att analysera och utveckla sin organisation och styrning. Lärosätena har utformat nya eller reviderade styrdokument, samt beslutat om en ny eller omarbetad organisation och samordning av arbetet med breddad rekrytering. En del lärosäten har genomfört en grundlig genomlysning av arbetet med rekrytering och breddat deltagande som en del av sin verksamhetsstyrning. Centralisering eller decentralisering av arbetet skiljer sig åt, beroende på lärosätets egna förutsättningar och profil. Genomgående har organ för planering, målsättning, uppföljning samt för erfarenhetsutbyten utvecklats eller skapats där det inte tidigare fanns. Många lärosäten har kopplat breddad rekrytering till sitt kvalitetssystem och verksamhetsplanering med handlings- och tidsplaner, medan andra har ett pågående utvecklingsarbete, där enstaka lärosäten också menar att det fortfarande krävs ett arbete för att ändra attityder och tydligare förankringsarbete i hela organisationen.

Har lärosätet tolkat uppdraget?

Tolkningen av breddad rekrytering i högskolelagen fortsätter bringa huvudbry för många lärosäten, och tillvägagångssättet (analyser) att tolka och uttrycka "hur" arbetet med breddad rekrytering avses ske på lärosätet är fortfarande många. Vid utvärderingen hade en majoritet av lärosätena helt eller delvis tolkat uppdraget med ett fokus på underrepresenterade grupper på det egna lärosätet, men det var inte alltid som tolkningen föregicks av någon större analys. Nästintill samtliga lärosäten fick därmed rekommendationen att utifrån egna förutsättningar utforma eller revidera sin tolkning av arbetet med breddad rekrytering.

En del lärosäten som saknade en egen definition av breddad rekrytering hänvisade helt enkelt till tolkningen från högskoleförordningen samt UHR, UKÄ eller nätverket Include⁴. Medan det från vissa lärosäten framfördes att tolkningar varierar och att det är därför oklart vad breddad rekrytering egentligen innebär, så såg andra lärosäten att avsaknaden av en nationell definition gav en möjlighet att anpassa tolkningen efter egna mål och förutsättningar. Särskilt de nyare och mindre högskolorna uppgav att de strävar efter att öka antalet högskoleutbildade i sin region, men också att förse närområdet med utbildad arbetskraft. Många lärosäten hade fokus på att motverka könsmissig snedrekrytering till vård-, lärar-, och ingenjörsutbildningarna.

Åtgärdsbeskrivningarna vittnar om att frågan aktualiserats och tagits på allvar, där de flesta lärosätena arbetat metodiskt med frågan i reviderade eller nya styrdokument, till exempel i policyer, verksamhetsplaner och handlingsplaner för breddad rekrytering och breddat deltagande, med relevans till tolkning av uppdraget, organisation samt ansvar och roller. Det framgår från många åtgärdsbeskrivningar att lärosätena utvecklat sin tolkning av uppdraget med breddad rekrytering ur flera perspektiv vad gäller underrepresenterade grupper, med större fokus på kön, föräldrars utbildningsnivå, nationell bakgrund och geografisk bakgrund.

En del lärosäten uttrycker sin tolkning i mer generella termer av mångfald och diversitet, och utgår från diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen⁵ för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. På dessa lärosäten fungerar ofta organet för jämställdhet och lika villkor, eller motsvarande, som sammanhållande på central nivå och arbetet med breddad rekrytering finns i lika villkorsplaner eller jämställdhetspolicyer. Ett fåtal lärosäten har fortfarande inte specifikt gjort någon tolkning av uppdraget med breddad rekrytering men på andra sätt tydliggjort frågan i styrdokument.

Några av de större universiteterna (Göteborg, Linköping, Lund och Uppsala) har genom arbetsgrupper på universitetsgemensam nivå tagit fram styrdokument policy/strategi med sin tolkning av breddad rekrytering, och tydliggjort att varje fakultet/område utöver övergripande målsättning, bryter ner definitioner och prioriterar grupper som är underrepresenterade.

Detaljnivån i beskrivningarna av övergripande mål, organisation och ansvar skiljer sig åt mellan lärosätenas policydokument. Ett fint exempel är Göteborgs universitet, som reviderat

⁴ <https://include.nu/>

⁵ Diskrimineringslagen 2008:567. 3 kap. Utbildningsanordnarens arbete med aktiva åtgärder, 17§. Lag (2016:828).

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

och utvecklat sin tidigare policy för breddad rekrytering och breddat deltagande, med en tolkning av uppdraget och en tydlig beskrivning av organisation och ansvarsfördelning samt hur uppföljning är tänkt att göras inom det ordinarie kvalitetsarbetet. Som bilagor till policyn listas relevanta lagar och styrdokument och en vägledning med exempel på fokusområden och förslag på insatser och initiativ.

En intressant och karakteristisk tolkning av uppdraget återfinns vid Malmö universitet, som i sin strategiplan för breddad rekrytering beskriver hur lärosätet avser att över tid följa arbetet med breddad rekrytering. Istället för att ange mål i institutionernas verksamhetsplaner, inkluderas relevanta nyckeltal med målsättningen att erhålla en så bred studentpopulation som möjligt och med möjlighet att fånga upp oönskade förändringar i olika studentgrupper. Malmö universitet betonar också vikten av att lärare har goda kompetenser i inkluderande undervisning.

UKÄ:s utvärdering omfattade lärosätenas arbete med breddad rekrytering, och hade ett fokus på lärosätenas arbete med breddad rekrytering. Enligt vägledningen för utvärderingen utslöts det dock inte att lärosätena också kunde redogöra för sitt arbete med breddat deltagande om detta kan utgöra ett verktyg för breddad rekrytering. Bedömarens uppgift var att granska och genomlysna lärosätenas arbete med breddad rekrytering med mindre fokus på breddat deltagande, vilket också präglade bedömarens yttranden i slutrapporten 2022. Av självvärderingarna framgick att lärosätena lägger ner ett stort arbete på breddat deltagande, vilket också återkommer i flera i åtgärdsredovisningar.

Breddad rekrytering har med tiden alltmer kommit att inbegripa breddat deltagande, ökad genomströmning och anställningsbarhet. Det är i linje med tidigare utvärderingar där lärosätena rekommenderades ha ett bredare angreppssätt, för att kunna ta ansvar för studenterna före, under och efter studierna (se slutrapporten för detaljer). Åtgärdsredovisningarna ovan är några goda exempel och bedömarens uppfattning är att ett viktigt arbete med inkludering och en tillgängliggörande undervisning indirekt kan främja breddad rekrytering.

Finns det en fastställd målsättning?

Genom beslutade nya eller reviderade styrdokument och handlingsplaner har en målsättning med breddad rekrytering förtydligats och konkretiserats för många lärosäten. Flera lärosäten beskriver i sina åtgärdsbeskrivningar att en målsättning är att utveckla uppföljningsbara mål, och bedömarens uppfattning är att åtgärdsredovisningarna ger stöd för att så kommer att ske framöver hos flera lärosäten. Ett fåtal lärosäten har en mer generell fastställd målsättning för breddad rekrytering genom att den integrerats i planer för lika villkor och/eller jämställdhet, och då med en koppling till diskrimineringslagens aktiva åtgärder.

Har lärosätet angett målgrupper?

Uppföljningen visar att många lärosäten har klargjort vilka underrepresenterade studentgrupper man vill nå, och på olika sätt utvecklat eller håller på att utveckla arbetet utifrån mer kunskap om underrepresenterade grupper och lärosätets profil (utbildningar). En del lärosäten anger att de underrepresenterade grupperna skiljer sig åt mellan olika utbildningsområden, men det kan också skilja sig åt inom samma utbildningsområde. Därmed bör

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

åtgärder ske på programnivå gentemot de underrepresenterade grupper som man vill nå. Att öka underrepresenterat kön nämns ofta som en ambition inom vård-, lärar- och ingenjörsutbildningarna, men sällan ges specifika uppföljningsbara mål. Ett undantag är Röda Korsets högskola som satt upp ett kvantitativt mål för att under två år öka andelen män till sina sjuksköterskeutbildningar.

Bedömargruppens uppfattning är att det för ett några lärosäten finns ett fortsatt behov av att utveckla och konkretisera uppföljningsbara mål, då deras studentrekrytering förefaller vara av mer generell natur, och densamma som uppgavs i deras självvärderingar. En del lärosäten vänder sig i första hand till regional eller till och med lokal nivå, vilket inte bara gäller mindre högskolor. Flera lärosäten i Stockholmsområdet uppger sig vara nöjda med att rekrytera i närområdet och prioriterar ner rekrytering utanför huvudstadsområdet. Stockholms konstnärliga högskola utgör här ett undantag som föredömligt analyserat sin studentpopulation utifrån geografisk spridning, och anger detta som en prioriterad målgrupp för breddad rekrytering. Även Kungliga musikhögskolan har utifrån en noggrann analys infogat en tolkning av uppdraget i sin handlingsplan och angett att breddad rekrytering sker i stor omfattning utanför Stockholms län och utanför storstadskommunerna.

Breddad rekrytering till forskarutbildning var endast en fråga för ett fåtal lärosäten vid utvärderingen, och diskussioner om denna var sällsynt i självvärderingarna. Att frågan är komplex framgår även från uppföljningen, där få lärosäten nämner forskarutbildning i sin åtgärdsredovisning. Flera lärosäten har emellertid inkluderat forskarutbildningen i nya eller reviderade styrdokument om breddad rekrytering men initierade aktiviteter är få.

Finns det en koppling till lärosätets övriga strategier?

Arbetet med breddad rekrytering är för de flesta lärosäten kopplade till visioner eller strategier, och i många fall har det utvecklats i relevanta styrdokument. Ett flertal lärosäten har i projektform reviderat eller arbetat fram nya särskilda styrdokument för breddad rekrytering. Andra skriver fram arbetet i en specifik handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande. Bedömargruppen uppfattar att kopplingen till övriga strategier också har utvecklats eller håller på att utvecklas på många lärosäten, genom en utökad och mer systematisk uppföljning som ingår i lärosätets kvalitetssystem och/eller verksamhetsplanering på olika nivåer.

Har lärosätet kännedom om sin studentpopulation?

Många lärosäten har genomfört analyser av sin studentpopulation, och i flera fall tydliggjort vilka studenter som är underrepresenterade på lärosätetsnivå och även vilka skillnader som finns på programnivå. Andra lärosäten anger att de har påbörjat kartlägga studentpopulationens bakgrund på olika utbildningsnivåer med en större tillförlitlighet. Kännedom om studentpopulationen erhålls dels genom analyser av statistisk information från SCB, dels genom nybörjarenkäter för att ta reda på studenters bakgrund ur olika aspekter, bland annat kön, ålder, social och geografisk bakgrund. I vissa fall även för internationella studenter. Bedömargruppen noterar särskilt en ökning i användningen av databasen Bak- och framgrund⁶ från Ladokkonsortiet och SCB. Kartläggningar och analyser görs inte enbart på aggregerad

⁶ <https://ladokkonsortiet.se/vara-tjanster/bak-och-framgrund>

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

nivå utan i flera fall beskrivs kartläggning på institutions-, program- och kursnivåer, som kan ligga till grund för specifika insatser. När det gäller kännedom om populationen forskarstuderande bedöms denna däremot fortsatt vara ett utvecklingsområde för så gott som alla lärosäten.

Har lärosätet en särskild plan för breddad rekrytering?

Vid utvärderingen ansåg bedömargruppen att det finns fördelar med en egen plan för breddad rekrytering, eftersom det skapar en tydlighet i prioriteringar, uppföljning och kommunikation av frågorna, både internt och externt. Det bör dock vara upp till varje lärosäte att bedöma om det är mest fördelaktigt, utifrån egna förutsättningar och styrsystem, att ha en särskild plan eller om arbetet bättre samordnas med andra frågor och integreras i andra styrdokument. Flera lärosäten redovisar att en särskild handlingsplan tagits fram för arbetet med breddad rekrytering, ofta innehållande organisation, tolkning, ansvar och roller, identifierade målgrupper, övergripande målsättningar samt åtgärdsområden och aktiviteter. Flera större lärosäten har istället utarbetat en övergripande gemensam policy för breddad rekrytering (med ungefär samma innehåll som en handlingsplan) som de avser bryta ner till aktiv handling på fakultets- och/eller programnivå. Men det finns också lärosäten som varken tagit fram en särskild plan eller policy, utan integrerar arbetet med breddad rekrytering i sin plan för lika villkor och/eller jämställdhet, och då med en koppling till diskrimineringslagens aktiva åtgärder.

Slutsats fråga 1

De flesta lärosäten har analyserat och utvecklat sin organisation, styrning, styrdokument och kvalitetssystem för att främja breddad rekrytering, men det finns skillnader i hur lärosätena tolkar uppdraget, hur de identifierar underrepresenterade grupper, sätter mål och följer upp resultat. Skillnaderna går sannolikt att koppla till lärosätenas olika förutsättningar och profiler. De flesta lärosäten beskriver att de nu har en utökad systematisk uppföljning, vilket även gäller en ökad kännedomen om lärosätets studentpopulation och underrepresenterade grupper även på lokal nivå, bland annat genom förbättrad användning av statistisk information med hjälp av Bak- och framgrund.

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

Den andra utvärderingsfrågan handlade om hur lärosätet organiserat och styrt arbetet, vem som fattar beslut om målsättningar och om rekryteringsarbetet var integrerat med det övriga styrsystemet samt om tydlighet i ansvarsfördelningen.

Utvärderingen visade att de flesta lärosätena cirka 80 procent, hade definierade ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering. Det fanns emellertid stora variationer mellan lärosätena och bedömargruppen ifrågasatte om arbetet med breddad rekrytering hölls samman ändamålsenligt vid ett flertal lärosäten. En klar majoritet av lärosätena cirka 88 procent, bedömdes ha en tydlighet i vem som beslutar om målsättningarna för arbetet med breddad rekrytering. Sextio procent av lärosätena hade till viss del integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet, men samtidigt saknade två

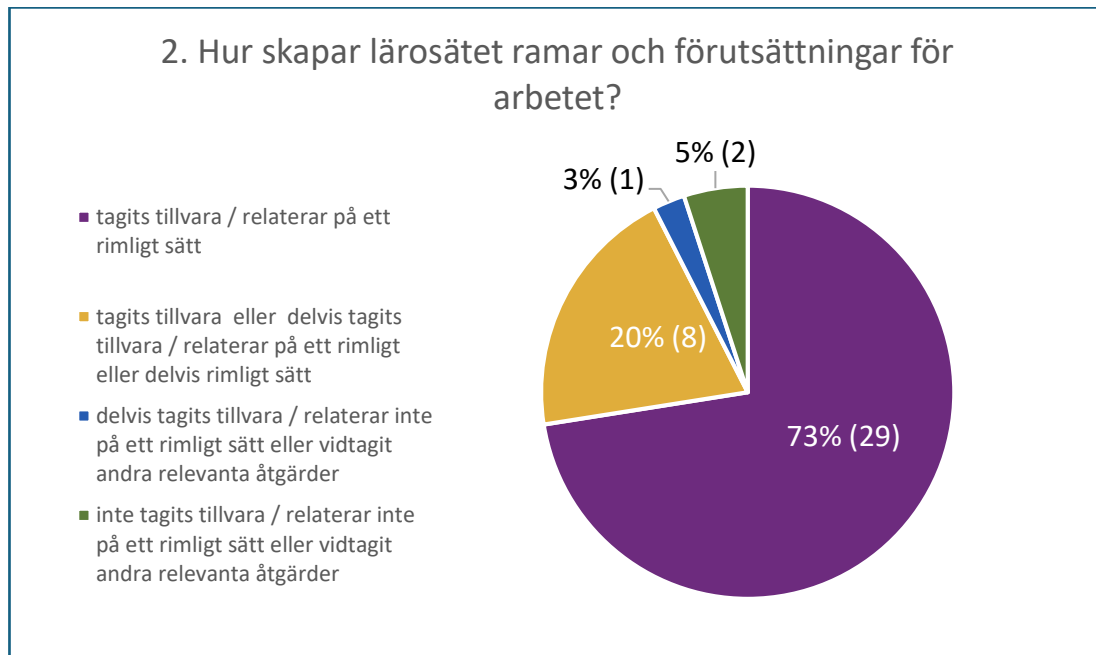
tredjedelar av lärosätena en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Bedömarens gruppens ståndpunkt var att en ändamålsenlig organisation och tydliga ramar ger bättre förutsättningar för att främja breddad rekrytering. Oavsett om en centraliserad eller decentraliserad styrningsmodell används menade bedömarens grupp att arbetet bör hållas samman, samordnas och återkopplas.

Med anledning av ovanstående resultat gavs graderade rekommendationer specifikt till lärosätena och på nationell nivå föranledde detta tre rekommendationer:

- *Lärosätena bör tillsätta en särskild samordnande funktion med ett lärosätesövergripande huvudansvar för att koordinera arbetet med breddad rekrytering internt.*
- *Lärosätena bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering är organiserat i det ordinarie styrsystemet samt hur ansvarsfördelningen, kommunikationen och systematiken i dialogerna ser ut mellan exempelvis olika råd och nämnder på både central och lokal nivå.*
- *Lärosätena bör säkerställa att utbildningar på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå aktivt försöker bredda sin rekrytering utifrån analyser av studentpopulationen.*

Hur ser det då ut efter lärosätenas vidtagna åtgärder?

En klar majoritet, nära tre fjärdedelar av lärosätena har vidtagit åtgärder i enlighet med de rekommendationer som bedömarens grupp gav vid utvärderingen 2022, figur 3. Ungefär en femtedel av lärosätena har tagit tillvara eller delvis tagit tillvara rekommendationerna, och de relaterar också på ett rimligt eller delvis rimligt sätt till de givna rekommendationerna. Antalet lärosäten som bedöms att inte alls eller delvis tagit tillvara rekommendationerna är få och kan ha vidtagit andra relevanta åtgärder.



Figur 3. Fördelningen av lärosätenas åtgärder, om dessa bedömts tagits tillvara eller inte och hur de relaterar till givna rekommendationen för utvärderingsfråga 2 (antal lärosäten inom parentes).

Har lärosätet skapat ramar och förutsättningar för arbetet?

Skiftande lösningar på hur ramar och förutsättningar kan utformas har beskrivits i åtgärdsredovisningarna. Lärosäten som vid tiden för utvärderingen hade en särskild samordnande funktion och/eller ett organ för breddad rekrytering, exempelvis en styrgrupp, ett råd eller en person med uppgiften, har i en del fall utökat rådet med representanter från verksamheter. Flera lärosäten som inte hade någon sådan funktion har inrättat särskilda organ för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. Värt att notera är också att hos en del lärosäten leds organet av någon från universitetsledningen, vilket ger ett betydande signalvärde för ett lärosätes arbete med breddad rekrytering.

Flera lärosäten anser, och i enlighet med bedömarens rekommendationer, att en särskild lärosätessamordnande funktion ger bättre förutsättningar för koordinering, utveckling och en balans av olika aktiviteter även på programnivå. Men andra lärosäten anser emellertid att deras befintliga råd och nämnder är bäst lämpade för samordningen. Ett fåtal lärosäten menar att samordning inte alls behöver ligga på central nivå, utan sker bäst så nära programnivån som möjligt.

Är det tydligt vem som beslutar om målsättningarna?

Vid utvärderingen hade en majoritet av lärosätena en tydlighet i beslutsfattandet för arbetet med breddad rekrytering. Även om det varierade mellan lärosäten var det vanligast med rektorsbeslut av lärosätets målsättning, vilket också bedömarens betoning är viktigt oavsett på vilken nivå, arbetet med breddad rekrytering sker.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

Integreras arbetet med breddad rekrytering i styrsystemet?

Vid utvärderingen bedömdes de flesta lärosäten till viss del integrerat arbetet med breddad rekrytering i sitt ordinarie styrsystem. En koppling till kvalitetssystemet var vanligast, men även en koppling till arbetet med lika villkor, jämställdhet och tillgänglighet. Bedömaregruppen menade att genom att integrera arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet, motverkar lärosätena risken för att aktiviteter och åtgärder får ett orelaterat egenvärde och genomförs utan att den ordinarie verksamheten påverkas.

De flesta lärosäten har vid uppföljningen vidareutvecklat kopplingen av breddad rekrytering till sitt styrsystem, exempelvis genom processer för verksamhetsplanering och genom sitt kvalitetssystem, samt utvecklad systematik för diskussioner och beslut om åtgärder, aktiviteter och uppföljning. En del lärosäten har inrättat en särskild samordnande funktion, medan andra valt att hantera samordning eller styrning i organ på olika nivåer, med hänsyn till befintliga ansvar och roller för kvalitet och uppföljning.

Har lärosätet en tydlig ansvarsfördelning?

Vid utvärderingen var det bara ett fåtal lärosäten som kunde visa en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Även på lärosäten som redan hade centrala organ för arbetet med breddad rekrytering, var det otydligt hur relationerna såg ut till andra råd och funktioner för relaterade frågor, eller i förhållande till det verksamhetsnära arbetet på institutions- och programnivå. Enligt bedömaregruppen var detta den största bristen vid utvärderingen av lärosätens ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering. Den svagheten ledde i varierande grad till att lärosätena fick rekommendationen att utveckla eller tydliggöra sin ansvarsfördelning och interna kommunikation på både central och lokal nivå.

En majoritet av lärosätena har helt eller delvis tagit tillvara rekommendationerna i det fortsatta arbetet och vidtagna åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till givna rekommendationer. Lärosätena har valt olika organisatoriska lösningar efter egna förutsättningar och befintliga organisation, dvs centraliserat eller decentraliserat i olika omfattning. Generellt sett är ansvarsfördelning och samordning tydliggjord eller förnyad i såväl styrdokument som operativt, exempelvis i uppdragsbeskrivningar och beslut om mål, aktiviteter och uppföljning. För vissa lärosäten kvarstår en viss otydlighet bland annat på grund av ett pågående utvecklingsarbete av ansvar, roller och samordning, då kvalitets- och styrsystem revideras efter Universitetskanslersämbetets granskningar av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete.

Slutsats fråga 2

Lärosätena har vidtagit olika åtgärder för att skapa ramar och förutsättningar för arbetet, såsom att inrätta särskilda organ, integrera breddad rekrytering i styrsystemet, tydliggöra ansvarsfördelningen och besluta om målsättningar. Det finns olika synsätt på hur arbetet med breddad rekrytering bör organiseras och samordnas på lärosätena, samt vilka utmaningar och framgångsfaktorerna är. Många lärosäten har inrättat en särskild samordnande funktion, medan andra hanterar samordningen lokalt.

Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

Utöver specifika rekommendationer (totalt 137 *bör* och 65 *kan*) till de 40 lärosätena gav bedömargruppen i utvärderingen² 2022, elva generella rekommendationer under bedömningsområdet utformning, genomförande och resultat. Granskningen av lärosätenas vidtagna åtgärder visar att många av de graderade rekommendationerna tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna. Men det är samtidigt flera åtgärdsförslag som enbart delvis tagits tillvara alternativt relaterar på ett delvis rimligt sätt till given rekommendation. I vissa fall, har inga åtgärder vidtagits i relation till rekommendationen. Fördelningen i vilken grad åtgärden bedömts tagits tillvara eller ej för bedömningsområdets två frågor, visas i figur 4 och 5. Detaljerade kommentarer ges nedan under utvärderingsfråga 3 och följer rubrikerna i utvärderingsrapportens del 1.

Fråga 3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?

Den här utvärderingsfrågan handlar om vad lärosäten konkret gör i sitt arbete med breddad rekrytering för att öka andelen underrepresenterade studentgrupper. Det är en omfattande fråga, och i självvärderingarna beskrevs många exempel på rekryteringsaktiviteter.

Bedömargruppen identifierade flera goda exempel, där några lyftes fram som inspiration men samtidigt gavs flera rekommendationer till lärosätena utifrån vad som i enstaka fall sågs som utmaningar eller brister. Bedömargruppens uppfattning var att iderikedomen för rekrytering var stor hos en majoritet av lärosätena, och att det överallt fanns en positiv inställning till breddad rekrytering. Men även om alla lärosäten genomförde aktiviteter inom ramen för sin rekrytering, var målen ofta otydliga med oklara målgrupper. Framgångarna med breddad rekrytering varierade, men tyvärr var det få lärosäten som reflekterade över vad som varit mindre lyckade insatser eller hur arbetet skulle kunna utvecklas vidare efter lärdomar som dragits av utförda aktiviteter. Nästan inga av lärosätena hade i sina självvärderingar diskuterat breddad rekrytering till forskarutbildning.

Nästan alla lärosäten angav att man försöker bryta de traditionella könsbundna studievalen inom sina utbildningar. Det arbetades dock mer intensivt med att försöka öka antalet kvinnor till tekniska utbildningar, än att försöka få fler män till exempelvis de kvinnodominerade vård- och lärarutbildningarna, särskilt de med inriktning mot de lägre skolåldrarna. Alla lärosäten hade på något sätt aktiviteter riktade mot skolan. Det var dock svårt att avgöra om och hur rekryteringsinsatser bidrar till breddad rekrytering, eller om aktiviteterna helt enkelt gäller generella rekryteringsinsatser, utan mål och målgrupp. Naturligtvis finns det undantag, och bedömargruppen lyfte fram några goda exempel i rapporten.

Det var stor variation mellan lärosätena vad gäller rekrytering av studenter med utländsk bakgrund. Lärosätenas rekrytering är till stor del regional, och därför påverkas den av hur stor andel av befolkningen i regionen som har utländsk bakgrund och av vilken utbildningsnivå de har, men även vilket utbildningsutbud lärosätet erbjuder har betydelse.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

Bedömargruppen såg få samarbeten mellan lärosäten i arbetet för breddad rekrytering. Lärar-, teknik- och sjuksköterskeutbildningarna är starkt könssegregerade, och bedömargruppen menade att det skulle kunna finnas utrymme för samarbeten mellan lärosätena för att bredda rekryteringen i hela landet.

I självvärderingarna nämnde flera lärosäten kommunikation via webb, sociala medier och liknande som en åtgärd för att bredda rekryteringen. Att tillgängliggöra informationen genom att förenkla texterna (klarspråk) samt göra dem välkomnande är en väsentlig del av arbetet med att nå en del underrepresenterade grupper, men för flertalet lärosäten är det fortfarande ett utvecklingsområde. Till sist lyftes det fram i bedömargruppens rapport flera exempel på alternativa vägar till högskolan, som inspiration för vidare utveckling.

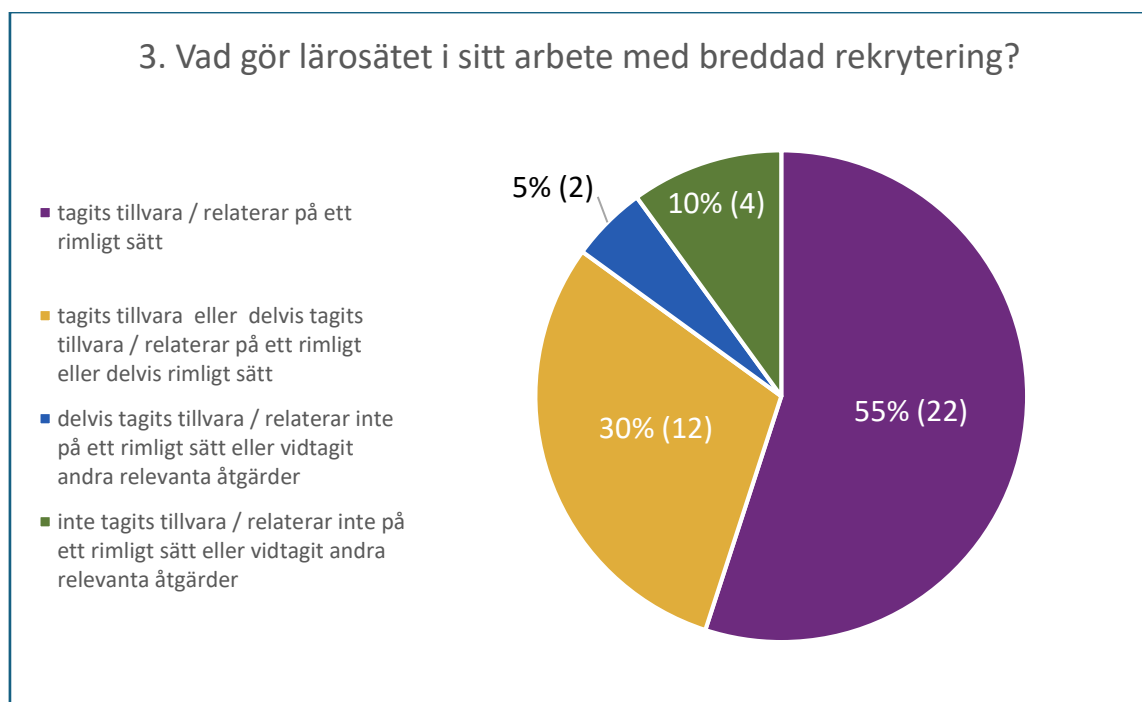
Bedömargruppen ansåg vid tillfället för utvärderingen att det förelåg en stor kreativitet på många lärosäten och att de genomförde aktiviteter som var värda att nämna och som kunde tjäna som inspiration och förebilder för hela högskolesektorn. Därför gavs i rapporten flera graderade rekommendationer specifikt till lärosätena, och på nationell nivå gavs elva rekommendationer för denna fråga:

- *Lärosätena bör inkludera utbildning på forskarnivå i alla styrdokument om breddad rekrytering.*
- *Lärosätena bör samarbeta och utveckla en långsiktig regional samverkan med till exempel skolhuvudmän, idrottsrörelse och civilsamhälle i arbetet med breddad rekrytering.*
- *Lärosätena kan inkludera studenter med olika bakgrund som förebilder i arbetet med breddad rekrytering, och inte enbart som studentambassadörer för generell rekrytering.*
- *Lärosätena bör samverka med ungdomsskolan och andra aktörer, för att i högre utsträckning främja möjligheterna för personer med utländsk bakgrund att söka sig till högre utbildning och särskilt till de utbildningar där gruppen är underrepresenterad.*
- *Lärosätena bör samverka på nationell och regional nivå för att effektivisera arbetet med breddad rekrytering, exempelvis genom gemensamma informations- och kommunikationskampanjer.*
- *Lärosätena bör på sina webbplatser utveckla tydlig och tillgänglig information till studenter om exempelvis deras rättigheter och skyldigheter och om deras möjligheter att få stöd av lärosätena i sina studier.*
- *Lärosätena bör genom SUHF tillsammans med Folkbildningsrådet, Myndigheten för yrkeshögskolan, UHR och andra relevanta aktörer systematisera möjligheterna för ökad rörlighet mellan eftergymnasiala utbildningar och högskolan.*
- *Lärosätena kan med fördel utveckla basår, högskoleintroducerande kurser och collegeinitiativ i samverkan med andra utbildningsaktörer.*
- *Lärosätena bör höja sin ambitionsnivå med att använda alternativt urval som ett verktyg för breddad rekrytering, med fördel i samarbete med externa aktörer.*

- *Lärosätena som inte redan har utvecklat och beslutat om metoder och tillämpning av validering och bedömning av reell kompetens, bör skyndsamt göra det för att aktivt främja breddad rekrytering och främja ett livslångt lärande.*
- *Lärosätena bör samverka om erfarenhetsutbyte och systemstöd, inom ramen för SUHF och under ledning av UHR som får ett samordningsansvar med uppdrag och resurser av regeringen.*

Hur ser det då ut efter lärosätenas vidtagna åtgärder?

Drygt hälften av lärosätena har vidtagit åtgärder i enlighet med de rekommendationer som bedömargruppen gav vid utvärderingen 2022, figur 4. Nästan en tredjedel har tagit tillvara eller delvis tagit tillvara rekommendationerna, och de relaterar också på ett rimligt eller delvis rimligt sätt till de givna rekommendationerna. Resten av lärosätena har endast delvis, eller inte alls, tagit till vara rekommendationerna, och de relaterar inte heller på ett rimligt sätt till givna rekommendationer. Två lärosäten har dock vidtagit andra relevanta åtgärder.



Figur 4 Fördelningen av lärosätenas åtgärder, om dessa bedömts tagits tillvara eller inte och hur de relaterar till givna rekommendationen för utvärderingsfråga 3 (antal lärosäten inom parentes).

Vad görs för forskarutbildning?

Få lärosäten resonerade kring breddad rekrytering till forskarutbildning i sin självvärdering, och forskarnivån hade inte heller någon framträdande roll i handlingsplaner hos de lärosäten som hade sådana. Det fanns emellertid undantag och enstaka lärosäten inkluderade

forskarutbildning i diskussioner och arbetet med breddad rekrytering. Enligt åtgärdsredovisningarna har situationen förbättrats något, men är fortsatt en komplex fråga. Mycket beroende på hur rekrytering till forskarutbildning *de facto* sker, till exempel en kombination av studier och anställning samt en mycket stor andel extern rekrytering, i synnerhet internationellt på många lärosäten. Lärosätena anser det dock vara en medveten och angelägen fråga för att nå ökad mångfald på forskarutbildningsnivån. Som en någorlunda bra utgångspunkt har flera lärosäten inkluderat forskarutbildningsnivån i styrdokumentet för breddad rekrytering och breddat deltagande, där övergripande målsättningar för alla utbildningsnivåer beskrivs. Lärosätena verkar också göra begränsade insatser vad gäller information och kommunikation, något som troligen kan utvecklas mer.

Göteborgs universitet anger exempelvis i sin policy att breddad rekrytering och breddat deltagande är en angelägenhet som berör alla utbildningsnivåer: grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. I lärosätets vägledning och förslag till insatser och initiativ anges att utveckla rekryteringstrategier och uppföljningsbara mål samt utveckla introduktion och stärka tillgänglighet.

Blekinge tekniska högskola tar fram relevant statistik för studenter på forskarutbildningsnivå, för att analysera och sätta mål på hur lärosätet på sikt önskar att studentpopulationen ska se ut.

Chalmers tekniska högskola nämner hur några insatser har följts upp och att samlade rekryteringsprocesser till doktorandtjänster inom fysik och nanovetenskap medfört jämnare könsbalans bland sökande och bidragit till fler kvalificerade sökande.

Ett annat exempel är Malmö universitet där resonemanget för breddad rekrytering till forskarutbildning utvecklats och fått en mer framträdande plats i handlingsplanen samt med olika initiativ angivna. Lärosätet signalerar därmed att detta är viktigt och är möjligt.

Sveriges lantbruksuniversitet skickar i samband med kvalitetssäkringsarbetet ut statistikunderlag som för forskarutbildningen framöver inkluderar uppgifter från Bak-och framgrund om utländsk bakgrund och föräldrarnas utbildningsnivå.

Karolinska institutet har frågor om social bakgrund i sin examensenkät till studenterna på forskarutbildningen, och använder svaren som underlag för sin kvalitetsuppföljning, frågor om social bakgrund i sin examensenkät på forskarutbildningsnivån. Det är särskilt intressant och har inte undersökts tidigare för internationella doktorander vilka utgör en stor andel på lärosätet.

Könsbundna studieval

En del lärosäten beskriver nu hur de ökat arbetet med att bredda rekryteringen till vårdutbildningarna, och försöka få fler män att söka.

Ett exempel är Blekinge tekniska högskola som anordnar "sjuksköterskedagar" för högsta- och gymnasieelever och samarbetar med regionen och kommuner samt etablerat en samverkansgrupp mellan lärosätet och kommunen.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

Högskolan i Skövde arbetar med att synliggöra och motverka strukturella hinder och attityder vad gäller könsspecifika skillnader till sina utbildningar, både genom ett internt samarbete och med externa intressenter. Ett systematiskt uppföljningsarbete genomförs för att få svar på anledningen till avhopp och med ökad kunskap och åtgärder försöka motverka framtida avhopp.

Ett annat bra exempel är Gymnastik och idrottshögskolan som arbetat med två verksamhetsmål där lärosätet dels tagit fram en definition och mål för breddad rekrytering, dels analyserat könsfördelningen bland programnybörjare som underlag för förslag på aktiviteter som kan kopplas till respektive mål och målgrupp.

Luleå tekniska universitet har tagit fram en checklista som används inför årsplaneringen av aktiviteter för att säkerställa att olika underrepresenterade grupper adresseras.

Karlstad universitet har startat ett nätverk för manliga lärarstudenter, i likhet med ett befintligt nätverk för kvinnliga ingenjörstudenter.

Sveriges lantbruksuniversitet låter befintliga studenter besöka sina hemgymnasier för att motverka fördomar som kan begränsa utbildningsval hos ungdomar. Till exempel uppmuntras manliga studenter på veterinärprogrammet och kvinnliga studenter på skogsutbildningarna, att besöka sina hemgymnasier med föreläsningar som ska inspirera till universitetsstudier.

Skolinsatser och övriga aktiviteter

Utvärderingen visade att det finns många exempel på aktiviteter som under lång tid riktats till skolans olika nivåer och idérikedomen var stor när det gällde rekryteringsinitiativ, men ofta utan något fokus på specificerad målgrupp som lärosätet har identifierat som underrepresenterad. Många nya exempel på utökade skolinsatser för underrepresenterade grupper finns nu beskrivet i åtgärdsbeskrivningarna, och som i flera fall särskilt riktar sig till elever med icke-akademisk bakgrund. Bland ett flertal åtgärder som vidtagits för detta omfångsrika område ges nedan ett urval av exempel på aktiviteter.

Kungliga konsthögskolan arbetar med fysiskt och digitalt "öppet hus" (som också i efterhand finns tillgängligt på lärosätets hemsida). Den digitala träffen vänder sig till presumtiva sökande i hela landet och inbjudningar skickas särskilt till elever som går estetiska gymnasielinjer, i ett försök att rekrytera fler studenter utanför storstadsområdet. Lärosätet har också utvecklat sina utåtriktade aktiviteter, med exempelvis informationsmöten för bildlärare och studie- och yrkesvägledare.

Stockholms universitet har utökat sin verksamhet med kommunala skolor via aktiviteter på Vetenskapens hus samt startat samarbete med tre kommuner för att etablera ett långsiktigt och systematiskt samarbete med grundskolor med elever i åldrarna 11 till 14 år, i ett försök att särskilt nå elever från studieovana hem. Lärosätet har också etablerat ett samarbete med Vallentuna kommun, där studenter anställs som studiecoacher för att handleda och ge stöd till elever.

Datum

2024-11-14

Reg.nr

411-00226-23

Högskolan Väst har tillsammans med kommuner i Västra Götaland haft en särskild satsning på breddad rekrytering, genom projektet *Ökad högskoleövergång i Fyrbodals kommun*. Projektet avslutades med ett tryckt magasin, *Högskolesprånget*, som riktar sig till läsare utanför högskolan, i kommuner och näringsliv samt presumtiva sökande. Högskolan Väst har också utvecklat sin webbsida för breddad rekrytering och breddat deltagande för att bättre synliggöra arbetets struktur och organisation på lärosätet. Webbsidan vänder sig både till interna och externa intressenter, där projekt och samarbeten presenteras.

Handelshögskolan i Stockholm har tillsammans med Daniel Sachs Foundation etablerat en satsning för att koppla samman ambitiösa elever 15 till 25 år, som representerar underrepresenterade grupper, med ledande universitet i Sverige och företag. Satsningen som kallas F1RST är ett community med mål att öka social mångfald inom i högre utbildning, och med ett långsiktigt mål att även diversifiera näringslivet. Lärosätet har parallellt förbättrat sin webbplats för att kommunicera lärosätets syn på breddad rekrytering och breddat deltagande till externa intressenter.

Sophiahemmets högskola gör särskilda satsningar mot "sårbara" målgrupper, exempelvis flyktingar, och arbetar med att ta tillvara kulturell kompetens och att verka för integration, vars erfarenheter tas tillvara i planering och genomförande av högskolans reguljära utbildningsprogram.

Karolinska institutet har startat ett Tiktok-konto som särskilt vänder sig till målgruppen 13 till 16 år, där lärosätets studentambassadörer ska väcka intresse och sänka tröskeln för att söka till utbildningar inom vård, medicin och hälsa – oavsett kön, funktionsnedsättning och social bakgrund.

Luleå tekniska universitet har påbörjat ett arbete med att motverka snedrekrytering till långa civilingenjörsprogram och försöka locka fler studenter med icke-akademisk bakgrund, genom att omstrukturera utbildningen till 3 plus 2 år, för att längden på utbildningen inte ska utgöra ett hinder att påbörja studierna.

Kungliga tekniska högskolan har haft forskarledda workshops om breddad rekrytering och breddat deltagande med fokus på STEM⁷, där dokumentationen varit underlag för framtagande av handlingsplaner. Resultaten presenterades även på ett universitetsgemensamt seminarium för att bidra till kompetensutveckling och för att bidra till att information om breddad rekrytering och breddat deltagande inom organisationen.

Slutsats fråga 3

Den positiva inställningen till breddad rekrytering är stor hos lärosätena. En klar majoritet av lärosätena har tagit tillvara eller delvis tagit tillvara rekommendationerna, och de relaterar också på ett rimligt eller delvis rimligt sätt till rekommendationerna. Initiativ och idérikedom på aktiviteter riktade till skolan och andra viktiga åtgärder för att främja och bredda rekryteringen till högskolan, är omfattande sett över hela högskolesektorn. Utöver de flera

⁷ STEM = science, technology, engineering and mathematics

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

goda exempel som beskrevs redan vid utvärderingen, har nya bra initiativ och aktiviteter tillkommit. Arbetet med breddad rekrytering är komplext, och en fråga om att testa och prova sig fram med stort tålamod samt med ett långsiktigt kvalitetsperspektiv. Det gäller inte minst rekryteringen till forskarnivån där det förekommer en del aktiviteter men där fler initiativ är önskvärda.

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

Den här utvärderingsfrågan gäller på vilket sätt lärosätet följer upp sitt arbete med breddad rekrytering och vilka resultat och lärdomar man dragit genom egna och andras erfarenheter. Ungefär en tredjedel av lärosätena angav vid utvärderingstillfället att de följde upp sitt arbete med breddad rekrytering, nästan hälften gjorde viss uppföljning, medan en femtedel inte genomförde något egentligt uppföljningsarbete mer än som punktinsatser. Men även vid de lärosäten som genomförde uppföljningar var uppföljningsarbetet begränsat. Framförallt handlade det om uppföljningar av söktryck, könsfördelning, kvarvaro och genomströmning och mera sällan systematiskt och med fördjupade analyser. Uppföljningen handlade också mer om generella insatser för rekrytering snarare än aktiva insatser för breddad rekrytering.

Även för de lärosäten som gör uppföljning inom ramen för sitt kvalitetsarbete, fann bedömargruppen behov av förtydliganden kring hur erfarenheter och lärdomar (resultaten) togs tillvara och omsattes i nya planer och åtgärder. På en lärosätessgemensam nivå genomfördes uppföljning ofta genom olika studentenkäter. I flera fall var det svårt att avgöra hur resultaten av uppföljningen förhöll sig till lärosätets verksamhetsstyrning. Bedömargruppen menade att ofta var målen otydliga eller saknades, och relevanta nyckeltal och indikatorer saknades, vilket gör resultat av aktiva insatser svåra att utvärdera. Bedömargruppen menade därför att det behövdes utvecklas en tydligare systematik i uppföljning för att kunna återkoppla effekter av arbetet med breddad rekrytering till verksamheten, vilket kan göras om det inryms i lärosätets kvalitetssystem. En del lärosäten använde publicerad statistik från SCB och UKÄ, men statistikverktyget Bak- och framgrund från SCB och Ladokkonsortiet, utnyttjades i alldeles för liten omfattning, enligt bedömargruppen. För att få kunskap om resultat och utveckling av breddad rekrytering behövs systematisk uppföljning. Det var därför bedömargruppens uppfattning att uppföljning var ett genomgående utvecklingsområde, vilket många lärosäten redan var medvetna om och beskrev i självvärderingarna.

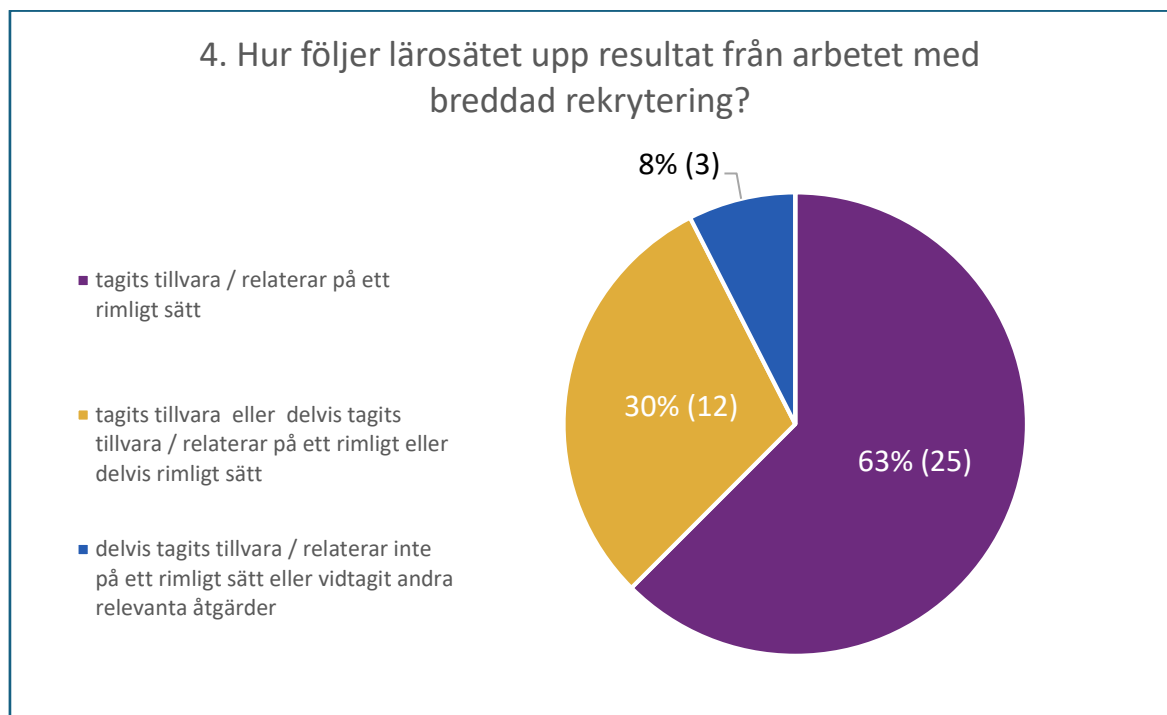
Med anledning av ovanstående resultat gavs graderade rekommendationer specifikt till lärosätena och på nationell nivå föranledde detta tre rekommendationer:

- *Lärosätena bör integrera och tydliggöra arbetet med breddad rekrytering i kvalitetssäkringsarbetet och kvalitetssystemen på grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildningsnivå samt övergångarna mellan dem.*
- *Lärosätena bör utveckla ändamålsenliga indikatorer och nyckeltal till mål som sätts för breddad rekrytering.*

- *Lärosätena bör använda databasen Bak- och framgrund som Ladokkonsortiet och SCB har utvecklat för att kontinuerligt kartlägga studentpopulationen och systematiskt följa upp arbetet med breddad rekrytering.*

Hur ser det då ut efter lärosätenas vidtagna åtgärder?

De graderade rekommendationerna har på ett eller annat sätt tagits tillvara av alla lärosäten, figur 5. Nära två tredjedelar av lärosätena har vidtagit åtgärder helt enligt bedömargruppens rekommendationer. Nästan en tredjedel har delvis tillvaratagit rekommendationerna och åtgärderna relaterar på ett rimligt eller delvis rimligt sätt till rekommendationerna. Få lärosäten bedöms att delvis tagit till vara rekommendationerna men åtgärderna bedöms inte relatera på ett rimligt sätt till givna rekommendationer.



Figur 5 Fördelningen av lärosätenas åtgärder, om dessa bedömts tagits tillvara eller inte och hur de relaterar till givna rekommendationen för utvärderingsfråga 4 (antal lärosäten inom parentes).

Uppföljning

I utvärderingen var uppföljning ett genomgående utvecklingsområde och de flesta lärosäten rekommenderades att integrera och tydliggöra arbetet med breddad rekrytering i sitt kvalitetssystem och verksamhetsstyrning. De flesta lärosäten har nu kopplat uppföljning av arbetet med breddad rekrytering till sitt kvalitetssystem, för vissa som en del i processen för uppföljning av utbildningsprogram. Generellt sett har både organisatoriska och operativa åtgärder vidtagits för mer stabila och systematiserade uppföljningar hos en klar majoritet av lärosätena. Analyserna görs av organ på olika nivåer, som fått ett samordnat ansvar för breddad rekrytering. Många beskrivna analysmetoder ger intryck av att vara ändamålsenliga, oavsett om dessa sker centraliserat eller decentraliserat. För en del lärosäten är dock

uppföljning alltjämt ett utvecklingsområde – vissa hänvisar till en pågående revision av kvalitetssystemet, medan det för enstaka lärosäten helt enkelt tycks ta förvånansvärt lång tid att implementera en systematisk uppföljning. Det finns också lärosäten som menar att det är mer ändamålsenligt med uppföljning baserat på diskrimineringslagens aktiva åtgärder, än integrerat i kvalitetssystemet.

Verksamhetsstyrning

Vid utvärderingen hade bedömargruppen i vissa fall svårt att avgöra hur uppföljning förhöll sig till lärosätenas verksamhetsstyrning. Uppföljning gjordes ofta på gemensam nivå genom enkäter och sällan på programnivå. Hur lärosätena identifierade utvecklingsområden i kvalitetssäkringsarbetet, och omsatte åtgärder och aktiviteter (lokalt eller gemensamt) var också svårt att bedöma. Åtgärdsredovisningarna visar att de flesta lärosätena nu har implementerat arbetet med breddad rekrytering i sin verksamhetsplanering, oftast via sitt kvalitetssystem och i verksamhetsdialoger samt att generellt är ansvaret tydliggjort.

Som exempel kan Stockholms universitet nämnas. Lärosätet gör uppföljning inom ramen för de kollegiala utbildningsgranskningarna, som är centrala för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling. Enligt bedömargruppen är detta ett effektivt sätt att följa upp breddad rekrytering på. Linköpings universitet gör det konkreta uppföljningsarbetet på fakultetsnivå inom ordinarie verksamhetsprocesser, som sedan utgör underlag för central uppföljning med koppling till lärosätets vision och strategi.

Systematik

Ett annat utvecklingsområde för de flesta lärosätena, som identifierades av bedömargruppen vid utvärderingen, var att utveckla systematiken i uppföljningen samt återkoppling till verksamheten, för att bättre ta till vara erfarenheter och lärdomar. En förbättrad systematik för uppföljning framgår från de flesta lärosätenas åtgärdsredovisningar, där kvalitetssystemet beskrivs ha stor betydelse, tillsammans med en förbättrad organisation och ansvarsfördelning som framgått ovan (bedömningsområdet styrning och organisation).

Bland flera goda exempel kan Luleå tekniska universitet nämnas, som tagit fram och implementerat ett kvalitetshjul för studentrekrytering där breddad rekrytering ingår. Med stöd i kvalitetshjulet tydliggörs en systematik i uppföljningen av arbetet samt en ansvarsfördelning kopplad till formuleringar och analyser av mål, vilka operationaliseras i aktiviteter före och under studietiden. Högskolan Väst har en intressant modell genom ett "uppföljnings-schema" för arbetet med breddad rekrytering. Schemat visar på en tydlig ansvarsfördelning för genomförande och vad som avses göras, vid vilken tidpunkt samt ansvarig för uppföljningsansvar och vad det innebär. Detta fungerar som ett verktyg för att systematisera uppföljning samt som underlag för reviderade handlingsplaner.

Flera lärosäten lyfter att systematisk uppföljning under studietiden kan vara viktigt för att öka kunskapen om breddad rekrytering. Exempelvis har Högskolan Kristianstad gjort djupare analyser av avhopp och genomströmning på utbildningsprogram med låg examensfrekvens, och med koppling till studenternas sociala bakgrund och betyg. Efter presentation för rektors ledningsgrupp, utvecklades systematiken för att ge fakulteterna underlag och förståelse

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

för vad som kan åtgärdas. Även Kungliga tekniska högskolan följer mer systematiskt upp genomströmning med hjälp av indikatorer som kvarvaro, examensfrekvens och antal tagna högskolepoäng.

Inom det konstnärliga området finns utmaningar med att analysera "kulturellt kapital", för att nå underrepresenterade grupper. Här kan uppföljningsarbetet vid Stockholms konstnärliga högskola särskilt nämnas som ett gott exempel. Högskolan har inlett ett samarbete med SCB för att ta fram statistik som fungerar bättre för konstnärliga utbildningar när det gäller etablering på arbetsmarknaden. Även Konstfack beställer utöver tillgänglig nationell statistik, kompletterande statistik från SCB utifrån i huvudsak relevanta kriterier, exempelvis folkbokföringslän, nationell och social bakgrund. Syftet är att undersöka sökandegrupper och studentpopulation för att ringa in underrepresenterade grupper.

Uppföljningsbara mål, nyckeltal och indikatorer

Vid utvärderingen bedömdes att de flesta lärosäten behövde utveckla mätbara och uppföljningsbara mål, samt relevanta och ändamålsenliga nyckeltal och indikatorer, för att kunna visa vilka effekter rekryteringsinsatser har haft. Lärosätena rekommenderades att genomlysas uppsatta mål för breddad rekrytering samt konkretisera och anpassa uppföljning till specifika förutsättningar och utbildningsprofil.

Åtgärdsredovisningarna ger en blandad och mångsidig bild av i vilken omfattning rekommendationer om uppföljningsbara mål, nyckeltal och indikatorer tillvaratagits och utvecklats av lärosätena. Flera lärosäten lyfter att uppföljning tidigare hade fokus på utbildningarnas attraktionskraft avseende kön, men nu har andra målgrupper identifierats och formulerats. Till dessa har lärosätena tagit fram relevanta nyckeltal inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet. Användning av nybörjarenkäter förefaller också vanligare nu för att ge en större helhetsbild av studenters bakgrund ur olika aspekter samt i vissa fall även hur nya studenter upplever sin studiemiljö. För vissa lärosäten är emellertid mål, nyckeltal och indikatorer fortfarande på utvecklingsstadiet och begränsas till användning av befintlig statistik för att visa tendenser, medan andra inte kommit så långt och menar att det är svårt att följa upp aktiviteter som vidtas.

Bak- och framgrund

Vid utvärderingen var det bedömargruppens uppfattning att uppföljning var ett genomgående utvecklingsområde, något de flesta lärosätena själva var medvetna om. Många lärosäten saknade systematisk uppföljning och fördjupade analyser, men använde ändå statistik från UKÄ och USB för att identifiera behov av insatser för breddad rekrytering. Statistikverket Bak- och framgrund från SCB och Ladokkonsortiet utnyttjades i ringa omfattning och bara av ett fåtal lärosäten. Idag är bilden annorlunda, och flertalet lärosäten gör uppföljning och analyser mera systematiskt. Användningen av Bak- och framgrund tycks ökat markant i omfattning för kartläggning och uppföljning av studenters bakgrund och andra relevanta parametrar. Det finns nu lärosäten som avsatt mer resurser för att arbeta med verket. Det nämns fortfarande att det kan vara resurskrävande att lära sig verket, men det är fortsatt bedömargruppens uppfattning att den insatsen snabbt betalar sig genom betydligt mer ändamålsenlig information för uppföljning såväl före, under som efter studietiden. Om ett

lärosäte anser sig sakna resurser och kompetens kan samverka med andra lärosäten rekommenderas – så sker i det påbörjade samarbetet mellan Marie Cederschiöld Högskola, Röda Korsets Högskola och Sophiahemmet Högskola, som gått samman för att effektivt arbeta kring nyckeltal och uppföljning av breddad rekrytering. Ett samarbete som detta ser bedömargruppen som ett föredöme, och behöver inte begränsas till mindre enskilda utbildningsanordnare, utan kan med fördel ske inom lärosätenas nätverk.

Slutsats fråga 4

De flesta lärosätena har vidtagit åtgärder helt eller delvis enligt rekommendationerna och systematik, ansvarsfördelning och analyser har utvecklats. Flera goda exempel återges i åtgärdsbeskrivningarna med utvecklade modeller och metoder för att följa upp och förbättra rekryteringen av underrepresenterade grupper, inte minst genom en ökad användning av Bak- och framgrund.

Vad hände med rekommendationerna till regeringen?

Utöver lärosätesspecifika och generella rekommendationer tillät sig bedömargruppen för utvärderingen 2022 att ge fyra rekommendationer till regeringen, i syfte att stödja högskolesektorn i dess fortsatta arbete med breddad rekrytering:

- *Regeringen bör ge UHR i uppdrag att med stimulansmedel stödja och inspirera samarbeten mellan lärosäten och skolhuvudmän, för att motverka samhällsstrukturella könsbundna studie- och yrkesval.*
- *Regeringen bör avsätta särskilda sökbara medel för gemensamma regionala initiativ för breddad rekrytering.*
- *Regering, lärosäten och stödjande myndigheter kan bättre ta tillvara tidigare utredningar för att bredda rekryteringen av flyktingar, skyddsbehövande och deras anhöriga, exempelvis rekommendationerna i SUHF:s slutrapport.*
- *Regeringen kan ge UHR i uppdrag att utarbeta en generell vägledning (handbok) i samarbete med SUHF, om hur lärosätena kan formulera uppföljningsbara mål, samt ta fram förslag på indikatorer och nyckeltal som stöd för lärosätenas arbete med breddad rekrytering (med koppling till Bak- och framgrund).*

Någon respons från regeringens sida kunde inte noteras efter publicering av Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av lärosätenas arbete med att främja och bredda rekryteringen till högre utbildning 2022. Detta var även fallet efter Universitets- och högskolerådets omfattande utredning 2016⁸, som ledde fram till rekommendationer till både regeringen och till lärosäten. Det finns emellertid nu vardera ett initiativ från två av regeringens myndigheter som bedömargruppen anser värdefulla för det fortsatta arbetet med breddad rekrytering, som gäller att motverka könsbundna studie- och yrkesval (Jämställdhetsmyndigheten) och stödmaterial för uppföljning (UHR).

⁸ UHR 2016. *Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper?*

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

Motverka könsbundna studieval

I regleringsbrevet för budgetåret 2024 avseende Jämställdhetsmyndigheten så framgår att Jämställdhetsmyndigheten ska främja samverkan mellan myndigheter när det gäller området könsbundna studie- och yrkesval, detta med särskilt avseende på att hjälpa aktörerna att bredda sin rekryteringsbas och behålla befintliga anställda.

Bedömargruppen ser positivt på att Jämställdhetsmyndigheten har fått ett sådant uppdrag eftersom det ligger i linje med de iakttagelser som bedömargruppen gjort i utvärderingen och uppföljningen. I en del åtgärdsredovisningar framgår det att det fortsatt finns en uppfattning om att ett enskilt lärosäte har ett begränsat handlings- och påverkansutrymme då könsbundna utbildningsval grundläggs tidigt. Detta har även noterats av Jämställdhetsmyndigheten^{9,10,11}. Samverkan framstår i ett sådant perspektiv som en nyckelfaktor för att främja och accelerera arbetet med breddad rekrytering ur ett könsperspektiv. Att olika aktörer samverkar är också centralt då könsbundna studieval är en komplex fråga som fordrar insatser på framförallt organisatorisk och strukturell nivå. Detta eftersom tidigare satsningar och reformer inom det svenska utbildningssystemet främst har fokuserat på den individuella nivån¹¹. Som framgått både i utvärderingen och uppföljningen så redovisar flera lärosäten satsningar inom området. De beskriver dock främst aktiviteter som handlar om att öka andelen kvinnor till mansdominerade utbildningar. Även om uppföljningen visar fler initiativ när det gäller att attrahera män till kvinnodominerade utbildningar så gör bedömargruppen bedömningen att samverkansinsatser framåt särskilt bör fokusera på att rekrytera och bibehålla män i kvinnodominerade utbildningar. Inte minst mot bakgrund av det omfattande rekryteringsbehov som välfärdssektorn står inför¹². Jämställdhetsmyndighetens uppdrag handlar om att stödja och främja samverkan mellan skolmyndigheter på alla nivåer (från förskola till högre utbildning) kopplat till att motverka könsbundna studie- och yrkesval. Bedömargruppen anser att ett sådant initiativ från regeringens sida med fördel skulle kunna initieras kring fler områden än kön/jämställdhet.

Vägledning för mål- och nyckeltal

I instruktionen för Universitets- och högskolerådet (Förordning 2012:811, 14§) ska myndigheten bland annat stimulera intresset för högskoleutbildning och främja breddad rekrytering till högskolan. Något särskilt uppdrag till UHR i linje med bedömargruppens rekommendationer till regeringen har inte getts, men UHR har tillsammans med Ladokkonsortiet tagit fram ett stödmaterial som ska vara till nytta för lärosätena när det gäller att mäta och sätta mål för breddad rekrytering¹³. Materialet utgår från verktyget Bak- och framgrund och syftar

⁹ Jämställdhetsmyndigheten. (2019). Jämställdhetsintegrering i Högskolor och Universitet [Lägesrapport].

¹⁰ Jämställdhetsmyndigheten. (2020). Jämställdhet i Akademin. (Rapport 2020:6).

¹¹ Jämställdhetsmyndigheten. (2022). Val efter eget kön. Jämställdhetsmyndigheten. (Rapport 2022:4).

¹² Jämställdhetsmyndigheten. (2023). Så ska fler välja jobb i välfärden. Förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval. (Rapport 2023:11).

¹³ Universitets- och högskolerådet – Mäta breddad rekrytering. (oktober 2024).

<https://www.uhr.se/breddad-rekrytering-och-deltagande/mata-breddad-rekrytering/>

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

till att skapa struktur och möjligheter att följa upp arbetet med breddad rekrytering, och att sätta rimliga mål.

Materialet är även tänkt att fungera som underlag för prioriteringar inom det egna lärosätet samt inspirera lärosätena att använda Bak- och framgrund mer i arbetet med breddad rekrytering. Stödmaterialen innehåller för närvarande tabeller för 35 utbildningsområden när det gäller kön, utländsk/svensk bakgrund, samt föräldrarnas utbildningsnivå. Alla lärosäten som har utbildningar inom respektive område visas, inklusive medelvärdet för alla lärosäten. På så sätt kan lärosätena både se vilka utbildningsområden som generellt har en snedfördelning utifrån olika variabler, och även var ens eget lärosäte ligger i förhållande till andra. Detta kan ge en vägvisning kring vilka frågor olika lärosäten bör arbeta mest med och vilka fakulteter som bör prioritera att sätta mål och genomföra insatser, och med vad. Det visar också vilka lärosäten som har liknande utmaningar och kan ha nytta av att samarbeta kring åtgärder.

Avslutande reflektioner

En positiv nationell bild med höjda ambitioner

Uppföljningen av den tematiska utvärderingen av lärosätenas arbete med breddad rekrytering visar att utvärderingen leder till kvalitetsdrivande processer. Det är genomgående en positiv bild och en höjd ambitionsnivå som presenteras i åtgärdsredovisningarna. Av de graderade bör- och kan-rekommendationer som gavs, har av en klar majoritet av lärosätena tagit till vara dessa och omsatt dem i konkreta åtgärder. Av samtliga givna rekommendationer, både bör och kan, är det runt 60 procent av dessa som tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna. Cirka 30 procent av rekommendationerna har tagits tillvara helt, eller delvis tagits tillvara för det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt eller delvis rimligt sätt till givna rekommendationer. Resterande 10 procent delas mellan att rekommendationerna delvis tagits tillvara eller inte tagits tillvara, och där åtgärderna inte relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna, eller så har lärosätet vidtagit andra relevanta åtgärder.

Lärosätena har analyserat och utvecklat organisation, styrdokument och sitt kvalitetssystem för att främja breddad rekrytering. Det finns skillnader i hur uppdraget tolkas och hur man identifierar underrepresenterade grupper, sätter mål och följer upp resultat, beroende på lärosätenas olika förutsättningar och utbildningsutbud. Olika åtgärder har vidtagits för att skapa ramar och förutsättningar för arbetet, såsom att inrätta särskilda organ. Exempel på det är integrering av breddad rekrytering i styrsystemet, tydliggöra ansvarsfördelningen och hur målsättningar beslutas. Det finns fortsatt olika synsätt på hur arbetet med breddad rekrytering bör organiseras och samordnas på lärosätena, samt vilka utmaningarna och framgångsfaktorerna är. Den positiva inställningen till breddad rekrytering är stor hos lärosätena. Initiativ och idériedom på aktiviteter riktade till skolan och andra viktiga åtgärder för att främja och bredda rekryteringen till högskolan är omfattande sett över hela sektorn. Utöver de flera goda exempel som beskrevs redan vid utvärderingen, har nya och goda initiativ och aktiviteter tillkommit. Flera goda exempel återges i åtgärdsbeskrivningarna med utvecklade modeller och metoder för att följa upp och förbättra rekryteringen av underrepresenterade

grupper, inte minst genom användning av Bak- och framgrund. Det gemensamma arbetet av UHR och Ladokkonsortiet för framtagande av ett stödmaterial är mycket välkommet och kan hjälpa lärosätena att sätta upp mål och för uppföljning samt att inspirera till en ökad användning av Bak- och framgrund i det strategiska arbetet med breddad rekrytering.

Arbetet med att främja och bredda rekryteringen är en pågående process, och ser olika ut beroende på lärosätenas förutsättningar och utbildningsprofiler. Efter att arbetet med breddad rekrytering under en längre period mer eller mindre stagnerat, sker nu på sätt och vis, en nystart med breddad rekrytering på flera lärosäten. Komplexiteten i rekryteringsarbetet kvarstår och arbetet med att främja rekrytering av underrepresenterade grupper kräver med nödvändighet olika lösningar och inte minst en långsiktighet. Utvärderingen och den efterföljande uppföljningen visar en stor spännvidd i vad lärosätena åstadkommer för åtgärder och i initierade aktiviteter, men med en genomgående positiv nationell bild enligt åtgärdsredovisningarna. Bedömargruppen noterar att flera goda samverkansinitiativ kring arbetet med breddad rekrytering har initierats som ett resultat av utvärderingen. Detta ser bedömargruppen mycket positivt på. Det öppnar upp för viktiga erfarenhetsutbyten och stärkta förutsättningar för gemensamma satsningar.

Rekrytering till forskarutbildning – en fortsatt utmaning

Breddad rekrytering till forskarutbildningen har förbättrats något över tid, men den sociala snedrekryteringen är fortsatt tydlig¹⁴. Överhuvudtaget tycks intresset för att satsa på en forskarutbildning minska för svenska studenter som väljer bort en karriär inom högskolan. Detta är något som UKÄ påpekade i sitt inspel till forskningspropositionen 2024¹⁵. Myndigheten menar att den negativa utvecklingen inte bara kan ge konsekvenser för befolkningens utbildningsnivå, utan även medföra bekymmer för kompetensförsörjning på den svenska arbetsmarknaden och högskolesektorns återväxt.

Att uppmuntra och rekrytera studenter till forskarutbildning är betydligt mer komplicerat än rekrytering till grund- och avancerad nivå. Det handlar här oftast om individuella studieplatser inom ett speciellt forskningsområde, och oftast som en följd av tilldelade externa forskningsmedel, som utlyses genom annonsering (enligt särskilda regler). Processen är utpräglat individuell i konkurrens som en kombination av antagning till forskarstudier och en tidsbegränsad doktorandanställning (4 år för doktorand och 2 år för licentiand). Doktorandanställning är den vanligaste finansieringsformen med 70 procent, men det förekommer även forskarstudier som finansieras genom stipendier eller som företagsdoktorander

Det kan här vara på sin plats att titta lite närmare på denna komplexa fråga. Att andelen nybörjare på forskarnivå är högre bland studenter med högutbildade föräldrar jämfört med studenter med lågutbildade föräldrar beror till stor del på att studenter med högutbildade föräldrar ofta studerar på de längre utbildningarna som ger behörighet till forskarstudier. Det beror också på att studenter med forskarutbildade föräldrar påbörjar forskarstudier i högre grad än andra grupper även när de har studerat på liknande långa utbildningar. Andelen i befolkningen födda 1993 som påbörjat en forskarutbildning senast vid 30 års ålder är

¹⁴ Universitetskanslersämbetet, Universitet och högskolor, Årsrapport 2024, Rapport 2024:21.

¹⁵ Synpunkter inför den forsknings- och innovationspolitiska propositionen, UKÄ 2023-10-31.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

endast 0,6 procent, vilket är en halvering jämfört med för 15 år sedan¹⁶. Av de som ändå försöker satsa på forskarstudier är övergången från grund- och avancerad utbildning generellt låg, endast 3 procent, men variationen är stor mellan grupper med olika social bakgrund. Av de som föddes 1993 och har forskarutbildade föräldrar, påbörjade 4,7 procent forskarstudier. För studenter vars föräldrar hade minst treårig eftergymnasial utbildning men inte forskarutbildning, var andelen 1,2 procent. Om föräldrarna hade gymnasial utbildning, 3 år eller kortare, var andelen 0,2 procent, och för studenter med förgymnasialt utbildade föräldrar var andelen bara 0,1 procent.

Doktorandrekrytering är också starkt kopplad till extern finansiering av forskning, och därmed är det en mycket stor dominans av antalet doktorander på de större universiteten och enfakultetsuniversiteten. Dessa lärosäten har tillsammans 86 procent av samtliga doktorander, de flesta inom medicin, naturvetenskap och teknik. De nya universiteten har 9 procent och högskolorna tillsammans 5 procent av landets cirka 17 500 doktorander. Antalet internationella doktorander 2023 utgjorde 41 procent, och rekryterade individer från annat svenskt lärosäte var 31 procent. Det betyder att 38 procent av studenter på det egna lärosätet fortsätter inom forskarutbildningen. Vissa forskningsämnen inom STEM och medicin har ett mycket stort antal internationella doktorander.

Det är således en utmaning när, var och hur insatser bäst sker för ett arbete med breddad rekrytering riktat mot forskarnivån. På grund av att intresset för en forskarkarriär tycks minska hos svenska studenter gäller detta även den generella rekryteringen till forskarstudier.

Det ligger möjligen utanför den här uppföljningen, men bedömargruppen betonar vikten av att avdramatisera vad en forskarutbildning innebär och betydelsen av tidig inspiration och uppmuntran genom att på varierande sätt låta studenterna ta del av pågående forskning. Redan på grundläggande nivå måste studenter få möta aktiva forskare och få ett aktivt lärande genom en mer forskningsbaserad undervisning. Enligt en rapport från Kungliga Vetenskapsakademien (KVA) är det här åsidosatt i Sverige, och de menar att många krafter i högskolesystemet drar isär forskning och utbildning¹⁷. Forskningsanknytningen är ofta otydlig och hanteras schablonmässigt. KVA menar att anknytningen till forskning måste genomsyra hela högskoleutbildningen – i politik och policyer, i planer och praktik, i utvärderingar och uppföljning. Det räcker inte att forskning och utbildning sker inom samma miljö och att disputerade lärare undervisar. Genom att tidigt inspirera studenterna, avmystifiera vad forskning innebär och ha ett nära samband mellan forskning och utbildning, kan studenterna ta del i hur kunskap växer fram vilket kan bidra till att bredda rekryteringen till forskarutbildningarna. En undervisning som är forskningsanknuten är viktig för alla studenter, även de som inte väljer en forskarkarriär, eftersom många yrken kräver förståelse för och kompetens i att forska, utreda och beställa forskning. Högskoleutbildning är här en viktig kanal till att sprida forskningsresultat. Inte minst för att motverka en växande resistens mot kunskap och forskningsresultat – en av många utmaningar för vårt demokratiska samhälle.

Arbete med breddad rekrytering behöver vidgas till skolan

¹⁶ Årsrapport 2024, Utbildning på forskarnivå, UKÄ Rapport 2024:21.

¹⁷ Forskningsanknytning - en nyckelfråga för den högre utbildningens kvalitet. Kungl. Vetenskapsakademien (2023). www.kva.se/forskningsanknytning

Årtionden av reformer och utredningar med många efterföljande åtgärder som lärosätena vidtagit, har successivt lett till att fler underrepresenterade grupper i befolkningen kunnat skaffa sig utbildning och tagit en examen på högskolenivå. Därmed har befolkningens utbildningsnivå generellt ökat och andelen i befolkningen med enbart förgymnasial och kortare gymnasieutbildning har minskat sedan några decennier. Men paradoxalt nog konstateras det i flera undersökningar att den sociala snedrekryteringen till högskolan fortsätter. Skillnaden i antalet studenter från studieovana hem och studenter med akademiska föräldrar består, och särskilt stor är den på forskarnivå.

Att det sociala arvet är dominerande och livsavgörande för en ung människas studie- och yrkesval råder det idag inte något tvivel om. I ett samhälle där skolan bland många svåra problem brottas med avsevärda övergångsproblem, där exempelvis var fjärde avgångselev på högstadiet inte uppnår gymnasiebehörighet och var femte elev inte slutför sina studier eller går ut gymnasiet med fullständiga betyg¹⁸, aktualiserar frågan om *när, var och hur* breddad rekrytering bäst startar och inte minst att frågan kräver ett gemensamt ansvar under hela utbildningssystemet. Redan när elever börjar en ny årskurs eller skolform saknar alltför många elever förkunskaper och problemen är särskilt stora i socioekonomiskt svagare områden. Att lämna grundskolan eller gymnasiet utan fullständiga betyg är en förfärlig tragedi för en ung människas start på vuxenlivet och framtida möjligheter i samhället.

Högskolesektorn är ensam om det lagstadgade uppdraget att aktivt främja breddad rekrytering, och det råder stor enighet inom sektorn att arbetet med att bredda rekrytering till högskolan är viktigt. Från utvärderingen och uppföljningen framgår att lärosätena på olika sätt kämpar på med sitt uppdrag att breda rekryteringen till högskolestudier. Frågan är om de kommer så mycket längre om inte de sociala och könsbundna studie- och yrkesvalen bryts tidigt i skolåldern, och då behövs det långsiktiga samarbeten. Det vore mer ändamålsenligt om ansvaret för breddad rekrytering låg på fler aktörer än enbart lärosätena. Skolan behöver inrymmas i ett gemensamt nationellt uppdrag, så att breddad rekrytering genomsyrar hela utbildningssystemet. Skolan har enligt Skollagen i uppdrag att *"Alla barn och ungdomar skall, oberoende av kön, geografiskt hemvist samt sociala och ekonomiska förhållanden, ha lika tillgång till utbildning i det offentliga skolväsendet för barn och ungdom. Utbildningen skall inom varje skolform vara likvärdig, varhelst den anordnas i landet."* Men frågan är om skolans uppdrag är nog tydligt för att initiera aktivare verksamheter med breddad rekrytering av kommuner och skolhuvudmän, även om den tematiska utredningen visat att det finns undantag där ett samarbete sker med ett lärosäte. En fortsatt breddad rekrytering kräver ett fullt ut fungerande utbildningssystem med systematiska samarbeten och ett kollektivt uppdrag och ansvar.

¹⁸ Skolverket 2023, Sveriges officiella statistik.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

Bedömargruppens yttranden angående bedömning av vidtagna åtgärder

Lärosäte Akademi för Ledarskap och Teologi	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
Bedömningsområde Styrning och organisation		
1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)		
Rekommendationer:		
<ul style="list-style-type: none">Lärosätet bör klargöra vilka mål man har avseende bredd i rekryteringen, och hur man beaktar lärosätets inriktning i främjandet av dessa mål.Lärosätet kan konkretisera mål för och tolkning av breddad rekrytering samt fördjupa analysen av vad man vill uppnå och varför.		
Bedömning		
De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.		
Motivering		
Lärosätet för ett konstruktivt och konkret resonemang kring mål och målgrupper för breddad rekrytering. Fokus ligger på breddning vad gäller nationellt ursprung och geografisk hemvist, vilket är rimligt i förhållande till nuvarande studentsammansättning. Flera konkreta åtgärder presenteras som bör kunna påverka rekryteringen i önskad riktning.		
Lärosätets inriktning beaktas i åtgärderna, om än med en annan tolkning än den bedömargruppen avsåg. Åtgärderna beaktar lärosätets inriktning genom att använda huvudmannens kontaktnät bland församlingar nationellt och internationellt för att uppnå ökad nationell och geografisk breddning, vilket i och för sig är en rimlig metod för de syftena men ger en smal ingång för omgivande samhälle - något som lärosätet fortsatt behöver arbeta med.		
Denna snäva ingång befäster och förstärker den tankemässiga avgränsning som följer av lärosätets inriktning, vilket låg till grund för de rekommendationer från bedömargruppen som berörde lärosätets inriktning. Ett viktigt skäl till att bredda rekryteringen till högre utbildning – förutom individuella rättvisaspekter – är att få in en mångfald av idéer och perspektiv i utbildningen, så att olika tankar bryts mot varandra i undervisningen, vilket höjer den akademiska kvaliteten. Att rekrytera via nätverk av församlingar, som alla vilar på väsentligen samma kristna grund, gagnar inte den sortens idémässig mångfald.		

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

Utbildningsportföljen vid lärosätet torde främst locka studenter med kristen bakgrund, så att studenter med annan livsåskådning blir underrepresenterade. Detta är något som lärosätet behöver förhålla sig till i sitt breddningsarbete.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör säkerställa att tillräcklig tid ges till arbetet med breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har fattat beslut helt i enlighet med rekommendationen, på ett sätt som är ändamålsenligt och rimligt i förhållande till lärosätets storlek och resurser.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör problematisera hur de bäst breddar rekryteringen med hänsyn till den inriktning som lärosätet har.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har här delvis tagit till sig bedömgrippens resonemang kring trosuppfattning och homogenitet, och redogör för hur ett urval av lärosätets utbildningar även attraherar studenter utanför huvudmannens församlingar. Bedömgrippen ser försiktigt positivt på denna ansats till förståelse för betydelsen av idémässig breddning. Dock förblir studentpopulationen tydligt homogen och bredden begränsad, då rekryteringsgrunden främst består i ett begränsat antal religiösa församlingar. Detta påbörjade arbete behöver lärosätet fördjupa och fortsatt aktivt arbeta kring.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör ta fram nyckeltal kopplade till målsättningar för arbetet med breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet presenterar en uppsättning relevanta nyckeltal, som från och med 2023/24 tas fram och används i breddningsarbetet, helt i enlighet med rekommendationen.

Lärosäte Beckmans designhögskola	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
Bedömningsområde Styrning och organisation		
1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)		
Rekommendationer:		
<ul style="list-style-type: none">Lärosätet bör tydligare tolka vad breddad rekrytering innebär för dem.Lärosätet bör tydliggöra vad som är målsättning och målgrupp.Lärosätet bör konkretisera kvantitativa mått som går att följa upp.Lärosätet kan se över hur man utökar rekryteringen utanför Stockholm och analysera om utbildningarna verkligen förklarar den geografiskt smala rekryteringen.		
Bedömning		
De graderade rekommendationerna har inte tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar inte på ett rimligt sätt till rekommendationerna.		
Motivering		
Den tolkning av begreppet breddad rekrytering lärosätet gör i sin åtgärdsredovisning utgör inte något förtydligande av den tidigare tolkningen. Lärosätet tydliggör i åtgärdsredovisningen målsättning för breddad rekrytering, vilket är bra, men bedömggruppen tycker att man även nu i avsnittet om målgrupper har svårt att skilja ut vad som är målgrupp för just breddad rekrytering jämfört med allmän rekrytering.		

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

Utifrån sina förutsättningar så följer man upp vissa mått, antal aktiviteter och antal män/kvinnor. Det är såvitt vi kan utläsa samma arbetssätt som man hade vid självvärderingen och därmed kvarstår behovet av att ta fram och konkretisera uppföljningsbara kvantitativa mått.

Angående rekommendationen om att öka rekryteringen utanför Stockholm visar lärosätet på hur man gjort en satsning på marknadsföring som når utanför Stockholm och man menar också att man nu har en bredd i studentgruppen vad gäller geografisk spridning. Bedömargruppen har dock inte sett konkreta data som belägger detta.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

För denna utvärderingsfråga hade bedömargruppen inga rekommendationer i utvärderingen.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör tydliggöra vad som är allmänna rekryteringsinsatser och vilka insatser som görs som del av arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör fortsätta att utveckla den uppsökande verksamheten utifrån definierade målgrupper, och i större utsträckning uppsöka platser där målgrupperna finns, också utanför Stockholm.
- Lärosätet bör fokusera på färre arrangemang.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar delvis på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet gör en tydlig förklaring och fördelning av rekryteringsinsatserna i det som är särskilt riktat för breddad rekrytering. Lärosätet har en tydlighet i den uppsökande verksamheten geografiskt och har valt att under 2023 fokusera på ett avgränsat område, men det är fortfarande Stockholmsbaserat, något som fortfarande behöver problematiseras utifrån den högst begränsande geografiska rekryteringsbas detta utgör. Man har valt att avgränsa antalet arrangemang och gör det då med koppling till Järva.

Sammantaget anser bedömargruppen att man har genomfört åtgärder kopplat till de rekommendationer man fått, men den fortsatt snäva kopplingen till Stockholm gör att vi anser att rekommendationerna till viss del kvarstår.

Datum
2024-11-14

Reg.nr
411-00226-23

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Rekommendationer:

- Lärosätet bör ta fram nyckeltal för fler aspekter av breddad rekrytering.
- Lärosätet bör tydliggöra hur nyckeltalen i loggboken tas fram och ska användas.
- Lärosätet bör följa upp sitt breda arbete inom rekryteringsinsatserna med någon form av utvärdering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet svarar inte på den första rekommendationen vilket gör att den inte går att bedöma, men förklarar kopplat till de följande två om hur man ser på exempelvis loggboken. Nyckeltalen menar lärosätet ska ses som statistik och stötta i att visa tendenser och att man där följer statistik över antagna kvinnor och män.

Lärosätet ger ett exempel på hur utvärdering av aktiviteter sker och hur direkta lärdomar från detta tas om hand och utvecklingsarbete vidare utformas, något bedömargruppen ser positivt på. Lärosätet skriver i avsnittet att "Nyckeltal och utvärderingar är ett område som behöver utvecklas". Bedömargruppen tycker att det är bra att man är medveten om sina brister och att man önskar utvecklas.

Lärosäte Blekinge tekniska högskola	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
---	---	--

Bedömningsområde Styrning och organisation

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)

Rekommendationer:

- Lärosätet bör ta fram en handlingsplan med kvantitativa mål för rekryteringsarbetet, både på grundnivå och avancerad nivå samt forskarutbildningsnivå.
- Lärosätet bör kontinuerligt följa upp studentpopulationens sammansättning över tid utifrån sina identifierade målgrupper.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Motivering**

Lärosätet har tagit fram en handlingsplan med en strategi, övergripande mål, organisation och åtgärder (beslutad av rektor 240226). Enligt lärosätets åtgärdsredovisning finns kvantitativa mål för underrepresenterat kön på lärosätets alla utbildningsprogram. Målen är att andelen utbildningar som har en könsfördelning 60/40 ska vara i 30 % (2026), vilket är ambitiöst och bra enligt bedömaregruppen. År 2023 låg andelen program med könsfördelningen 60/40 på 7 %. Lärosätet har med 56 % redan en rimlig andel studenter från studieovana hem, men har inte haft kvantitativa mål satta. Några kvantitativa mål finns inte heller för forskarutbildning, vilket bedömaregruppen har förståelse för. Lärosätet menar att statistik talar för att det är ett öppet och tillgängligt lärosäte, vilket man strävar efter i sitt arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. Lärosätet skriver dock inget i åtgärdsredovisningen om rekrytering av studenter med utländsk bakgrund, vilket identifierades som en underrepresenterad grupp i självvärderingen.

Inom ramen för sitt kvalitetssystem genomför lärosätet uppföljning och analys av sökta, kvarvar och genomströmning per utbildningsprogram. Statistiken är uppdelad på kön och lärosätet skriver som åtgärd att statistik för studenter från studieovana hem och studenter med särskilt stöd framöver ska ingå i uppföljningarna, men hur studenternas bakgrund ska följas upp finns inte beskrivet i lärosätets handlingsplan. Rådet för breddad rekrytering och breddat deltagande ansvarar för analys, målsättning och att föreslå nya aktiviteter. Enligt bedömaregruppen finns därmed en systematik i arbetet med breddad rekrytering.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätets råd bör inkludera fler aktiva representanter från den akademiska verksamheten för ökat engagemang och utväxling i arbetet med breddad rekrytering, t.ex. utbildningsansvariga, lärare och studenter.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har sedan 2021 ett råd för breddad rekrytering och breddat deltagande, där några administrativa chefer med relevans för utbildning och projektledare för insatser i gymnasieskolan ingått. Rådet har enligt åtgärdsredovisningen arbetat med att finna sin form och andra lämpliga funktioner. Rådet utökades 2021 med två lärarrepresentanter från de största utbildningsprogrammen (Teknik och hälsa) samt en doktorand, där organisation och funktion finns beskrivet i lärosätets Mål och handlingsplan 2024. Bedömaregruppen anser åtgärden föredömlig då den bör ge goda förutsättningar för samordning, utveckling och en balans av olika aktiviteter även på programnivå.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)**

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Rekommendationer:**

- Lärosätet bör utveckla insatser för att öka intresset hos underrepresenterade grupper vid rekrytering till utbildningsområden utöver teknik, framför allt för målgruppen män till vårdutbildningar.
- Lärosätet kan överväga att utveckla ett mer långsiktigt samarbete med skolor på alla stadier, med fokus på att nå ut till flera av de identifierade underrepresenterade grupperna.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har ökat sina insatser för breddning till sina vårdutbildningar, exempelvis genom de så kallade "sjuksköterskedagarna" för högstadie- och gymnasieelever. Det genomförs riktade besök för att visa på koppling mellan teknik och vård i lärosätets utbildningar och senare i yrken. Lärosätet hoppas därmed att det kan öka intresset för män att söka vårdutbildningar. Regionen och kommuner medverkar också och berättar särskilt om vårdirken som i regel lockar fler män, som ortopedi och ambulans enligt lärosätet. Bedömggruppen anser att aktiviteterna utgör goda exempel, och välkomnar att lärosätet enträget försöker finna nya vägar för att få fler män till kvinnodominerande yrkesval, trots utmaningarna att bryta de kända strukturella problemen med könsbundna studieval i tidig ålder.

Lärosätet har, enligt vad bedömggruppen konstaterade i utvärderingen, flera relevanta aktiviteter för att bredda rekryteringen. Bedömggruppen efterlyste dock, i det tidigare yttrandet, beskrivningar av aktiviteter som särskilt riktade sig till underrepresenterade grupper, utöver teknikområdet. I åtgärdsredovisningen beskrivs förutom ovanstående aktiviteter för att öka män till vårdirken, ett antal riktade och ändamålsenliga rekryteringsåtgärder genom aktiviteter som riktar sig till skolor med elever med låg andel högutbildade föräldrar. Lärosätet har utvecklat samarbetet med grund- och gymnasieskolor. Flera goda exempel ges, och det finns också nu etablerat en samverkansgrupp mellan lärosätet och kommunen, vilket bedömggruppen tycker är utmärkt.

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

- Lärosätet bör koppla de nyligen beslutade strategiska målen och delmålen till en struktur för uppföljning av breddad rekrytering inom sitt systematiska kvalitetssäkringsarbete.
- Lärosätet bör systematiskt göra uppföljningar av de olika aktiviteter och åtgärder som genomförs, även de långsiktiga, och återkoppla utfall och analys till verksamheten.
- Lärosätet bör genomföra studentundersökningar, för att utveckla och säkerställa en inkluderande studiemiljö.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Motivering**

Lärosätet har enligt åtgärdsredovisningen kopplat uppföljningen av breddad rekrytering till sin process för uppföljning av utbildningsprogrammen, som är en del av kvalitetssystemet. Detta innebär, enligt bedömargruppen, att arbetet systematiserats. Rådet för breddad rekrytering och breddat deltagande ansvarar för den systematiska uppföljningen, där kvalitetsarbetets årshjul följer den etablerade PDCA-cykeln. Aktiviteter och åtgärder som berör breddad rekrytering är sammanställda av rådet, och följs upp löpande. Riktade rekryteringsaktiviteter ska enligt lärosätet följas upp och analyseras för att följa trender avseende kön och studenter från studieovana hem, och rapporteras och diskuteras i lärosätets utbildningsråd. Lärosätet beskriver också i sin åtgärdsredovisning hur kursvärderingar, inkluderar frågor som rör studiemiljö, där institutioner arbetar kontinuerligt med studenternas synpunkter för att förbättra studiemiljön. En årlig nybörjarenkät innehåller en fråga om upplevelsen av en välkomnande och inkluderande studiemiljö, både som gradering och som fritextsvar, vilket även från 2025 kommer att ingå i lärosätets programvärderingar. Bedömargruppen välkomnar dessa goda initiativ.

Lärosäte Chalmers tekniska högskola	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
---	---	--

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Bedömningsområde Styrning och organisation****1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör komplettera sitt strategiska ramverk och förtydliga sitt visionära mål med en egen lärosätesspecifik tolkning av breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och befintliga studentpopulation.
- Lärosätet bör ta fram uppföljningsbara mål och identifiera målgrupper för sin rekrytering till samtliga utbildningsnivåer.
- Lärosätet kan fördjupa sin diskussion om hur man vill öka andelen studenter från flera underrepresenterade grupper.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärdsrelaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har genom analyser av sin student- och doktorandpopulation tydliggjort vilka studenter som är underrepresenterade på lärosätetsnivå och vilka variationer det finns i studentpopulationen på programnivå. I åtgärdsredovisningen framgår det att a) Studenter från studieovana hem är en underrepresenterad grupp på lärosätetsnivå. b) Kvinnor är en underrepresenterad grupp på lärosätetsnivå, men på programnivå finns variationer. c. Studenter med utländsk bakgrund är inte en underrepresenterad grupp på lärosätetsnivå, men på programnivå finns variationer. Lärosätet har ännu inte, med utgångspunkt i tolkningen av vilka grupper som är underrepresenterade, tagit fram några specifika uppföljningsbara mål. Bedömargruppen anser dock att åtgärdsredovisningen ger stöd för att detta är ett arbete som initierats, och är under fortsatt utveckling. Lärosätet har även påbörjat en fördjupad diskussion kring om hur andelen studenter från flera underrepresenterade grupper kan öka.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör tydliggöra och utveckla hur ansvarsfördelningen ser ut för arbetet när det gäller att formulera mål samt genomföra och följa upp arbetet – från ledningsnivå till programnivå.
- Lärosätet kan tydliggöra ansvarsfördelningen i det mål- och strategidokument som lärosätet bedömer att det finns ett behov av att ta fram.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

- Lärosätet kan överväga att inrätta en samordnande funktion, ett formaliserat forum eller en samordningsgrupp med personer från olika delar av verksamheten, för att vidareutveckla arbetet med breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet framhåller att arbetet med breddad rekrytering ingår i arbetet med jämlikhet och inkludering samt i lärosätets systematiska kvalitetsarbete. Det framgår vidare av åtgärdsredovisningen att det inom ramen för kvalitetsarbetet finns en tydlig ansvarsfördelning vad gäller att formulera mål, genomföra och följa upp arbetet från ledningsnivå till programnivå. Ansvarsfördelningen är reglerad i fastställda uppdragsbeskrivningar. Lärosätet har därtill vidtagit ytterligare åtgärder för att förtydliga ansvarsfördelningen avseende arbetet med att besluta om mål, vilka aktiviteter som ska genomföras och vad som ska följas upp. Detta kommer till uttryck i vidareutvecklingen av GruLg:s utskott, Handboken till stöd för programledningarna samt genom nya mallar för kvalitetsrapporter.

Lärosätet gör bedömningen att det inte är lämpligt att inrätta ett separat forum för samordning av breddad rekrytering utan att det ska hanteras inom ramen befintliga strukturer av kvalitet och uppföljning. Vidare pågår det ett arbete som innebär stärkt samordning genom lärosätets kvalitetssamordnare och rådgivare i rektorsstaben. Med stöd i de åtgärder som lärosätet i övrigt vidtagit instämmer bedömargruppen i denna bedömning.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör samordna de aktiviteter som man genomför inom olika delar av verksamheten för att bredda rekryteringen, och tydliggöra hur de kopplar till de målgrupper man vill nå.
- Lärosätet bör specificera behoven av breddad rekrytering för utbildningar på avancerad nivå och forskarnivå, och utveckla insatser och aktiviteter för att möta dessa behov.
- Lärosätet kan reflektera över om bilden som en prestigehögskola bör bemötas, och i så fall hur arbetet med att förändra samhällets uppfattning av lärosätet ska gå till.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har med stöd i den interna arbetsgruppens arbete utvecklat insatser för att bredda rekryteringen. Det handlar bland annat om aktiviteter inom jämställdhet och likabehandling, mentorskapsprogram och kommunikation. Det framgår vidare av åtgärdsredovisningen hur olika aktiviteter samordnas mellan olika organ. Några insatser har följts upp och exempelvis framhåller lärosätet att samlade

Datum
2024-11-14

Reg.nr
411-00226-23

rekryteringsprocesser till doktorandtjänster inom fysik och nanovetenskap medfört jämnare könsbalans bland sökande och fler sökande med hög kvalitet. Det framgår vidare av åtgärdsredovisningen att arbetsgruppen presenterat ytterligare förslag på presumtiva aktiviteter för att bredda rekryteringen. Dessa kommer respektive ledningsfunktion att hantera. Därtill pågår en diskussion kring bilden av lärosätet som "prestigehögskola", delvis också kopplat till den pågående analysen av varumärket utifrån ett intresseperspektiv.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Rekommendationer:

- Lärosätet bör tydliggöra hur uppföljningen av breddad rekrytering går till på programnivå och på forskarutbildningsnivå, och hur återkopplingen mellan uppföljning och verksamhetsstyrning genomförs.
- Lärosätet bör analysera resultatet av aktiviteter och initiativ, även av sina långsiktiga insatser riktade mot skolan, med utgångspunkt från de mål och målgrupper de avser att nå.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Det framgår i åtgärdsredovisningen att uppföljningen, återkopplingen av arbetet med breddad rekrytering på såväl grundnivå, avancerad nivå som forskarutbildningsnivå är en del av kvalitetsarbetet och att lärosätet har en tydlig ansvarsfördelning vad gäller att formulera mål samt genomföra och följa upp arbetet från ledningsnivå till programnivå. Hittills har uppföljningar primärt varit inriktade på att följa utbildningarnas attraktionskraft med avseende på kön, men mot bakgrund av arbetsgruppens analys och förslag så tolkar bedömargruppen det som att dessa även kommer att breddas. Lärosätet lyfter fram att långsiktiga insatser riktade mot skolan är svåra att analysera. Bedömargruppen vidhåller dock att sådana analyser fortsatt är centrala för resultatet av det långsiktiga arbetet med breddad rekrytering.

Lärosäte Enskilda högskolan Stockholm	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
---	---	--

Bedömningsområde Styrning och organisation

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)

Rekommendationer:

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

- Lärosätet bör tolka sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och sin utbildningsprofil.
- Lärosätet kan skaffa sig bättre kunskap om hur student- och doktorandpopulationen ser ut och vilka de underrepresenterade grupperna är, särskilt på avdelningsnivå.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har inte specifikt tolkat uppdraget med breddad rekrytering. Lärosätet har dock tydliggjort frågan i sin strategiska verksamhetsplan 2024 samt till sin ekumeniska utbildningsprofil utökat utbudet med två centrumbildningar. Lärosätet beskriver dessa som kreativa mötesplatser som avser fokusera på planetens långsiktiga överlevnad respektive unga människors delaktighet och inkludering i kyrkorna. Ambitionen förväntas bidra till breddad rekrytering utifrån en mer tydlig profilering. Lärosätet har påbörjat ett arbete med att med större precision kartlägga studentpopulationer på avdelningsnivå, enligt verksamhetsplanen för 2024.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör utveckla och tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering organiseras och samordnas på olika nivåer.
- Lärosätet kan klargöra hur den undervisande personalen kan vara förebilder i arbetet med breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har tydliggjort organisation och samordning av breddad rekrytering, genom att på avdelningsnivå utveckla studierektorsfunktionens roll för analys och uppföljning, utvecklat kommunikationen mellan studierektor och kommunikationsavdelningen samt för ökad prioritering flyttat ledningen av likabehandlingsrådet från rektor till chef för verksamhetsstödet. Lärosätet har ännu inte vidtagit åtgärder för att tydligare beskriva hur den undervisande personalen kan vara förebilder för breddad rekrytering men har för avsikt att på avdelningsnivå föra dialog om detta.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör göra skillnad på aktiviteter för generell rekrytering och särskilda insatser för att aktivt främja och bredda rekryteringen, med fokus på att utveckla de senare.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

- Lärosätet kan erbjuda kompetensutveckling och stöd till undervisande personal om breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet beskriver ett påbörjat och utökat arbete med breddad rekrytering genom att bryta ner frågan på avdelningsnivå. Ett flertal direkta aktiviteter kompletterar generell kommunikation och rekrytering med mer riktad mot underrepresenterade grupper, och samordnas av studierektorer och kommunikationsenheten under ledning av prefekterna. En arbetsgrupp har tillsatts för utveckling av undervisning på distans för att bättre nå studentgrupper utanför Stockholmsområdet – ett bra initiativ enligt bedömggruppen. Särskilt för studieovana studenter har ett arbete med mottagandeåtgärder genom en introduktionsvecka samt ett seminarium om arbetslivsanknytning introducerats. Lärosätet har upphandlat kompetensutveckling för att utveckla kompetens och ge lärare redskap att stärka inkludering och motverka diskriminering.

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

- Lärosätet bör systematiskt följa upp sitt arbete med breddad rekrytering, exempelvis inom ramen för sitt kvalitetsarbete och lika villkor.
- Lärosätet bör sätta mätbara mål och utveckla ändamålsenliga indikatorer för uppföljning av utbildning på alla nivåer och utifrån lärosätets specifika förutsättningar.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har inom sitt kvalitetsarbete brutit ner analys och åtgärder på avdelningsnivå för att följa upp riktade insatser mer systematiskt, men anger att det är än så länge för tidigt att bedöma utfallet av vidtagna åtgärder (enligt 3 ovan). Lärosätet är försenade i kvalitetsarbetet med analyser på avdelningsnivåer och har ännu inte satt några tydliga målsättningar. Åtgärder som genomförts följs upp och utvärderas och kommer att ligga till grund för mål och indikatorer i kommande verksamhetsplan. Åtgärdsbeskrivningen ger enligt bedömggruppen stöd för att lärosätets utveckling av kvalitetsarbetet kommer att lägga en grund för dess framtida arbete med breddad rekrytering.

Lärosäte

Försvårshögskolan

Huvudområde/examen

Tema Breddad rekrytering

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Bedömningsområde Styrning och organization****1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör utveckla en lärosätesspecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering, där man tar hänsyn till vilka de underrepresenterade grupperna är på olika utbildningsnivåer.
- Lärosätet bör med stöd i en utvecklad lärosätesspecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering formulera uppföljningsbara mål med sitt arbete samt knyta dem till lärosätets övriga strategier med tillhörande mål.
- Lärosätet bör mer systematiskt kartlägga och utveckla kännedom om sin studentpopulation både före, under och efter studierna.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har börjat använda sig av statistikverktyget Bak- och framgrund och med stöd i detta verktyg konstaterat att kvinnor, studenter från studieovana hem är underrepresenterade grupper vid lärosätet liksom studenter som är utrikesfödda eller har minst en utrikesfödd förälder. Lärosätet konstaterar därtill att studenter som är barn till två utrikes födda föräldrar är än mer underrepresenterade än de som bara har en utrikesfödd förälder. Utöver att lärosätet har använt Bak- och framgrund för att skaffa sig en nulägesbild över studentpopulationen så kan bedömggruppen, med stöd i åtgärdsredovisningen, inte utläsa om eller hur lärosätet arbetar med att mer systematiskt kartlägga och utveckla kännedom om studentpopulationen före, under och efter studierna. I Jämställdhetsplanen, som är under revidering, framgår att ett mål är "Att attrahera studenter och anställda med bakgrund i underrepresenterade grupper." Lärosätet har dock inte, vad bedömggruppen kan utläsa, satt upp några mer uppföljningsbara mål med sitt arbete. En ny Likavillkorsplan är under utveckling, i vilken breddad rekrytering bland annat kommer att adresseras.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör utveckla ansvarsfördelningen i arbetet med breddad rekrytering, för att förtydliga vilken funktion som beslutar om mål, hur och vilka aktiviteter som ska genomföras samt vad som ska följas upp.
- Lärosätet kan överväga att skapa ett formaliserat forum, exempelvis ett råd eller en styrgrupp för arbetet med breddad rekrytering, som har bred representation från kärn- respektive stödverksamheten inklusive studenter.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Bedömning**

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Det framgår i åtgärdsredovisningen att lärosätet arbetar med så kallade tvärsektionella frågeställningar, i vilka bland annat breddad rekrytering ingår. Denna typ av frågeställningar hanteras inom ramen för ordinarie verksamhet då separata forum anses bidra till att frågorna blir skilda från övrig verksamhet och tenderar att bedrivas i stuprör. Mot bakgrund av övriga åtgärder som vidtagits anser bedömggruppen att lärosätets bedömning förefaller vara ändamålsenlig. Vidare framhåller lärosätet att det i Arbetsordningen framgår att samtliga funktioner och organ inom ramen för sin verksamhet och sitt ansvarsområde ska verka för breddad rekrytering. Det framgår därtill i åtgärdsredovisningen att varje ämne ansvarar för att ta fram en kvalitetsutvecklingsplan inför de systematiska kvalitetsdialoger som rektor leder och där prefekterna är ansvariga från ämnenas sida. I kvalitetsutvecklingsplanen adresseras bland annat breddad rekrytering.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör med stöd i en lärosätesspecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering och uppföljningsbara mål för arbetet fördjupa sin diskussion om vilka aktiviteter som är adekvata för att bredda rekryteringen.
- Lärosätet bör undersöka hur behoven ser ut av breddad rekrytering på forskarutbildningsnivå, och utifrån behoven utveckla insatser.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har inte tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar inte på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

I åtgärdsredovisningen framgår det att lärosätet genomför och har genomfört en rad aktiviteter. Bedömggruppen anser dock att aktiviteterna är av mer allmänt främjande karaktär och att flera av dem rör breddat deltagande och internationalisering. Det handlar således om viktiga insatser, men det går inte av åtgärdsredovisningen att utläsa vilken bäring lärosätet bedömer att dessa har för att bredda rekryteringen i relation till de identifierade underrepresenterade grupperna. Bedömggruppen kan inte, med stöd i åtgärdsredovisningen, utläsa att lärosätet har undersökt hur behoven ser ut av att bredda rekryteringen specifikt på forskarutbildningsnivå.

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

Rekommendationer:

- Lärosätet bör utveckla en systematik i uppföljningen av sitt arbete med breddad rekrytering och tydliggöra om arbetet ska integreras, dokumenteras och följas upp inom ramen för lärosätets kvalitetssäkringsarbete eller arbete med lika villkor samt vilken koppling det har till verksamhetsstyrningen.
- Lärosätet bör i sitt uppföljningsarbete ta fram relevanta nyckeltal och indikatorer på lärosätes- och programnivå som systematiskt följs upp och som relaterar till mer utvecklade mål för arbetet med breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Det framgår i åtgärdsredovisningen att det kopplat till Jämställdhetsplanen (och den kommande Lika-villkorsplanen) finns årliga aktiviteter i form av en aktivitetsplan med åtgärdslista, där bland annat aktiviteter inom breddad rekrytering ingår. Åtgärdslistan ses över och revideras årligen inom ramen för högskolans reguljära processer för tematiska handlingsplaner som ligger strukturellt under högskolans verksamhetsplan. Vidare följs arbetet med breddad rekrytering upp på ämnesnivå i samband med kvalitetsdialoger. Rektor leder de årliga kvalitetsdialogerna och prefekterna är ansvariga från ämnens sida.

Utöver att lärosätet följer upp verksamheten genom en indikator som handlar om in- och utresande utbytesstudenter kan bedömargruppen med stöd i åtgärdsredovisningen inte utläsa att lärosätet har tagit fram några ytterligare nyckeltal och indikatorer på lärosätes- och programnivå som relaterar till breddad rekrytering.

Lärosäte Gymnastik och idrottshögskolan	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
---	---	--

Bedömningsområde Styrning och organization

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)

Rekommendationer:

- Lärosätet bör göra en tydligare tolkning av vad breddad rekrytering innebär utifrån lärosätets specifika förutsättningar, och utarbeta övergripande strategiska mål.
- Lärosätet bör formulera uppföljningsbara mål i arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör formulera tydligt identifierbara målgrupper för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan överväga namnbyte på tränarprogrammet och hälsopedagogprogrammet som ett sätt att attrahera både kvinnor och män till respektive utbildning.

Bedömning

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har sedan 2020 en ny organisation för det operativa arbetet med utbildning och för högskoleövergripande kvalitetssäkring och uppföljning. Lärosätet har sedan 2022 utvecklat en ny modell för verksamhetsplanering och uppföljning. I denna organisations- och styrningsmodell är det systematiska arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande integrerat i processerna för verksamhetsplanering, uppföljning och kvalitetssäkring.

Lärosätet har tagit fram en tolkning av vad breddad rekrytering innebär utifrån lärosätets specifika förutsättningar, utarbetat övergripande strategiska mål, formulerat uppföljningsbara mål samt identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. Detta har skett inom ramen för modellen för verksamhetsplanering och uppföljning från 2022.

Lärosätet har analyserat rekommendationen om att överväga namnbyte på tränarprogrammet och hälsopedagogprogrammet som ett sätt att attrahera både kvinnor och män till respektive utbildning. Lärosätet ändrade namnet på hälsopedagogprogrammet till hälsopromotionsprogrammet för att bättre spegla utbildningens innehåll. De beslutade att inte ändra namnet på tränarprogrammet, eftersom begreppet "tränare" är etablerat och beskriver programmets inriktning.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör ta fram tydliga rutiner och processer för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan förankra arbetet med breddad rekrytering genom exempelvis ett formaliserat råd med bred representation i verksamheten inklusive studenter.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

I och med lärosätets omorganisation och införandet av nya styr- och kvalitetssäkringsmodeller från 2022 så är det systematiska arbetet med breddad rekrytering integrerat i verksamhetsplanering, uppföljning och kvalitetssäkring. Rutiner och processer för arbetet med breddad rekrytering ingår i verksamhetsplaneringen och uppföljningen på högskoleövergripande nivå. På institutionsnivå ingår breddad rekrytering i den systematiska kvalitetsuppföljningen av kurser och program sedan 2020.

Lärosätet har inte bildat ett formaliserat råd för att förankra arbetet med breddad rekrytering. I stället har lärosätet använt sig av befintliga strukturer och forum där samverkan sker med studenter. Lärosätet menar att genom att använda befintliga strukturer och forum så säkerställer lärosätet att frågan om breddad rekrytering integreras i det ordinarie arbetet. Bedömargruppen anser att detta är en annan relevant åtgärd.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat****3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör systematiskt utveckla aktiviteter och koppla dem till mål för arbetet med breddad rekrytering och för identifierade målgrupper.
- Lärosätet kan utveckla samarbetet med idrottsrörelsen för att nå underrepresenterade grupper.
- Lärosätet kan engagera alumner för att nå nya grupper av presumtiva studenter.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Utveckling av aktiviteter och mål för arbetet med breddad rekrytering är en del av lärosätets arbete på högskolegemensam nivå genom lärosätets omorganisation och införandet av nya styr- och kvalitetssäkringsmodeller från 2022. På institutionsnivå baseras aktiviteter för att bredda rekryteringen på det löpande kvalitetsarbetet av kurser och program samt från styrelsens verksamhetsmål.

Exempel på en åtgärd är de två verksamhetsmål för 2023 där högskolestyrelsen har uppdragit åt lärosätets utbildnings- och forskningsnämnd att ta fram en definition och mål för breddad rekrytering samt analysera könssammansättningen bland programnybörjare och ge förslag till åtgärder. Detta resulterade i en slutrapport med målsättningar för lärosätets arbete med breddad rekrytering samt förslag på aktiviteter som kan kopplas till respektive mål och målgrupp.

Lärosätet ska inrätta ett ambassadörsskapsprogram för att sprida information om högskolans utbildningar. Det är ett samarbete med idrottsrörelsen och ett sätt att engagera alumner för att synliggöra högskolans utbildningar brett. Flera aktiviteter bedrivs för att stärka samarbete med idrottsrörelsen och engagera alumner. Till exempel bedrivs samverkansprojektet "Svenska Parasport Akademin" som är en samverkan mellan högskolan, företag, idrottsrörelsen, rehabiliteringssektorn och samhället i övrigt.

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

- Lärosätet bör utveckla arbetet med att följa upp aktiviteter som görs för att bredda rekryteringen och resultatet som uppnås, för att kunna dra lärdomar och återkoppla dessa till verksamheten.
- Lärosätet kan använda statistik mer i uppföljningarna, exempelvis från databasen Bak- och framgrund.

Bedömning

Datum
2024-11-14

Reg.nr
411-00226-23

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Arbetet med att följa upp aktiviteter som görs för breddad rekrytering på högskolegemensam nivå är en del av lärosätets arbete i och med lärosätets omorganisation och införandet av nya styr- och kvalitetssäkringsmodeller från 2022. De övergripande målen följs upp genom resultatindikatorer och aktiviteterna (verksamhetsmål) följs upp genom avstämningar mellan rektor och institution. På institutionsnivå följs åtgärder upp genom kurs- och programutvärdering.

Lärosätet anser att uppföljningen av riktade aktiviteter för att bredda rekryteringen kan utvecklas ytterligare, parallellt med den systematiska uppföljning som sker genom ordinarie processer och rutiner. Lärosätet avser att påbörja ett sådant utvecklingsarbete.

I lärosätets nya modell för verksamhetsplanering och uppföljning ingår kvantitativa indikatorer som utgår från statistik från Universitetskanslersämbetet och Ladok. Statistik har använts som utgångspunkt då uppföljningsbara mål formulerades och vid kartläggning av studentpopulationen.

Lärosäte Göteborgs universitet	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
--	---	--

Bedömningsområde Styrning och organization

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)

Rekommendationer:

- Lärosätet bör se över och uppdatera sina styrdokument från 2016, för att säkerställa att de speglar dagens situation och förutsättningar.
- Lärosätet bör tydliggöra hur den mångfald av styrdokument som rör breddad rekrytering samverkar, tillämpas och uppdateras i relation till varandra.
- Lärosätet bör tydliggöra om de mål och strategier som finns för arbetet med breddad rekrytering berör samtliga utbildningsnivåer och, om så inte är fallet, överväga att utveckla mål och strategier för arbetet på forskarutbildningsnivå.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har genomfört en omfattande revidering av sin *Policy för breddad rekrytering och breddat deltagande*, som gäller för alla utbildningsnivåer, det vill säga grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. Därtill har lärosätet reducerat antalet styrdokument. Den tidigare lärosätetsgemensamma handlingsplanen har utgått för att ge bättre förutsättningar att anpassa aktiviteter för fakulteter och institutioner. Detta genom att policyn kompletterats med en förteckning över gällande regelverk och styrdokument samt en bilaga med ett 20-tal exempel på insatser och initiativ inom fyra fokusområden

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

(attitydpåverkan, breddat uppsökande, tillträdesregler och breddat deltagande). Lärosätet har genom sin arbetsprocess och revidering landat i ett styrdokument för breddad rekrytering, som relaterar till lagar och relevanta interna styrdokument.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör uppdatera sina styrdokument från 2016, så att de återspeglar hur ansvarsfördelningen för arbetet ser ut i dag.
- Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering är integrerat i ordinarie styrsystem, och därigenom utveckla hur relationen och samordningen ser ut mellan den strategiska verksamhetsutvecklingen och det systematiska kvalitetsarbetet inklusive frågor om mångfald, jämställdhet och likabehandling.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

I lärosätets nya styrdokumentet *Policy för breddad rekrytering och breddat deltagande* finns organisation och ansvar nu tydligt beskrivet. Lärosätet har en modell för kontinuerlig planering och uppföljning och breddad rekrytering och breddat deltagande ingår i det systematiska kvalitetsarbetet. I policyn framgår det att uppföljningen av breddad rekrytering och breddat deltagande ingår i lärosätets verksamhetsutveckling, genom exempelvis treåriga strategidokument och årliga verksamhetsplaner. Vidare följs arbetet upp genom rektors dialoger med fakulteterna samt i särskilda utbildningsdialoger.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör i den utsträckning det är möjligt specificera mål för sina aktiviteter, så att det blir möjligt att följa upp dem och bedöma i vilken utsträckning de bidrar till att nå de övergripande och mer långsiktiga målen för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör undersöka hur behoven av att bredda rekryteringen ser ut på forskarutbildningsnivå och utifrån detta eventuellt utveckla aktiviteter för att främja breddad rekrytering på forskarutbildningsnivå.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

Lärosätet beskriver i sin åtgärdsredovisning att *Policy för breddad rekrytering och breddat deltagande* pekar ut ett antal övergripande målsättningar som ska brytas ner av fakulteter och institutioner utifrån specifika förutsättningar och behov. För att underlätta arbetet med att formulera explicita och uppföljningsbara mål har lärosätet valt att definiera vad som avses med breddad rekrytering och breddat deltagande. Till policyn finns även en bilaga med flera exempel på möjliga insatser och initiativ. Behoven av att främja breddad rekrytering på forskarutbildningsnivå har adresserats inom ramen för det lärosätesövergripande organet för forskarutbildning vilket har resulterat i att det i den reviderande policyn finns en bilaga med förslag till insatser och initiativ som specifikt rör forskarutbildning.

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

- Lärosätet bör genomlysna sina mål för breddad rekrytering och undersöka hur de kan utvecklas, så att de kan följas upp inom ramen för de system och strukturer som lärosätet har för uppföljning på universitets-, fakultets-, institutions- och programnivå.
- Lärosätet bör ta fram och följa relevanta nyckeltal och indikatorer i sin uppföljning av arbetet med breddad rekrytering, för att kunna bedöma i vilken utsträckning arbetet bidrar till att nå de mål som lärosätet har satt upp.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärdsrelaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Det framgår i åtgärdsredovisningen att processen för revidering av Policy för breddad rekrytering och breddat deltagande ledde till en grundlig genomlysning och utveckling av mål, strategier, aktiviteter och organisation samt till en ändamålsenlig uppföljning med relevanta nyckeltal inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet. Det framgår vidare i åtgärdsredovisningen att lärosätet återkommande arbetar med statistiska underlag från SCB och UKÄ samt utnyttjar systemet Bak- och framgrund för egen kartläggning, uppföljning och analys av relevanta nyckeltal. Därtill framgår det i åtgärdsredovisningen att lärosätet har tagit fram ett specifikt statistikverktyg, särskilt utformat för breddad rekrytering och breddat deltagande. Verktöget gör det bland annat möjligt att utifrån bakgrundsvariablerna kön, svensk/utländsk bakgrund, uppväxthemmets inkomst och föräldrarnas utbildningsnivå, ta fram data över antagna studenter.

Lärosäte Handelshögskolan	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
-------------------------------------	---	--

Bedömningsområde Styrning och organization

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Rekommendationer:**

- Lärosätet bör genom att tydliggöra målsättning, uppföljningsbara mål och identifierade målgrupper skapa förutsättningar för att utveckla arbetets inriktning.
- Lärosätet bör regelbundet kartlägga sin studentpopulations mångfald och bakgrund.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätets har förtydligat sina tre mål för arbetet med breddad rekrytering; jämn könsfördelning, jämn fördelning mellan nationella och internationella studenter samt att öka andelen studenter med föräldrar utan högskoleexamen. För att uppnå de satta målen har lärosätet enligt åtgärdsredovisningen infört rutiner och en mer systematisk kommunikation både internt och externt. Det förefaller enligt bedömargruppen vara en ändamålsenlig strategi beaktat lärosätets profil och förutsättningar. Lärosätet beskriver att det sedan tidigare görs en kartläggning av studentpopulationens demografi och såväl kön som nationalitet har följts upp. Lärosätet följer också upp via enkäter kandidat- och masterstudenters bakgrund ur olika aspekter, bland annat föräldrars utbildningsbakgrund. Statistiken avser vägleda lärosätets styrgrupp för breddad rekrytering och som en del av styrningen också rapporteras till styrelsen.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör tillsätta en särskild samordnande funktion med ett lärosätess övergripande huvudansvar för att koordinera arbetet med breddad rekrytering internt, samt för externt kontaktskapande.
- Lärosätet kan överväga att komplettera eller ersätta fokusgruppen med ett formaliserat forum, som ett råd, en styr- eller en arbetsgrupp med bred representation från förvaltning, institutioner, studenter och extern part.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har sedan 2022 en styrgrupp (utöver den sedan tidigare fokusgruppen) för breddad rekrytering bestående av rektor och utbildningschef samt flera chefsfunktioner och representanter från relevanta avdelningar inklusive studenterna. Styrgruppen sammanträder årligen i november och har därmed aktuell antagningsstatistik till hands, vilket medför det kan tas med som underlag inför beslut om nästkommande års antagningscykel. Gruppen utvärderar också eventuella samarbeten, nya initiativ och utåtriktade aktiviteter för breddad rekrytering och breddat deltagande. Lärosätet är även initiativtagare till ett informellt nätverk för breddad rekrytering i regionen, och som sedan hösten 2023

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

dessutom utökats med ytterligare lärosäten. Bedömargruppen finner ovanstående initiativ som föredömliga för ett aktivt och främjande arbete med breddad rekrytering.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör samordna aktiviteterna för breddad rekrytering och mångfald inom lärosätet på ett strukturerat sätt.
- Lärosätet bör genomföra studentundersökningar, för att öka sin kunskap om studenters och presumtiva studenters oro för att inte passa in samt utveckla och säkerställa en inkluderande studiemiljö.
- Lärosätet bör tydliggöra sin ambition med de alternativa ansökningsvägarna och hur de kan utvecklas för att attrahera studenter från hela landet samt sätta uppföljningsbara mål för dem kopplat till målgrupper.
- Lärosätet bör utveckla formaliserade samarbeten med skolor på flera nivåer och i hela landet för att inspirera elever till fortsatta studier, särskilt elever från studieovana hem.
- Lärosätet kan utveckla sitt arbete med att balansera bilden av lärosätet som ett prestigelärosäte i samhället och dämpa oron för studier på lärosätet, utan att göra avkall på kvaliteten.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet beskriver i åtgärdsredovisningen om "markanta förbättringar" i samordningen av arbetet med breddad rekrytering som avser att diversifiera lärosätets studentpopulation. Lärosätet har, tillsammans med Daniel Sachs Foundation, etablerat en satsning för att sammankoppla ambitiösa elever från underrepresenterade grupper med ledande universitet i Sverige och företagspartners. Satsningen som kallas F1RST har som mål att diversifiera studentpopulationen på lärosätet och inom högre utbildning generellt, med ett långsiktigt mål att även diversifiera näringslivet. Lärosätet har också förbättrat sin webbaserade information om breddad rekrytering och breddat deltagande till externa intressenter. Lärosätets kommitté för mångfald, jämställdhet och inkludering med bred intern representation, främjar den interna dialogen och utbyte av idéer och erfarenheter när den träffas tre gånger om året.

Enligt åtgärdsredovisningen genomförs i samarbete med studentkåren en årlig undersökning om studenthälsa, bland annat för att undersöka studenternas upplevelse av inkludering, där studenterna även kan ge förslag på hur lärosätet kan förbättra studenternas välbefinnande och studiemiljö.

Lärosätet arbetar med alternativt urval utifrån tron på att det finns många talangfyllda och drivna studenter som av olika anledningar inte har toppbetyg. Lärosätet antar upp till tio procent genom vad lärosätet beskriver, en analytisk test och en digital intervju där de sökande kan visa akademiska och intellektuella färdigheter. Enligt lärosätet ses en mer diversifierad studentpopulation genom den alternativa urvalsprocessen. Lärosätet har etablerat nätverk med studievägledare på gymnasieskolor i

Datum
2024-11-14

Reg.nr
411-00226-23

landet, där formaliserande relationer stödjer lärosätets arbete med breddad rekrytering. Även F1RST-samarbetet sker genom formaliserade samarbeten med partnerskolor i regionen.

För den sista rekommendationen, avseende en balanserad bild av lärosätet som ett prestigelärosäte i samhället, vill lärosätet vända på frågan och i stället för att sänka den sociala prestige som är knuten till lärosätet, hellre bedriva ett arbete för att höja självkänslan hos potentiella sökande och därmed hjälpa dem att inse att de hör hemma på en av Sveriges mest prestigefyllda handelshögskolor. Men enligt lärosätet - sker förändringen långsamt, och lärosätet har både uttryckt och fortsätter uttrycka en mer nyanserad (och mer korrekt) bild av kulturen på lärosätet.

Bedömggruppen anser att det strategiska arbete för att bredda lärosätets rekrytering som beskrivs i åtgärdsredovisningen är föredömligt, och vill uppmuntra till att fortsätta med samma intensitet.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Rekommendationer:

- Lärosätet bör utveckla och införa en systematisk uppföljning och analys av sina insatser för breddad rekrytering med uppföljningsbara mål, identifierade målgrupper och nyckeltal samt inkludera dem i sitt kvalitetssäkringssystem.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet anger i sin åtgärdsredovisning att studenterna systematiskt följs under hela studietiden, där lärosätets system för kvalitet och utveckling ska vara vägledande. Inom styrgruppen för breddad rekrytering bevakas, enligt åtgärdsredovisningen, särskilt breddad rekrytering och studentpopulationens sammansättning avseende de tre rekryteringsmålen. Utöver detta anges att varje enhet som arbetar med breddad rekrytering/breddat deltagande göra egen uppföljning.

<p>Lärosäte Högskolan Dalarna</p>	<p>Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering</p>	
<p>Bedömningsområde Styrning och organisation</p> <p>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)</p> <p>Rekommendationer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lärosätet bör utforma mål med angivna målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. • Lärosätet bör tydliggöra arbetet med breddad rekrytering i visions- och strategidokumentet. <p>Bedömning</p>		

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering men åtgärderna relaterar inte på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har mål för att alla, med relevant förberedelse och god motivation, ska ha möjlighet att delta i högre studier. Bedömargruppen anser dock inte att lärosätet har utformat mål med angivna målgrupper utöver för de målgrupper som de redan har bra rekrytering av: målgruppen utrikesfödda/utrikesfödda föräldrar respektive studieovana hem. Lärosätet formulerar inga mål för män som grupp, som är tydligt underrepresenterad vid lärosätet.

Bedömargruppen noterar att lärosätet inte explicit tydliggör arbetet med breddad rekrytering i visions- och strategidokumenterna.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör förtydliga ledningsansvaret för breddad rekrytering och fördelningen av ansvar mellan central nivå och verkställande nivåer.
- Lärosätet bör säkerställa att alla nivåer inom högskolan är insatta i arbetet med breddad rekrytering och att alla är kunniga om var beslut tas och verkställighet sker.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Bedömargruppen anser att lärosätet har förtydligt ledningsansvaret för breddad rekrytering i sin senaste omorganisation. Rektor har det övergripande ansvaret medan verksamhetsuppgifterna formuleras och följs upp av bland andra Rådet för hållbar utveckling. Dock påpekar lärosätet att ytterligare arbete kvarstår för att alla organisationens olika nivåer ska vara insatta i, och kunniga om, arbetet med breddad rekrytering.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör tydliggöra syftet och vilka studenter som är målgruppen för respektive aktivitet.
- Lärosätet bör se över rekryteringen till enskilda utbildningar och ta fram aktiviteter för breddad rekrytering till dem.
- Lärosätet kan utveckla dialogen med studentkåren och inkludera dem i aktiviteter för breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Motivering**

Bedömargruppen anser inte att det finns tillräcklig koppling mellan målgrupper och aktivitet. Bedömargruppen ser inga aktiviteter för att öka antalet män till utbildningar där de är underrepresenterade, däremot finns det beskrivet aktiviteter för att öka antalet kvinnor på tekniska utbildningar. Bedömargruppen ser positivt på att lärosätet i arbetet med breddad rekrytering har tagit fram en rekryteringspyramid som möjliggör ökad medvetenhet om skillnader mellan grupper och deras skäl för att söka, eller inte söka, sig till högskolan. För att nå en demografisk representativitet och bredda rekryteringen ytterligare kan detta arbete med fördel utvecklas för att även nå de individer som inte aktivt sökt sig till lärosätet.

Lärosätet beskriver att studentkåren involveras och deltar i frågor om breddad rekrytering på en strategisk nivå. Bedömargruppen tror inte att det faktum att studenterna är representerade i lärosätets nämnder nödvändigtvis behöver innebära att studenters perspektiv på, och erfarenhet av, breddad rekrytering tas till vara.

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

- Lärosätet bör följa upp och utvärdera de olika aktiviteterna, för att se om och i vilken utsträckning de bidrar till breddad rekrytering samt om de underrepresenterade grupperna verkligen nås.
- Lärosätet bör ta fram ett systematiskt arbetssätt för att analysera effekterna av sina aktiviteter för breddad rekrytering på alla utbildningsnivåer.
- Lärosätet bör utveckla ett arbetssätt för att bättre ta tillvara på erfarenheter och lärdomar från arbetet med breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering men åtgärderna relaterar inte på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet beskriver själva behovet av fortsatt utveckling av det operativa arbetet såväl gällande aktiviteter som uppföljning. Bedömargruppen finner att stor vikt lagts vid att följa upp så kallade "kommunikativa mål", utan att fullfölja genom att beskriva hur dessa kommunikativa mål ska resultera i breddad rekrytering. Bedömargruppen efterlyser tydlighet när det gäller kopplingen mellan å ena sidan ökad uppföljning och analys och å andra sidan beslut som påverkar det konkreta arbetet med breddad rekrytering.

Lärosäte Högskolan i Borås	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
--------------------------------------	---	--

Bedömningsområde Styrning och organization**1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)**

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Rekommendationer:**

- Lärosätet bör koppla målen för breddad rekrytering till lärosätets övriga strategier och strategiska mål, för att säkra att målen inte begränsas till breddad rekrytering utifrån kön och geografisk bakgrund.
- Lärosätet kan fånga upp det intresse som studenterna visat i att formulera långsiktiga mål för arbetet.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatt arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Bedömargruppen ser att lärosätet har utökat sina mål och målgrupper till att omfatta social bakgrund, nationell bakgrund, geografisk bakgrund, ålder och kön. Målen för breddad rekrytering kopplas enligt bedömargruppen till det övergripande strategiska målet om det attraktiva lärosätet via ledningsstysystemet. Lärosätet har som målbild att Högskolan i Borås ska utgöra ett attraktivt alternativ för utbildning lokalt, nationellt och internationellt inom de områden där de erbjuder utbildning. Lärosätet uppger att de årligen informerar studenterna om sitt utvecklingsarbete och om att de informerat studentkåren om att lärosätet satsat på att utbilda administrationen i verksamhetsstödet "Bak och framgrund". Lärosätet beskriver dock att studentkåren valt att följa arbetet via informationstillfällena, snarare än att delta i arbetet med att formulera långsiktiga mål.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör förtydliga ledningsansvaret för breddad rekrytering samt fördelningen av ansvar och resurser för arbetet mellan lärosätets centrala nivå samt akademier och program.
- Lärosätet bör fortsätta utveckla konkreta och uppföljningsbara mål för breddad rekrytering för akademier och program där det finns påtaglig underrepresentation av studentgrupper.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Bedömargruppen ser att lärosätet valt att förlägga ansvaret för arbetet med breddad rekrytering till högskolans olika enheter. Varje enhet ansvarar för att genomföra och följa upp sina insatser för breddad rekrytering. Utfallet av insatserna följs upp i Bak- och framgrund. Men bedömargruppen ser en risk i att hela kedjan av planering, genomförande och uppföljning av arbetet för breddad rekrytering sker på lokal nivå. Det är av vikt att lärosätet centralt tar till sig av de utmaningar och möjligheter som finns lokalt för att kunna utforma relevanta och träffsäkra mål. Verksamhetsstödet tillser att stödfunktioner finns tillgängliga när akademierna genomför insatser som är fokuserade på deras valda målgrupper. Ett utvecklingsarbete där varje akademi fått genomföra en fallstudie har genomförts.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

Bedömargruppen kan genom de rapporterade aktiviteterna inte utläsa huruvida konkreta och uppföljningsbara mål tagits fram.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör samordna sina aktiviteter för breddad rekrytering på ett strukturerat sätt och utveckla uppföljningsbara mål på aktivitetsnivå som är kopplade till lärosätets mål och identifierade målgrupper.
- Lärosätet kan analysera sambandet mellan aktiviteterna för breddat deltagande, insatser som görs för breddad rekrytering och vilka som söker till lärosätet.
- Lärosätet kan arbeta vidare med sitt lyckade initiativ att se över ålderdomliga namn på utbildningar och sprida detta goda exempel till fler utbildningar och fler lärosäten.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Bedömargruppen ser att lärosätet använder sitt ledningsstystem för att identifiera kommande mål i arbetet med breddad rekrytering. Det systematiska användandet av Bak- och framgrund ger möjligheter att både programanpassa och samverka i insatser för en breddad antagning av studenter. Flertalet av aktiviteterna är planerade och kan ännu inte utvärderas, men med systematik i utvärdering finns förutsättningar för att på sikt hitta påverkansmodeller som leder lärosätet mot uppsatta mål. Lärosätet visar på en tydlig medvetenhet om hur benämningar på utbildningsprogram kan påverka vilka som attraheras av utbildningen.

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

- Lärosätet bör besluta om och möjliggöra långsiktig och systematisk uppföljning av uppsatta mål för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör följa upp och analysera effekten av olika aktiviteter för breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Bedömargruppen ser att lärosätet har stor medvetenhet om sina målgrupper och om hur arbetet ska läggas upp för att nå de enskilda grupperna. Det lärosätessövergripande målet för breddad rekrytering utgår från geografisk bakgrund och syftar till att öka övergången till högre studier i områden där en låg eller mycket låg andel av befolkningen är högskoleutbildade. På programnivå skapas aktiviteter för breddad rekrytering efter varje programs särskilda behov. I rektors dialoger med akademierna följs

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

resultatet av aktiviteterna upp. Bedömargruppen noterar att såväl de centrala som de verksamhetsnära aktiviteterna regelbundet följs upp och analyseras på ett systematiskt och långsiktigt sätt. Införandet av Bak- och framgrund har gjorts på ett genomtänkt sätt.

Lärosäte Högskolan i Gävle	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
Bedömningsområde Styrning och organization 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?) Rekommendationer: <ul style="list-style-type: none">Lärosätet bör tolka sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.Lärosätet bör formulera egna uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering till grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå.Lärosätet bör systematiskt ta fram statistik över sin studentpopulation som underlag för arbetet med breddad rekrytering, och utifrån statistiken identifiera målgrupper för arbetet. Bedömning <p>De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.</p> Motivering <p>Tidigare har lärosätet arbetat med breddad rekrytering i begränsad omfattning. Bedömargruppen anser att lärosätet tagit väl tillvara på rekommendationerna med ambitionen att lyfta frågan generellt.</p> <p>Lärosätet har tagit fram en tolkning av sitt uppdrag med breddad rekrytering som grund för det fortsatta arbetet. En övergripande målsättning för det fortsatta arbetet har tagits fram. Bedömargruppen tolkar målsättningen som att den är uppföljningsbar och gäller breddad rekrytering på alla nivåer. Lärosätet planerar att årligen ta fram statistik, baserat på lärosätets övergripande målsättning, för att kunna följa upp arbetet med breddad rekrytering på programnivå. Statistiken följs upp centralt inom ramen för lärosätets programutbudsprocess och utgör underlag för styrelsens och rektors styrning av utbildningsverksamheten. Statistiken analyseras av den lokala linjeorganisationen, programansvariga och kollegiet som en del av de årliga programrapporterna. Dessa årliga programrapporter kommer att pilottestas 2024.</p>		
Bedömningsområde Styrning och organisation 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?) Rekommendationer: <ul style="list-style-type: none">Lärosätet bör upprätta en handlingsplan för arbetet med breddad rekrytering.Lärosätet bör tydliggöra roller och ansvarsområden för arbetet med breddad rekrytering.		

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

- Lärosätet kan samordna arbetet med breddad rekrytering genom instiftandet av ett organ/råd med bred representation i verksamheten (akademierna, förvaltningen och studenterna).

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering men lärosätet har vidtagit andra relevanta åtgärder.

Motivering

Lärosätet avser inte att upprätta en separat handlingsplan för breddad rekrytering. I stället planerar lärosätet att integrera frågan om breddad rekrytering i de ordinarie processerna för verksamhetsstyrning och kvalitet. Breddad rekrytering kommer att lyftas i verksamhetsplaner med relevanta aktiviteter och följas upp via programrapporter. Bedömargruppen anser att detta är en annan relevant åtgärd.

Lärosätet tydliggör nu roller och ansvarsområden för breddad rekrytering via rektors arbetsordning.

Lärosätet avser inte att samordna arbetet med breddad rekrytering genom instiftandet av ett särskilt organ eller råd med bred representation i verksamheten. I stället hänvisar lärosätet till andra grupper (Utbildnings- och forskningsnämnden, Rektors ledningsgrupp och Högskolestyrelsen) med liknande sammansättning där denna fråga kan tas upp i ett övergripande strategiskt arbete, för att på så sätt integrera frågan i styrningen av utbildningsverksamheten. Bedömargruppen anser att detta är en annan relevant åtgärd.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör ta fram aktiviteter för jämnare könsfördelning inom fler program, speciellt aktiviteter för att få fler män att söka sig till kvinnodominerade program.
- Lärosätet kan använda de goda exemplen (även om de måste följas upp och utvärderas), som *Teknisk basår med samverkan* och *Flexibelt lärande* inom fler utbildningar.
- Lärosätet kan ta till vara de positiva erfarenheterna av digital undervisning från pandemin, för att underlätta för fler studenter att våga ta steget till högskolan.
- Lärosätet kan med fördel behandla frågor om breddad rekrytering i de högskolepedagogiska kurserna.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har inte tagit fram aktiviteter för jämnare könsfördelning inom fler program, speciellt aktiviteter för att få fler män att söka sig till kvinnodominerade program. Lärosätet motiverar detta med att de vill basera arbetet på statistiskt verifierat problem och hänvisar till programutbudsprocessen och verksamhetsplaneringen. Bedömargruppen anser att det redan finns underlag som visar på ojämna könsfördelning inom flera av lärosätets program och uppmanar lärosätet att följa upp denna

rekommendation ytterligare.

Lärosätet har inte heller tagit fram specifika åtgärder på hur de kommer att använda goda exempel inom fler utbildningar, samt erfarenheter av digital undervisning från pandemin.

Lärosätet hänvisar istället till den övergripande programutbudsprocessen, samt budget- och verksamhetsplaneringen, och menar att åtgärder ska vara ett resultat av ett statistiskt verifierat problem.

Bedömargruppen saknar konkreta förslag på aktiviteter och hur erfarenheter kan tas till vara.

Bedömargruppen anser att det är positivt att frågor om breddad rekrytering nu tas upp inom högskolepedagogiska kurser.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Rekommendationer:

- Lärosätet bör, på en högskoleövergripande nivå, systematiskt följa upp arbetet med breddad rekrytering utifrån årlig statistik och uppföljningsbara mål, för att analysera effekten av de olika åtgärderna och återkoppla dessa till verksamheten.
- Lärosätet kan skapa ett forum för att sprida goda exempel från arbetet med breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Bedömargruppen anser att lärosätets planer att integrera uppföljning av arbetet med breddad rekrytering på en övergripande nivå genom att systematiskt lyfta frågan i de ordinarie styrprocesserna är bra.

Lärosätet har inte skapat ett separat forum för att sprida goda exempel från arbetet med breddad rekrytering utan menar att det arbetet ska vara en del av de ordinarie styrprocesserna. Bedömargruppen anser att lärosätet bör fundera över på vilka konkreta sätt man skulle kunna sprida goda exempel inom och mellan olika program. Ett exempel på ett sådant forum skulle kunna vara möte med inbjudna från olika program där goda exempel presenteras och diskuteras.

<p>Lärosäte Högskolan i Halmstad</p>	<p>Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering</p>	
<p>Bedömningsområde Styrning och organisation</p> <p>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)</p> <p>Rekommendationer:</p>		

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

- Lärosätet bör ta fram en övergripande och förtydligad tolkning av sitt uppdrag om breddad rekrytering med metoder för att nå ut till all personal.
- Lärosätet bör utveckla ett sammanhängande resonemang om mål och målgrupper för arbetet.
- Lärosätet kan klargöra på vilket sätt som satsningen på en liten elit inom olika idrotter breddar rekryteringen till lärosätet.
- Lärosätet kan utveckla sin kännedom om de forskarstuderande.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har genomgående valt att inte redovisa några åtgärder gällande de rekommendationer som inleds med "Lärosätet kan". Det går således inte att bedöma i vad mån dessa rekommendationer har tagits tillvara eller hur eventuella åtgärder relaterar till rekommendationerna. Därför blir bedömningen genomgående att rekommendationerna bara delvis har tagits tillvara, även i de fall åtgärderna med anledning av "bör"-rekommendationerna bedöms vara tillfredsställande.

Arbetet med tolkning, mål och målgrupper för breddad rekrytering väljer lärosätet att integrera i övergripande utvecklingsprocesser, främst i arbetet med att ta fram en ny utbildningsstrategi som pågår under 2024. Bedömargruppen finner detta vara ett försvarbart och sannolikt klokt val, men det innebär att något konkret utfall av arbetet ännu inte finns att tillgå. Det är också oklart hur pass framträdande roll breddad rekrytering kommer att få i det omfattande och mångfacetterade arbete som en ny utbildningsstrategi innebär. Även om breddad rekrytering ingår i instruktionerna för strategiarbetet riskerar det ändå att bli en marginaliserad fråga.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör tydliggöra hur ansvaret för breddad rekrytering fördelas i organisationen.
- Lärosätet bör säkerställa att breddningsarbetet inte kommer bort bland alla andra arbetsuppgifter.
- Lärosätet kan inrätta en övergripande funktion med uppgift att samordna lärosätets arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Motivering**

I sin åtgärdsredovisning tydliggör lärosätet hur ansvar för verksamheten i största allmänhet fördelas i organisationen. Breddad rekrytering nämns på ett flertal ställen i redogörelsen, men den bild som bedömargruppen får är att ansvaret för breddad rekrytering är diffust fördelat och utspritt på många händer.

Bedömargruppen ser positivt på det systemstöd för verksamhetsplanering som beskrivs. Det bör ha god potential att säkerställa att breddningsarbetet inte kommer bort, när väl breddningen har inkorporerats i systemet.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör arbeta med mer struktur och systematik för aktiviteterna som rör breddad rekrytering.
- Lärosätet kan ha fler insatser och aktiviteter som är tydligt riktade mot de målgrupper som lärosätet vill rekrytera och inte bara aktiviteter i största allmänhet.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Struktur och systematik förväntas utvecklas ytterligare i samband med det pågående strategiarbetet, vilket bedömargruppen ser positivt på.

De två exempel som ges på redan pågående systematiskt arbete rör dels allmän uppbyggnad av kännedom och varumärke, dels breddat deltagande. Lärosätet för ett rimligt resonemang kring hur dessa åtgärder främjar breddad rekrytering. Den undersökning från UKÄ som lärosätet hänvisar till visar just hur den större kännedomen bland studenter med högskoleutbildade föräldrar gynnar dem vid tillträde till högskolan, och kännedomsarbete gynnar därför sannolikt rekrytering av studenter med lågutbildade föräldrar. Hur övriga målgrupper för breddad rekrytering påverkas av aktiviteterna framgår dock inte. Inte heller presenteras några riktade aktiviteter mot identifierade målgrupper, något som aktivt behöver arbetas med i strategiarbetet.

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

Datum
2024-11-14

Reg.nr
411-00226-23

- Lärosätet bör ta vara på de rutiner och strukturer som redan finns och utveckla dem, för att mer systematiskt inkludera breddad rekrytering.
- Lärosätet bör beakta fler breddningsaspekter än kön i sin uppföljning. Detta gäller inte minst på programnivå.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

De rutiner och strukturer som beskrivs förefaller adekvata. Dock är dessa rutiner och strukturer generellt beskrivna, och det kunde göras ännu tydligare att breddad rekrytering faktiskt systematiskt inkluderas i dem, även om det utifrån beskrivningen förefaller sannolikt.

Den årliga rekryteringsenkäten ger sannolikt ett gott underlag för att följa upp studenters självrapporterade bakgrund. Det vore dock önskvärt att den informationen inte bara användes i "flera" utbildningsprogram, utan i samtliga.

Bak- och Framgrund kräver förvisso en viss insats för att lära sig – men den insatsen betalar sig snart i effektivare och mer informativ uppföljning.

<p>Lärosäte Högskolan Skövde</p>	<p>Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering</p>	
<p>Bedömningsområde Styrning och organization</p> <p>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)</p> <p>Rekommendationer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lärosätet bör utveckla uppföljningsbara mål i relation till fler grupper i studentpopulationen som är underrepresenterade. • Lärosätet bör öka sin kännedom om hur studentpopulationen, utifrån fler aspekter än kön, ser ut på institutions- och programnivå. • Lärosätet bör utveckla uppföljningsbara mål för utbildning på forskarnivå. <p>Bedömning</p> <p>De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.</p> <p>Motivering</p> <p>Det framgår i åtgärdsredovisningen att lärosätet har börjat använda systemet bak- och framgrund för att skaffa sig kännedom om studentpopulationen. Statistik tas fram och analyser görs av utskottet för breddad rekrytering relaterat till flera aspekter. Baserat på identifierade underrepresenterade grupper görs en bedömning av vilka insatser som bör genomföras. Avsikten är att underlagen som tas fram vidare ska presenteras för institutionerna för utveckling av institutionsspecifika insatser. Även om inga</p>		

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

uppföljningsbara mål har utvecklats ännu, med undantag av de som återfinns i lärosätets handlingsplan för jämställdhetsintegrering för åren 2023-2025, så anser bedömargruppen att åtgärdsredovisningen ger stöd för att detta kommer att göras framöver. En separat handlingsplan för breddad rekrytering har tagits fram för åren 2024-2025 och arbetet med att utveckla uppföljningsbara mål för breddad rekrytering avser att starta hösten 2024.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör tydliggöra hur relationen och ansvarsfördelningen ser ut mellan samordningsgruppen och institutionerna/programmen när det gäller att formulera mål och göra prioriteringar i arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan framöver göra en analys och uppföljning av om den nya organiseringen och samordningen av arbetet med breddad rekrytering har lett till att möta de utvecklingsbehov som tidigare konstaterats.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärder relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet framhåller i åtgärdsredovisningen att utskottet för breddad rekrytering från och med 2024 har representation från verksamhetsstödet, institutionerna och Studentkåren. Under 2024 kommer utskottet att möta varje institution för dialog om studentpopulationen och presumtiva insatser. Det framgår vidare i åtgärdsredovisningen att det sker ett viktigt kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan de två tydliga forum som rör breddad rekrytering och breddat deltagande, det vill säga utskottet och samordningsgruppen. Lärosätet framhåller att den nya organiseringen och samordningen har bidragit till att breddad rekrytering kontinuerligt finns på lärosätets agenda och bedömargruppen tolkar det som att organiseringen och samordningen har lett till att möta de utvecklingsbehov som tidigare konstaterats.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör se över vid vilka institutioner och utbildningar det finns ett behov av att utveckla aktiviteter som gäller rekrytering av utrikesfödda studenter och studenter med utrikesfödda föräldrar.
- Lärosätet kan, med inspiration från DONNA, överväga att utveckla liknande insatser och samarbeten för att främja rekrytering av underrepresenterat kön i fler kvinno- respektive mansdominerade utbildningar.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Bedömning**

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har mot bakgrund av att statistik numera tas fram med hjälp av systemet Bak- och framgrund börjat att analysera och diskutera vilka behov av aktiviteter det finns för att främja rekryteringen av utrikesfödda studenter och studenter med utrikesfödda föräldrar. Behoven och aktiviteterna kommer vidare att diskuteras i samband med att utskottet för breddad rekrytering träffar varje institution. Även om bedömargruppen med stöd i åtgärdsredovisningen inte kan dra några slutsatser kring det arbete som påbörjats så är bedömningen att åtgärderna förefaller vara ändamålsenliga. Lärosätet har valt att i nuläget inte utveckla liknande insatser som DONNA. Då bedömargruppen ser detta som ett gott exempel på hur ett lärosäte kan arbeta med att bredda rekryteringen så vill bedömargruppen fortsatt uppmuntra lärosätet till att överväga att utveckla liknande insatser när förutsättningar ges.

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

- Lärosätet bör tydliggöra om och hur resultaten i de årliga programuppföljningarna påverkar framtagningen av de periodiska handlingsplanerna.
- Lärosätet bör följa upp arbetet med breddad rekrytering på forskarnivå i enlighet med hur arbetet följs upp och dokumenteras i programuppföljningar på grundnivå och avancerad nivå.
- Lärosätet bör identifiera och besluta om relevanta nyckeltal och indikatorer för uppföljning av breddad rekrytering på programnivå.
- Lärosätet kan överväga att göra en konsekvensanalys i relation till att det endast är 30 procent av utbildningsprogrammen (år 2020) som i sin årliga uppföljning tar upp åtgärder som har bäring på breddad rekrytering och lärosätets arbete för breddat deltagande.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har omarbetat och fastställt nya Riktlinjer för årlig programuppföljning. De första programrapporterna som utformas i enlighet med de nya riktlinjerna ska lämnas in i september 2024, vilket gör att det inte går att dra några slutsatser kring hur programrapporternas resultat kommer att inkluderas i de periodiska handlingsplanerna. I programrapporterna analyseras och dokumenteras bland annat aspekter som är relaterade till breddad rekrytering (och även breddat deltagande). Med stöd i analysen ges förslag på åtgärder. Lärosätet har därtill infört nya årliga kvalitetsdialoger där bland annat resultatet från årliga programuppföljningar följs upp. Relationen mellan de årliga programuppföljningarna och de periodiska handlingsplanerna har tydliggjorts.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

Det framgår i åtgärdsredovisningen att lärosätet följer upp doktorandernas studiegång på olika sätt, bland annat genom årliga samtal mellan studierektor och doktorand kopplat till doktorandens individuella studieplan. Vidare genomförs enkäten Doktorandspegeln i vilken frågor som rör doktorandernas arbets- och studiemiljö, diskriminering och trakasserier adresseras. Därtill framhåller lärosätet att frågor som relaterar till rekrytering av doktorander aktualiseras i samband med handledarseminarier. Även om lärosätet genomför viktiga aktiviteter och uppföljningar kopplat till forskarstuderandes deltagande så kan bedömargruppen med stöd i åtgärdsredovisningen inte se att några särskilda åtgärder vidtagits som mer specifikt handlar om hur arbetet med breddad rekrytering på forskarnivå följs upp.

Lärosätet har påbörjat ett arbete med att ta fram och följa statistik med 2021 som "nollår". I samband med att detta arbete utvecklas ytterligare kommer beslut att fattas kring nyckeltal och indikatorer för uppföljning. Även om nyckeltal och indikatorer ännu inte tagits fram anser bedömargruppen att åtgärdsredovisningen ger uttryck för att det skapats goda förutsättningar för att göra detta. Några uppföljningsbara mål har redan tagits fram, vilka återspeglas i lärosätets handlingsplan för jämställdhetsintegrering för åren 2023–2025. När de första programrapporterna är klara i september 2024 kommer konsekvensanalyser att genomföras om det finns tillräckligt underlag.

Lärosäte	Huvudområde/examen	
Högskolan i Kristianstad	Tema Breddad rekrytering	
Bedömningsområde Styrning och organisation		
1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)		
Rekommendationer:		
<ul style="list-style-type: none">Lärosätet bör tolka uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar och ta fram mål för rekryteringsarbetet för alla tre utbildningsnivåer.Lärosätet bör genomföra en fördjupad analys av studentpopulationen på programnivå och rikta åtgärderna mot att bredda rekryteringen på den nivån, särskilt i relation till könsbundna studieval.		
Bedömning		
De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.		
Motivering		
Lärosätet har i Plan för breddad rekrytering 2022–2024 tolkat uppdraget utifrån sina specifika förutsättningar där lärosätets underrepresenterade grupper (social bakgrund, geografisk bakgrund och könsfördelning) identifierats utifrån dess utbildningsutbud och regionala förutsättningar. Genom en		

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

fördjupad analys uppfyller, enligt lärosätet, de två första underrepresenterade grupperna handlingsplanens mål medan det är en fortsatt utmaning vad gäller tydligt könsmärkta utbildningsområden och de kvinnodominerande yrkena (utbildningsvetenskap, vård och omsorg). Lärosätet fokuserar breddad rekrytering på alla tre utbildningsnivåerna och prioriterar utbildningsprogram med stor efterfrågan vilket bedömargruppen anser vara ändamålsenligt.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör förtydliga ansvaret för breddad rekrytering samt mål och uppföljning i organisationen, särskilt relationen mellan den centrala ledningen och lärosätets fyra fakulteter i förhållande till programområdesnivån.
- Lärosätet kan fortsätta utvecklingen av uppföljning av det horisontella perspektivet inom organisationen bortom kvalitetsrådets utvärdering när det gäller ansvar och befogenheter för breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har genom *Plan för breddad rekrytering 2022–2024*, tydligare kopplat fakulteternas uppföljning av verksamhetsplaner närmare rektors ledningsgrupp och därmed lärosätets beslutsprocess. Identifierade utvecklingsområden ingår i lärosätets övergripande verksamhetsutvecklingsplan. Ett mål enligt lärosätet är ett högskolegemensamt stöd till utbildningarna genom information och fördjupade analyser om studentpopulationen. Det systematiska arbetet inkluderar uppföljning och återrapportering via fakulteternas verksamhetsutvecklingsrapporter som dekanerna ansvarar för. Det operativa ansvaret för kontinuerlig och systematisk breddad rekrytering åligger programområdesansvariga och studierektorer på forskarutbildningen, och sker enligt lärosätet nära kommunikationsavdelningen. Lärosätet har också utökat användningen av dataplattformen Bak och framgrund för sin uppföljning (vilket tillgängliggjorts för både dekaner och programområdesansvariga).

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör genomföra fler aktiviteter än kommunikationsarbete för att motverka könsbundna studieval; som lärosätet själv lyfter fram i sin SWOT-analys kan även utbildningsutbudets innehåll beaktas i sammanhanget.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

- Lärosätet kan tydliggöra och konkretisera vilka grupperna är som anses stå långt från högskolestudier, och utifrån detta tydliggöra vilka insatser och aktiviteter som genomförs för att främja rekrytering och vilka aktiviteter som genomförs för att bredda rekryteringen.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har vad bedömargruppen kan bedöma, på ett ändamålsenligt sätt vidgat och strategiskt konkretiserat sitt arbete med breddad rekrytering för sina underrepresenterade grupper.

Bedömargruppen vill särskilt lyfta de insatser lärosätet gjort för att visa att steget till högre utbildning inte måste vara skrämmande i form av föreläsningar under "Öppet hus". Att innovativt och tidsenligt möta sin kommande studentpopulation, dessutom på en bred bas som inte bara gynnar det enskilda lärosätet utan högre utbildning som sådan måste ses som berömvärt.

För att motverka könsbundna studieval anger lärosätet ett arbete med skapande av nya utbildningsprogram som speglar lärosätets strategi och bidrar till en jämnare könsfördelning. Detta exemplifieras genom det nystartade utbildningsprogrammet Ekonomiprogram med inriktning Business Intelligence, som gett en något jämnare könsfördelning än tidigare. Analyser av kommande studentgrupper kommer att göras enligt lärosätet, och man arbetar med representation i sin marknadsföring. Ytterligare åtgärder som vidtagits är kopplade till dimensioneringsrådet samt analyser och aktiviteter relaterade till att öka manliga studenters prestationsgrad och genomströmning. Lärosätet utvecklar också en studentenkät som man hoppas ska belysa vissa områden enligt lärosätets policys och åläggande, där resultatet kan vara till nytta för både breddat deltagande och i arbetet att attrahera studenter som står långt från högskolestudier.

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

- Lärosätet bör följa upp arbetet med breddad rekrytering på programnivå.

Bedömning:

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Det framgår i lärosätets åtgärdsredovisning att det på programnivå formuleras mål för breddad rekrytering och åtgärder i programrådets/forskarutbildningens verksamhetsutvecklingsplan. Djupare analyser (2023) av genomströmning har gjorts på utbildningsprogram med låg examensfrekvens, där studenternas sociala bakgrund och betyg togs fram, och presenterats för rektors ledningsgrupp. Ett

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

vidare utvecklingsarbete tog vid för att ta fram metoder för systematisk analys av avhopp för att ge fakulteterna underlag och förståelse för vad som kan åtgärdas. Lärosätet anger exempelvis att programansvariga därmed gavs förutsättningar för ett arbete med olika stödåtgärder under studenternas utbildning, där de generiska slingorna nämns som ett exempel. Bedömargruppen anser att lärosätets arbete enligt ovan är ändamålsenligt och berömvärt.

Lärosäte Högskolan Väst	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
-----------------------------------	---	--

Bedömningsområde Styrning och organization**1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör tydligare tolka arbetet med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.
- Lärosätet bör formulera uppföljningsbara mål i arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör tydligt identifiera målgrupper för arbetet med breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Bedömargruppen anser att lärosätet har arbetat med att definiera sina specifika förutsättningar och peka ut målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. Ett utvecklingsarbete som är i linje med rekommendationerna har påbörjats och skulle fastställas under våren 2024. Resultatet av åtgärderna är därmed avhängigt utvecklingen av detta arbete.

Bedömargruppen anser att det bör tilläggas att lärosätet saknar uppföljningsbara mål för arbetet. Breddad rekrytering och breddat deltagande är två saker som är nära besläktade med varandra, men bedömargruppen vill påpeka att det är två skilda saker och att det är breddad rekrytering som utvärderas.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör organisera arbetet med breddad rekrytering på ett tydligt och sammanhållet sätt.
- Lärosätet kan arbeta tillsammans med studentkåren som vill att det skapas en tydlig organisering och ett tydligt ansvar för arbetet med breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Motivering**

Lärosätet skriver i sin åtgärdsredovisning att arbetet med breddad rekrytering har varit fördelat på olika nivåer och olika funktioner, vilket har medfört att det är svårt att se någon systematik i arbetet och att det är otydligt var ansvaret ligger. Bedömargruppen anser att lärosätet har arbetat för att skapa en tydlig struktur och en god förankring för arbetet med breddad rekrytering i organisationen. I arbetet har lärosätet också involverat studentkåren som i studentinlagen vid utvärderingen efterlyste just detta. En koordinator för breddad rekrytering och breddat deltagande har anställts. Koordinatoren har som uppgift att se över ansvar för frågan om breddad rekrytering, utvärdera insatser och stötta organisationen i framtagande av konkreta mål.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör följa upp de projekt som görs och systematisera dem utifrån mål och målgrupper.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering men lärosätet har vidtagit andra relevanta åtgärder.

Motivering

Bedömargruppen anser att lärosätet, trots att det arbetar med att systematisera sina insatser för breddad rekrytering, ännu inte påbörjat utvärdering av pågående aktiviteter. En koordinator för breddad rekrytering och breddat deltagande har anställts för att vara resurs för ansvariga på samtliga nivåer, denna har också till uppgift att medverka vid uppföljning av olika aktiviteter, vilket är berömvärt och visar på engagemang i frågan. Lärosätet har påbörjat en särskild satsning på breddad rekrytering tillsammans med kommuner och Västra götalandetsregionen.

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

- Lärosätet bör identifiera tydliga mål och målgrupper, för att kunna följa upp arbetet med breddad rekrytering på ett systematiskt sätt.
- Lärosätet bör följa upp, utvärdera och dra lärdomar av sina aktiviteter.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har identifierat och formulerat sina målgrupper. Bedömargruppen uppmärksammar att det målinriktade arbetet med breddad rekrytering måste följas av riktade insatser som utvärderas och analyseras med fokus på de målgrupper som lärosätet har definierat. Det uppföljningsschema som

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

tagits fram och som ska implementeras under hösten 2024 kan bli ett bra verktyg för att såväl systematisera uppföljning som utgöra grund för framtida planer i arbetet med breddad rekrytering.

Lärosäte Karlstads universitet	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
--	---	--

Bedömningsområde Styrning och organisation**1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör regelbundet och systematisk analysera sin studentpopulation som underlag för sitt arbete med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör precisera uppföljningsbara mål kopplade till underrepresenterade grupper.
- Lärosätet bör tydliggöra mål kopplade till utbildning på forskarnivå i handlingsplanen för breddad rekrytering.
- Lärosätet bör även se över könsfördelningen inom olika utbildningsområden på forskarutbildningsnivå.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet håller på att ta fram en ny handlingsplan för breddad rekrytering för perioden 2024–2027. Lärosätet har börjat använda Bak- och framgrund för att ta fram statistik och analysera sin studentpopulation. Lärosätet uppger att de kommer att tydliggöra rutiner för analys av statistik, specificera uppföljningsbara mål för aktiviteter samt målgrupp för aktiviteterna i den nya handlingsplanen. Bedömargruppen anser dock inte att det framgår tydligt hur dessa rutiner samt mål för aktiviteter kommer att se ut.

Bedömargruppen anser inte att lärosätet har tydliggjort mål kopplade till utbildning på forskarnivå i handlingsplanen för breddad rekrytering. Däremot har lärosätets HR-avdelning tagit fram ett stöd för kompetensbaserad rekrytering, vilket kan bidra till en likvärdig bedömning av kandidater. Lärosätet organiserar även aktiviteter för att nå ut med en nyanserad bild av vad det innebär att forska. Detta ser bedömargruppen positivt på.

Rekommendationen att se över könsfördelningen inom olika utbildningsområden på forskarutbildningsnivå har inte adresserats.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

- Lärosätet bör se över ansvarsfördelningen i handlingsplanen och identifiera huvudansvariga om ansvaret är delat på flera verksamhetsdelar.
- Lärosätet kan överväga att inrätta en samordnande funktion för att koordinera arbetet med breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har följt upp sin tidigare handlingsplan och identifierat att ansvarsfördelningen är otydlig, vilket kan leda till att aktiviteter blir personberoende och kan påverkas om nyckelpersoner försvinner. Lärosätet uppger att de kommer att tydliggöra ansvarsfördelningen för olika aktiviteter i den kommande handlingsplanen.

Lärosätet lyfter följande avdelningar och grupper som kommer att vara inblandade i arbetet med breddad rekrytering: Kommunikationsavdelningen (samordningsansvar), studentrekryteringsgruppen (skapa helhetssyn), utbildningsstrategisk grupp (referensgrupp för lärosätets arbete med breddad rekrytering), avdelningen för utbildningsstöd (driver projektet Framgångsrika studier med fokus på breddat deltagande)

Lärosätets kommunikationsavdelning har en samordnande funktion för att koordinera arbetet med breddad rekrytering.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör tydliggöra syfte med aktiviteten och vilken underrepresenterad grupp som aktiviteten avser att nå i anslutning till aktiviteterna i handlingsplanen för breddad rekrytering och breddat deltagande.
- Lärosätet bör utveckla aktiviteter som genomförs för att öka rekrytering av män till kvinnodominerade program.
- Lärosätet bör ha tydliga uppföljningsbara mål för de olika aktiviteterna.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i lärosätets fortsatta arbete med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

I kommande handlingsplan för breddad rekrytering 2024–2027 avser lärosätet att specificera underrepresenterad grupp som aktiviteten avser att nå, mål för aktiviteten, ansvar för aktiviteten samt ansvar för uppföljning. Ambitionen är att ställa upp konkreta, mätbara mål för olika aktiviteter i handlingsplanen.

Lärosätet arbetar med förebilder och inkluderande synsätt i sin kommunikation. De arbetar aktivt med lärarutbildningen, inklusive förskollärarytbildningen, för att ge en bred och inkluderande bild av yrket. De har även genomfört och planerar för aktiviteter i syfte att rekrytera fler män. Ett exempel är att

starta ett nätverk för lärarstudenter som är män i likhet med nätverket Tekla som finns för ingenjörstudenter som är kvinnor. Detta ser bedömargruppen mycket positivt på.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Rekommendationer:

- Lärosätet bör samordna uppföljningen av arbetet med breddad rekrytering, utvärdera effekterna av enskilda aktiviteter och återkoppla erfarenheter till verksamheten.
- Lärosätet kan tillsätta en specifik arbetsgrupp för breddad rekrytering, bl.a. med uppdraget att säkerställa att uppföljningen återkopplas till verksamheten och att erfarenheterna tas till vara.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering men lärosätet har vidtagit andra relevanta åtgärder.

Motivering

Lärosätet hänvisar till kommunikationsavdelningen som har samordningsansvar för att följa upp arbetet med breddad rekrytering, utvärdera effekterna av enskilda aktiviteter och återkoppla erfarenheter till verksamheten. Kommunikationsavdelningen initierar samordning av uppföljning och utvärdering av effekter av aktiviteterna. Återrapportering sker till den utbildningsstrategiska gruppen.

Lärosätet har inte tillsatt en specifik arbetsgrupp för breddad rekrytering. De hänvisar istället till kommunikationsavdelningen som har samordningsansvar vilket bedömargruppen anser är en annan relevant åtgärd.

Lärosäte Karolinska institutet	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
--	---	--

Bedömningsområde Styrning och organisation

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)

Rekommendationer:

- Lärosätet bör konkretisera sina mål med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör prioritera den ojämna könsfördelningen på högskolan och inom de olika programmen samt överväga att även lyfta in männen bland de prioriterade grupperna.
- Lärosätet kan göra ytterligare insatser för att bredda rekryteringen utanför Stockholmsregionen.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Motivering**

Lärosätet kommer i sin reviderade plan för breddad rekrytering vägledas av bedömargruppens rekommendation angående konkretisering av mål, vilket ses som positivt. Lärosätet har även utifrån rekommendationerna gjort vissa omprioriteringar i redan fastställd plan. Exempelvis har de tagit fram riktlinjer för användandet av bilder med bredare representation. Även de könsbundna studievalen som varit nedprioriterade i nuvarande plan kommer återupptas i nästa vilket bedömargruppen ser positivt på.

Bedömargruppen finner det anmärkningsvärt att geografisk spridning är nedprioriterat även efter UKÄ:s utvärdering. Argumenten för att fortsatt rikta sig mot en lokal huvudstadsmålgrupp är svaga. Lärosätet kommer dock, enligt åtgärdsredovisningen, i kommande styrdokument göra en bedömning om grupper utanför Stockholm ska prioriteras.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör skapa en tydligare organisation av ansvaret för breddad rekrytering till utbildningsprogrammen och skapa bättre samordning mellan centrala och lokala initiativ.
- Lärosätet kan göra en översyn över arbetet med alternativa urval och risken för att detta ytterligare förstärker problem med breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har tagit vissa initiativ i riktning mot bedömargruppens rekommendationer men det återstår att tydliggöra organisationen och ansvaret relaterat till breddad rekrytering. Lärosätet har tagit fram riktlinjer för alternativt urval där bedömargruppens rekommendationer tagits tillvara, exempelvis genom regelbundna utvärderingar där det alternativa urvalet ska följas upp avseende att antagningsformen inte ytterligare förstärker snedrekryteringen. Bedömargruppen ser positivt på ambitionerna med det alternativa urvalet, men hade önskat motsvarande för att bredda rekryteringen.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör rikta insatser mot sina prioriterade målgrupper. Exempelvis saknas insatser för att bredda rekryteringen av studenter med funktionsnedsättningar.
- Lärosätet bör rikta insatser för att motverka könsbundna studieval, gärna riktat mot tidigare åldrar.

Datum
2024-11-14

Reg.nr
411-00226-23

- Lärosätet kan initiera ett internt arbete för att öka kompetensen och medvetenheten om vikten av breddad rekrytering bland personalen, särskilt personal som är inblandad i rekryteringsinsatser.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har vidtagit åtgärder mot sina prioriterade målgrupper. Exempelvis har hemsidan justerats med tanke på intressenter med olika funktionsnedsättningar, och lärosätet har använt sig av nya sociala medier med syfte att nå yngre målgrupper mellan 13–16 år. Vissa åtgärder har vidtagits för att motverka könsbundna studieval men bedömargruppen hade gärna sett en mer systematisk ansats. Lärosätet anger arbetsmarknadens utmaningar som orsak till svårigheter att motverka könsbundna studieval, något som snarast understryker behovet av ytterligare ansträngningar. Bedömargruppen ser positivt på att lärosätet har tagit initiativ till flera kompetenshöjande insatser mot personal som arbetar med rekryteringsfrågor.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Rekommendationer:

- Lärosätet bör integrera breddad rekrytering i kvalitetsuppföljningen (kommittérapporterna) och följa upp sina prioriterade målgrupper.
- Lärosätet kan arbeta systematiskt med statistik ur Bak- och framgrund i sitt uppföljningsarbete kopplat till målen med breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har tagit bedömargruppens rekommendation i beaktande och följer upp breddad rekrytering i kommittérapporter och årsredovisningen. Vidare också i examensenkäten för forskarutbildningen. Lärosätet följer upp arbetet med breddad rekrytering på ett ändamålsenligt sätt och en anställd har vidareutbildats inom Bak- och framgrund och detta verktyg har börjat användas systematiskt.

<p>Lärosäte Konstfack</p>	<p>Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering</p>	
<p>Bedömningsområde Styrning och organisation 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)</p>		

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Rekommendationer:**

- Lärosätet bör förtydliga sina mål med arbetet med breddad rekrytering utifrån de identifierade problemen i studentpopulationen samt inkludera studenter med funktionsnedsättning och utbildning på forskarnivå.
- Lärosätet bör öppna upp för en större mångfald än det allrådande normkritiska perspektivet som ska genomsyra lärosätet och vidare ställa sig mer kritisk till sin egen värdegrund.
- Lärosätet kan förtydliga tolkningen av breddad rekrytering för att därigenom få bättre resultat av sina satsningar och prioriteringar.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering men åtgärderna relaterar inte på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet skriver att de inte har haft några doktorander givet att de inte haft examenstillstånd tidigare. Men det framkommer i underlaget (lika villkor) att lärosätet trots allt har doktorander även om tillstånd att utfärda examen ligger vid andra lärosäten (GU och KTH). Det är bedömargruppens erfarenhet att lärosätet som finansierar doktoranden har ett stort inflytande på rekryteringsfrågan, även om ett annat lärosäte har examenstillståndet (och därmed säkerställer kvaliteten på examen). Vidare ser bedömargruppen att arbetet med breddad rekrytering till forskarnivån kan synliggöra problem som finns tidigare i utbildningskedjan (exempelvis utbildning på grundnivå eller avancerad nivå).

Den uppdaterade planen för lika villkor 2024–2027 har på ett tydligare sätt inkluderat tillgänglighetsaspekten vilket förväntas bidra till ett mer systematiskt arbete med studiesituationen för studenter med funktionsnedsättning. Bedömargruppen ser att Konstfack kommer att inkludera detta perspektiv i kommande handlingsplan för breddad rekrytering, vilket är positivt.

Bedömargruppen har förståelse för att Konstfack finner det besvärande med synpunkter på lärosätets värdegrund. Vidare delar gruppen uppfattningen att normkritik kan vara ett, av flera, perspektiv att beakta. Att idéer kring normkritik utgör en bas som genomsyrar all verksamhet, samtidigt som lärosätets officiella värdegrund förespråkar "utrymme för olik tänkande", är något som bedömargruppen anser att lärosätet skulle behöva problematisera kring. Den vikt som lärosätet ger begreppet normkritik attraherar sannolikt vissa studentgrupper men stöter bort andra; detta riskerar att snedvrider rekryteringen på sätt som inte gynnar bredd. Ett viktigt skäl till att bredda rekryteringen till högre utbildning – förutom individuella rättviseaspekter – är att få in en mångfald av idéer och perspektiv i utbildningen, så att olika tankar bryts mot varandra i undervisningen, vilket höjer den akademiska kvaliteten. Bedömargruppen tror att lärosätet skulle nå fler underrepresenterade grupper efter en sådan reflektion.

Lärosätet kommer att förtydliga tolkningen av breddad rekrytering i kommande handlingsplan vilket bedömargruppen ser som positivt.

Bedömningsområde Styrning och organisation

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Rekommendationer:**

- Lärosätet bör förtydliga ansvaret för breddad rekrytering inom organisationen, särskilt institutionernas relation till arbetsgruppen för breddad rekrytering samt delegering och uppföljning vid institutionerna.
- Lärosätet bör problematisera vilka effekter styrningen mot normkritik får för den breddade rekryteringen.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering men åtgärderna relaterar inte på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Det är positivt att ansvaret för breddad rekrytering kommer att förtydligas i nästa handlingsplan för breddad rekrytering. Bedömaregruppen vill dock påpeka att det var lärosätet som i samband med utvärderingen beskrev svårigheter i att engagera institutionerna i arbetet med breddad rekrytering, trots att det är hos institutionerna beslut med bäring på området (antagning) tas. Bedömaregruppen emotser ett tydliggörande av ansvar för aktiviteter i den verksamhetsplan som är under framtagande.

Bedömaregruppen är enig med lärosätet om att normkritik kan vara ett av flera intressanta perspektiv att utforska i samband med breddad rekrytering. Men bedömaregruppen vidhåller samtidigt att lärosätet, i enlighet med tidigare kommentarer, bör problematisera hur styrningen mot normkritik kan minska benägenheten för underrepresenterade grupper att söka sig till lärosätets utbildningar. Bedömaregruppen anser det är av värde att reflektera över huruvida bedömningen av antagningsprov kan tänkas påverkas av den uttalade normkritiska värdegrunden, och hur denna således får en direkt inverkan på vilka individer som blir antagna till att studera vid lärosätet.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör stärka sina aktiviteter utanför huvudstaden för olika målgrupper (av de identifierade).
- Lärosätet kan tydligare avgränsa sina aktiviteter till sina identifierade målgrupper.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering men åtgärderna relaterar inte på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet beskriver hur de vill fokusera på målgruppen "män i glesbygd med icke högskoleutbildade föräldrar". Bedömaregruppen tror att det är en viktig målgrupp men vill samtidigt påpeka att det finns flera stora städer utanför Stockholm där det säkerligen finns intresse för lärosätets utbildningar. De

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

konstnärliga lärosätena, vilka generellt har mycket liten geografisk spridning, har ett särskilt nationellt ansvar att rekrytera geografiskt brett.

Lärosätet undviker att kommentera bedömargruppens rekommendation om att tydligare avgränsa sina aktiviteter mot de identifierade målgrupperna. Det är fortsatt positivt att lärosätet budgeterar för sina aktiviteter men bedömargruppen efterfrågar fortfarande mer systematik i analysen av lärosätets målgrupper och hur aktiviteterna för att rikta sig till dessa fungerar.

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

- Lärosätet bör arbeta mer systematiskt med mål, uppdrag och uppföljning av arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan följa upp identifierbara målgrupper tydligare och särskilt beakta studentpopulationens sociala bakgrund med fokus på kulturellt kapital.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering men åtgärderna relaterar inte på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet menar att arbetet med breddad rekrytering är systematiserat och finns på mer detaljerad nivå i Arbetsmiljökommittén (AMK). Det är dock oklart för bedömargruppen hur arbetet ska gå till och vad som gör AMK, som vid de flesta lärosäten sysslar med helt andra frågor, till ett lämpligt forum. Varken i den nyss beslutade "Plan för lika villkor 2024–2027" eller i "handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande 2021–2023" går det att tydligt utläsa hur lärosätet avser organisera och systematisera arbetet.

Bedömargruppen finner det positivt att lärosätet beställer kompletterande statistik från SCB utifrån i huvudsak relevanta kriterier. Dock beskrivs inga åtgärder som direkt adresserar frågan om kulturellt kapital, vilket är något annat än SCB:s definition av social bakgrund.

Lärosäte Kungl. Konsthögskolan	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
--	---	--

Bedömningsområde Styrning och organization**1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)****Rekommendationer:**

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

- Lärosätet bör ta fram en lokal tolkning av vad breddad rekrytering innebär utifrån sina förutsättningar.
- Lärosätet bör ta fram uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering och systematiskt analysera och följa upp sin studentpopulation.
- Lärosätet bör identifiera målgrupper för arbetet med breddad rekrytering utifrån kännedom om sin studentpopulation.
- Lärosätet kan utveckla och fördjupa arbetet med breddad rekrytering i betydande utsträckning, även om högskolan är liten och specialiserad – inte minst i samarbete med andra liknande konstutbildningar och andra lärosäten.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

I Riktlinje för breddad rekrytering och breddat deltagande vid Kungl. Konsthögskolan har lärosätet formulerat en tolkning av breddad rekrytering utifrån sina förutsättningar. Lärosätet har tagit fram en tydlig tvåårig handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande med mål, aktiviteter, ansvarig, tidplan och uppföljning vilket bedömargruppen ser mycket positivt på. Lärosätet har identifierat sina primära målgrupper baserat på SCB:s kartläggning som tas fram vart femte år. I sin åtgärdsredovisning beskriver lärosätet även några samarbeten med andra konstutbildningar och lärosäten.

Bedömningsområde Styrning och organization**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör förtydliga styrningen och organisationen av arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör systematisera och förtydliga ansvarsfördelningen för arbetet med breddad rekrytering, även om högskolan är liten och specialiserad.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

I Riktlinje för breddad rekrytering och breddat deltagande vid Kungl. Konsthögskolan förtydligar lärosätet styrning och organisation av sitt arbete med breddad rekrytering. Rektor har det övergripande ansvaret för frågor som rör breddad rekrytering. En studentrekryteringsgrupp är ett stöd i dessa frågor. Tvååriga handlingsplaner tas fram av studentrekryteringsgruppen som diskuteras i ledningsrådet och beslutas av rektor.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

- Lärosätet bör tydliggöra vilka aktiviteter som relaterar till breddad rekrytering och systematisera dem utifrån målsättningar och målgrupper.
- Lärosätet bör samordna och förankra olika initiativ, för att de ska vara långsiktigt hållbara och inte personberoende.
- Lärosätet bör se över kommunikationen till potentiella sökande för att göra den inkluderande och informera om till exempel arbetsprov, karriärvägar och genom att använda sig av studenter och alumner som förebilder.
- Lärosätet kan fortsätta samverka med andra högskolor för att utnyttja digitala möjligheter till att nå ut bredare, men också följa upp samverkan för att dra lärdomar.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har tagit fram en tydlig tvåårig handlingsplan för att samordna och förankra arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande med mål, aktiviteter, ansvarig, tidplan och uppföljning.

Lärosätet beskriver i sin handlingsplan flera aktiviteter för att nå ut till potentiella sökande som till exempel öppet hus (både fysiskt och digitalt), informationsmaterial, studentambassadörer, informationsmöten för bildlärare och studie- och yrkesvägledare. Information mot särskilda målgrupper annonseras i sociala medier.

Lärosätet har gått igenom texter på hemsidan för att göra dem tillgängliga och informativa, samt lagt upp intervjuer för att spegla den mångfald av studenter och lärare som redan finns på lärosätet.

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

- Lärosätet bör utveckla ett systematiskt uppföljningsarbete för att följa upp de olika aktiviteter och insatser som görs med att bredda rekryteringen för att kunna dra lärdomar av erfarenheter.
- Lärosätet kan koppla arbetet med breddad rekrytering till det systematiska kvalitetsarbetet.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Bedömgruppen anser att lärosätet har kopplat arbetet med breddad rekrytering till det systematiska kvalitetsarbetet.

I Riktlinje för breddad rekrytering och breddat deltagande vid Kungl. Konsthögskolan förtydligar lärosätet styrning och organisation av sitt arbete med breddad rekrytering där rektor har det övergripande ansvaret för frågor som rör breddad rekrytering. I sin handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande framgår vem som är ansvarig för de olika aktiviteterna och hur de följs upp.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

Ansvar för genomförandet av breddade rekryteringsinsatser ligger på chefen för utbildnings- och forskningsenheten (UFE), som rapporterar till rektor.

Lärosäte	Huvudområde/examen	
Kungl. Musikhögskolan	Tema Breddad rekrytering	
Bedömningsområde Styrning och organization		
1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)		
Rekommendationer:		
<ul style="list-style-type: none">Lärosätet bör ta fram en egen tolkning av vad breddad rekrytering innebär utifrån lärosätets specifika förutsättningar.Lärosätet bör ta fram en handlingsplan för arbetet med breddad rekrytering med konkreta, uppföljningsbara mål.Lärosätet bör fortsätta arbetet med att identifiera och specificera målgrupper för arbetet med breddad rekrytering genom systematisk uppföljning av studentpopulationen och genomströmning samt genom analys av statistik och enkäter.Lärosätet kan specificera mål för hur de vill jobba mot ojämn könsfördelning i vissa instrumentgrupper.		
Bedömning		
De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i lärosätets fortsatta arbete med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.		
Motivering		
Lärosätet har strukturerat om sin verksamhetsstyrningsmodell i och med att lärosätet fick ny ledning och en ny strategiperiod (2021–2026) påbörjades. Under 2023 implementerade lärosätet ett reviderat kvalitetssystem för utbildning på grundnivå och avancerad nivå. Lärosätet uppger att de därför ännu inte hunnit genomföra alla delar av uppföljningen. Ambitionen är att breddad rekrytering kommer att vara en strategisk satsning och del av ett systematiskt arbetssätt. Lärosätet uppger att arbetet kommer att analyseras och följas upp i samband med en ny strategiperiod 2027.		
Lärosätet har tagit fram en handlingsplan, Plan för breddad rekrytering med konkreta mål och aktiviteter. I handlingsplanen specificeras också prioriterade målgrupper. Målgrupperna kommer att följas upp årligen på programnivå, och på lärosätessövergripande nivå vart tredje år.		
Lärosätet har, baserat på analys av nuvarande studentpopulation och omvärldsanalys, tagit fram en tolkning av vad breddad rekrytering innebär utifrån lärosätets specifika förutsättningar. Denna tolkning är nu inkluderad i lärosätets Plan för breddad rekrytering.		

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

Då många av lärosätets utbildningsprogram är små anser lärosätet att det inte är resurseffektivt att analysera data från Bak- och framgrund, men planerar att se över möjligheten under 2024. Detta ser bedömargruppen positivt på.

Lärosätet har inte specificerat mål för hur de vill jobba mot ojämn könsfördelning i vissa instrumentgrupper. Lärosätet prioriterar inte detta under innevarande strategiperiod utan har identifierat detta som ett utvecklingsområde på sikt.

Bedömningsområde Styrning och organisation

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)

Rekommendationer:

- Lärosätet bör tydliggöra hur frågan om breddad rekrytering lyfts fram på alla nivåer i verksamhetsstyrningen, det vill säga i visionen och strategidokumentet, de strategiska målen samt de årliga verksamhetsplanerna, så att frågan inte tappas bort.
- Lärosätet bör följa upp och utvärdera den nya verksamhetsstyrningen vad gäller arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan med fördel inkludera arbetet med breddad rekrytering i det interna kvalitetssäkringsarbetet med tydliga mål och uppföljning, för både studenter och forskarstuderande.
- Lärosätet kan inkludera breddad rekrytering till en framtida forskarutbildning i den nya handlingsplanen för breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbete med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet lyfter inte specifikt breddad rekrytering i visionen och strategidokumentet, de strategiska målen eller de årliga verksamhetsplanerna med motiveringen att det är underförstått då dessa dokument inbegriper och förutsätter arbetet med breddad rekrytering. I stället har lärosätet tagit fram en separat plan för breddad rekrytering som beskriver det praktiska arbetet med mål, aktiviteter och uppföljning.

Lärosätet har anlitat en processledare som kommer att se över hur visionen, strategidokumentet, årliga verksamhetsplanerna har fungerat i praktiken. I denna översyn ingår arbetet med breddad rekrytering. Resultat från uppdraget kommer att presenteras sommaren 2024.

Lärosätet har i och med att de reviderat kvalitetssystemet haft fokus på att förtydliga olika roller och ansvarsfördelning. I planen för breddad rekrytering framgår vilken roll som ansvarar för de olika åtgärdsområdena. I de nya uppdragsbeskrivningarna framgår att programansvarig, med stöd av programråd, har ett övergripande ansvar för utbildningsprogrammen och dess kvalitetsutveckling, bland annat uppföljning av studentpopulationen. Kursansvariga för alla kurser har införts. Det övergripande ansvaret har akademichef. Kvalitetsrapporter från verksamheten tas fram, som sen i sin tur ligger till

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

grund för framtagandet av kommande verksamhetsplan. Detta sätt att ta med resultat från kvalitetsarbetet in i verksamhetsstyrningen är nytt från 2023.

Kvalitetssystemet, inklusive breddad rekrytering, på forskarnivå ses över under 2024. Lärosätets uppger att arbetet med detta kommer att vara en framtida fråga då lärosätet ännu saknar tillstånd att utfärda examen på forskarnivå. Lärosätet presenterar dock flera doktorander på sin hemsida. Dessa doktorander är knutna till andra lärosäten med examenstillstånd. Det är bedömarens erfarenhet att lärosätet som finansierar doktoranden har ett stort inflytande på rekryteringsfrågan, även om ett annat lärosäte har examenstillståndet. Lärosätets plan för breddad rekrytering inkluderar även presumtiva studenter på forskarnivå då lärosätet avser att ansöka om tillstånd att utfärda examen på forskarnivå.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)

Rekommendationer:

- Lärosätet bör tydliggöra hur de olika aktiviteterna bidrar till breddad rekrytering genom att definiera målgrupp och uppföljningsbara mål för aktiviteterna.
- Lärosätet bör tydliggöra och kommunicera antagningskriterierna till de olika programmen, vilket lärosätet också har identifierat.
- Lärosätet kan utveckla sin samverkan med eftergymnasiala förutbildningar i arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan se över möjligheten att satsa på andra musikformer som kan medföra att lärosätet når ut bredare, genom att till exempel starta ett program i populärmusikformer som i dag inte ryms inom nuvarande programutbud.
- Lärosätet kan med fördel se över antagningskraven till fler program, som i kandidatutbildningen i elektroakustisk komposition.
- Lärosätet kan erbjuda fortsatt kompetenslyft för personalen inom likabehandling och normkritik.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har preciserat aktiviteter för breddad rekrytering med målgrupp och mål i sin "Plan för breddad rekrytering".

Lärosätet har tydliggjort och kommunicerat antagningskriterierna till de olika programmen. Inför höstens antagning har lärosätet sett över samtliga antagningsprov, antagningsprocessen i stort, och all information riktad till sökande har omarbetats. Även antagningskraven har analyserats för att identifiera otydligheter och eventuella skillnader mellan olika program.

Lärosätet har genomfört digitala informationsträffar med sökande och personal vid folkhögskolor inför ansökningsomgångar. Däremot prioriterar lärosätet inte något nytt samverkansprojekt med motiveringen att, baserat på analys av nuvarande studentpopulationen, sökande från folkhögskolor inte utgör en prioriterad målgrupp.

Lärosätet har sett över möjligheten men anser att det dagsläget inte är aktuellt att utveckla ett helt nytt program på grundnivå i andra musikformer än de som ingår i dagens utbud (som till exempel ett program i populärmusikformer).

Lärosätet har utvecklat ett nytt masterprogram, "Artistic Interdisciplinary Master", med endast grundläggande behörighet för studier på avancerad nivå, vilket lett till sökande med andra bakgrunder.

Lärosätet har under 2022 och 2023 genomfört utbildning i diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen för anställda med ledningsansvar, samt utbildning i likabehandlingsfrågor för undervisande personal.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Rekommendationer:

- Lärosätet bör tydliggöra hur återrapporteringarna av de olika aktiviteterna används i verksamhetsutvecklingen.
- Lärosätet bör genomföra systematiska undersökningar av studenternas övergång till arbetsmarknaden, exempelvis genom att införa regelbundna alumnundersökningar.
- Lärosätet kan följa upp erfarenheter från den ökade digitala närvaron som utvecklades i samband med pandemin både med syfte att sprida information och genomföra distanskurser, för att utifrån erfarenheten utveckla sätt att nå fler och nya grupper.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

I lärosätets plan för breddad rekrytering framgår aktiviteter med tillhörande mål, tidplan och ansvarig. Varje aktivitet följs upp årligen inom ramen för lärosätets verksamhetsplaneringsmodell. I och med lärosätets reviderade kvalitetssystem utvecklas former för hur resultat från den systematiska uppföljningen kopplas till verksamhetsplaneringen.

Lärosätet har tagit fram riktlinjer för alumnundersökningar som kommer att genomföras första gången 2024, och sedan vart fjärde år.

Lärosätet har genomfört flera digitala öppet hus och informationsträffar inför antagningsomgångar. Lärosätet erbjuder även fler kurser med distansundervisning.

Lärosäte Kungl. Tekniska Högskolan	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
--	---	--

Bedömningsområde Styrning och organization

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Rekommendationer:**

- Lärosätet bör tolka vad breddad rekrytering är utifrån sina egna förutsättningar och sin utbildningsprofil.
- Lärosätet bör ha explicit fastställda mål och målgrupper för arbetet med breddad rekrytering, för att nå de faktiskt underrepresenterade grupperna.
- Lärosätet bör tydliggöra uppföljningsarbetet för studentpopulationen som rör breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Bedömargruppen kan konstatera att lärosätet har påbörjat ett gediget arbete med breddad rekrytering. En tolkning av breddad rekrytering har tagits fram och åtgärder gällande fastställande av mål, tydliggörande av uppföljning och annat har också delvis hunnit implementerats. Specifika målgrupper har inte tagits fram än men utifrån analyser av nuvarande studentgrupp har man sett att på en övergripande nivå fokuserar man på kön, föräldrars utbildningsnivå, nationell bakgrund och geografisk bakgrund. Arbete har gjorts för att analysera vilken data som är tillgänglig för analyser och fortsatt utvecklingsarbete kommer att ske med lärosätets övergripande enkäter, man ser att systematiken ska utvecklas kopplat till arbetet. Bedömargruppen ser positivt på intentionen lärosätet har att ta upp uppföljningsbara mål kopplat till breddad rekrytering som kommer att vara olika för olika utbildningsnivåer.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör tydliggöra hur ansvaret för arbetet med breddad rekrytering är fördelat i organisationen och vem som förväntas göra vad.
- Lärosätet bör lägga till fler frågor i lärosätets kvalitetssystem att reflektera över för att fånga breddad rekrytering, än enbart rekrytering i allmänhet och genomströmning.
- Lärosätet kan se över organisationen för att förbättra arbetsmetoder och uppföljningar samt informationsspridning ut i organisationen.
- Lärosätet kan se vidare på studentkårens inspel om utbildningarnas och campusorternas status och arbeta med det för att göra valen av campus likvärdiga.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har som framgick redan i självvärderingen gjort förändringar i organisation och därmed ansvarsfördelning för breddad rekrytering, vilket bedömargruppen uppfattar som ändamålsenligt. Man

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

har reviderat sitt kvalitetssystem för utbildning där det kommer att finnas indikatorer för breddad rekrytering som följs upp på programnivå. Kopplat till rekommendationen att verka för mer likvärdiga campusorter har lärosätet tagit ett beslut att minska antal campus, men ser inte att det kommer att påverka sammansättningen av studentpopulationen. Att fortsätta bevaka detta i fortsatt uppföljning av breddad rekrytering kan vara viktigt, menar bedömargruppen.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör tydligare skilja på rekryteringsinsatser i allmänhet och breddad rekrytering samt vara noga med uppföljningen av insatserna.
- Lärosätet bör ta fram en strategi för att utforma arbetet mer systematiskt, strategiskt och långsiktigt.
- Lärosätet kan välja insatser specifikt för att nå underrepresenterade grupper, exempelvis utanför Stockholmsområdet.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i arbete med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet avser att adressera merparten av de rekommendationerna de fått i en handlingsplan (strategi) som är under framtagande. Flera underlag har tagits fram som ska ligga till grund för handlingsplanen. Bedömargruppen anser att handlingsplanen ger ett gediget intryck, men kan inte bedöma vilka rekommendationer som kommer att tas tillvara.

Vad gäller aktiviteter för rekrytering har många pausats för att få till en fokusering och uppföljning av de insatser man kommer att välja att ha kvar.

Lärosätet har som vi såg tidigare identifierat geografisk bakgrund som en övergripande målgrupp men då specifika mål ännu inte tagits fram skriver lärosätet att man inte vet om personer från kommuner utanför Stockholmsområdet kommer att vara en målgrupp. Bedömargruppen förvånas av detta då det är en tydlig underrepresenterad grupp för lärosätet, och med tanke på lärosätets storlek och tyngd som tekniskt universitet, menar bedömargruppen att de bör vara en målgrupp.

Bedömargruppen ser positivt på lärosätets ansats att utveckla den interna kompetensen gällande breddad rekrytering genom att anordna ett seminarium på området

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

- Lärosätet kan ytterligare tydliggöra systematiken i uppföljningen och vad som görs med resultatet.
- Lärosätet kan ännu mer följa upp studenter som exempelvis hoppar av utbildningen.

Datum
2024-11-14

Reg.nr
411-00226-23

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Systematiken i arbetet runt breddad rekrytering är en av de åtgärderna lärosätet har påbörjat. Istället för avhopp har lärosätet mer systematiskt följt upp genomströmning med hjälp av mått om kvarvaro, examensfrekvens och antal tagna högskolepoäng då man anser att detta är mått som är lättare att definiera och följa upp. Bedömggruppen anser att detta är ett bra val av uppföljning som kan ge lärosätet indikationer på både hur väl studenter klarar sin utbildning inom stipulerad tid men också om insatser kopplat till studiestöd behöver sättas in.

Lärosäte Linköpings universitet	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
---	---	--

Bedömningsområde Styrning och organisation

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)

Rekommendationer:

- Lärosätet bör ta fram tydliga konkreta målsättningar och målgrupper, och koppla dessa till både definition och strategier.
- Lärosätet kan i större utsträckning arbeta mot uppföljningsbara mål.
- Lärosätet kan reflektera över hur man förhåller sig till breddningsaspekter som inte täcks av diskrimineringsgrunderna.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har gjort ett grundligt analysarbete kring breddad rekrytering och beslutat om övergripande definitioner, målsättningar och målgrupper, som inte är begränsade till diskrimineringsgrunderna. På universitetsnivå är dessa medvetet abstrakt hållna, men bedömggruppen anser att de likväl lägger en god grund för fortsatt arbete med konkretisering inom universitetets olika delar ((Filosofiska fakulteten, Medicinska fakulteten, Tekniska fakulteten och området Utbildningsvetenskap [UV])). Rektor har uppdragit åt delarna att göra detta i närtid. Detta konkretiseringsarbete ska inbegripa uppföljningsbara mål.

Bedömggruppen ser positivt på de beslut som fattats, dock är resultatet avhängigt hur Filosofiska fakulteten, Medicinska fakulteten, Tekniska fakulteten och området Utbildningsvetenskap [UV]. tar sig an konkretiseringen.

Bedömningsområde Styrning och organisation

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Rekommendationer:**

- Lärosätet bör tydliggöra hur ansvaret för breddad rekrytering fördelas mellan centrala grupper och ordinarie verksamhetsprocesser.
- Lärosätet kan säkerställa att breddningsarbetet inte kommer bort bland alla andra arbetsuppgifter i de ordinarie verksamhetsprocesserna.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har fattat erforderliga beslut som tydliggör ansvarsfördelningen kring breddad rekrytering. Det konkreta ansvaret åläggs i huvudsak Filosofiska fakulteten, Medicinska fakulteten, Tekniska fakulteten och området Utbildningsvetenskap [UV]., med stöd av Universitetsförvaltningen och andra centrala organ. Arbetet med breddad rekrytering ingår i, och ska synliggöras i, ordinarie verksamhetsprocesser från och med 2025 års verksamhetsplan. Fakulteterna + UV ska även ta fram särskilda handlingsplaner för breddad rekrytering. Bedömargruppen anser att dessa åtgärder tillsammans säkerställer att breddningsarbetet inte kommer bort i verksamhetsprocesserna.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör systematiskt och långsiktigt utveckla tydligt riktade aktiviteter när konkreta mål och målgrupper har identifierats.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har fattat beslut om mål, målgrupper, ansvarsfördelning och fortsatt arbete med breddad rekrytering som ger goda förutsättningar för en systematisk och långsiktig utveckling av riktade aktiviteter. Bedömargruppen ser positivt på lärosätets intentioner och rörelseriktning, även om åtgärdsredovisningen inte tar upp några konkreta aktiviteter; detta är och ska vara ett långsiktigt arbete som inte behöver bli klart på ett år.

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

Datum
2024-11-14

Reg.nr
411-00226-23

Rekommendationer:

- Lärosätet bör säkerställa att uppföljning görs på ett systematiskt sätt.
- Lärosätet bör följa upp fler breddningsaspekter än kön.
- Lärosätet kan arbeta mer systematiskt med genomströmning, uppföljning och söktryck.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätets översyn av arbetet med breddad rekrytering har beaktat tillgången till statistik och andra uppföljningsunderlag på ett förtjänstfullt sätt. Bak- och Framgrund används redan i viss utsträckning, och förutsättningar finns för att använda det mer systematiskt. Arbeta pågår med förstärkt systemstöd för analys och uppföljning med särskilt fokus på relevant studentstatistik.

Som en följd av den beslutade ansvarsfördelningen ska det konkreta uppföljningsarbetet göras på fakultetsnivå inom ordinarie verksamhetsprocesser, vilket sedan blir ett underlag för central uppföljning med koppling till lärosätets vision och strategi.

Uppföljning av fler aspekter än kön kan, enligt bedömargruppen, förväntas följa av beslutade förändringar kring mål, definitioner och ansvar, och underlättas av bättre systemstöd.

Lärosäte Linnéuniversitetet	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
---------------------------------------	---	--

Bedömningsområde Styrning och organization

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)

Rekommendationer:

- Lärosätet bör formulera en lokal tolkning av arbetet med breddad rekrytering som utgångspunkt för det fortsatta arbetet.
- Lärosätet bör formulera uppföljningsbara mål för sitt arbete med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör definiera målgrupper för arbetet med breddad rekrytering för de olika utbildningarna/programmen och campusorterna baserat på kartläggningar av studentpopulationen.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Bedömargruppen anser att lärosätet har skapat en välformulerad strategi och tydlig handlingsplan för sitt fortsatta arbete med breddad rekrytering. Lärosätet anger att man har valt att slå fast att breddad rekrytering är en angelägenhet för hela universitetet och bör därför bedrivas såväl på universitetsgemensamnivå som på fakultets- och institutionsnivå. Arbetet omfattar alla utbildningsnivåer, från

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

grundutbildning till forskarutbildning. Det övergripande målet är mångfald i utbildningen och att underrepresenterade grupper ska söka sig till högre studier. Lärosätet har på den universitetsövergripanden nivån valt ett antal målgrupper, sen är det på utbildningsnivå som mätbara mål fastställs.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör snarast förverkliga de åtgärder som lärosätet själva anger är viktiga.
- Lärosätet bör ta fram en handlingsplan för arbetet med breddad rekrytering. Planen bör utifrån en behovsanalys definiera ansvarsförhållandena på central och lokal nivå.
- Lärosätet bör tydliggöra var samordningen av arbetet med breddad rekrytering ska ske.
- Lärosätet bör utifrån de övergripande dokumenten specificera och tydliggöra hur det fortsatta arbetet med breddad rekrytering ska organiseras.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Bedömggruppen anser att det strategidokument och den handlingsplan som tagits fram av lärosätet ger förutsättningar för att arbeta målinriktat och på sikt kunna följa upp om genomförda aktiviteter resulterar i det som de var avsedda att göra.

Lärosätet är i sina centrala dokument tydliga med var aktiviteter ska genomföras och har införlivat sina tidigare identifierade åtgärder i styrdokumentet.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör specificera målgrupper och ange uppföljningsbara mål för aktiviteterna.
- Lärosätet bör samordna sina aktiviteter för breddad rekrytering inom lärosätet på ett strukturerat sätt, för att tydliggöra kopplingen till mål och identifierade målgrupper, uppföljning och återkoppling.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Bedömggruppen noterar att inga uppföljningsbara mål finns framtagna på central nivå utifrån de målgrupper som lärosätet har, utan att dessa mål ska tas fram på fakultets- och institutionsnivå där lärosätet anser att bäst kunskap om studentpopulationerna finns. Lärosätet har dock inte förtydligat hur detta arbete sker på lokal nivå eller hur man kopplar detta till de centralt satta, övergripande målen för breddad rekrytering.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat****4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör säkerställa en systematisk uppföljning av arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör följa upp de egna förslagen som finns i självvärderingens sammanfattning.
- Lärosätet kan komplettera enkäter och undersökningar med olika målgrupper (presumtiva blivande studenter, studenter, doktorander, alumner) med frågor som ger ett underlag för det fortsatta arbetet med breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Bedömargruppen anser att det tydligt framgår av handlingsplanen på vilket sätt samordning av aktiviteterna ska göras och i vilken organisatorisk nivå. Vilka målgrupper som berörs av aktiviteterna avgörs utbildningsnära och där sker även uppföljning av resultatet. Uppföljning och återkoppling sker genom samarbete- och erfarenhetsutbyte inom Rådet för utbildning och lärande.

Bedömargruppen anser att kunskap om de olika målgrupperna skulle kunna fördjupas om de på ett mera riktat sätt följs upp i till exempel enkäter och undersökningar. Detta skulle sedan kunna användas för att rikta olika aktiviteter till målgrupperna.

Lärosätet har inte adresserat rekommendationen om att komplettera enkäter och undersökningar med olika målgrupper med frågor som ger ett underlag för det fortsatta arbetet med breddad rekrytering.

Lärosäte Luleå tekniska universitet	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
---	---	--

Bedömningsområde Styrning och organization**1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör utveckla sin lärosätesspecifika tolkning av uppdraget med breddad rekrytering och basera den på ytterligare grupper i student- och forskarstudentpopulationen som är underrepresenterade.
- Lärosätet bör mot bakgrund av sitt diversifierade utbildningsutbud sätta upp uppföljningsbara mål på fakultets-, institutions- och programnivå.
- Lärosätet bör tydliggöra hur man systematiskt skaffar sig kännedom om hur student- och forskarstudentpopulationen ser ut och förändras över tid i förhållande till sina mål för breddad rekrytering.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Bedömning**

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Det framgår i lärosätets åtgärdsredovisning att lärosätet har en tolkning av uppdraget med breddad rekrytering som innefattar kön, akademisk bakgrund, geografisk bakgrund, ålder och funktionsvariation. Detta kommer även till uttryck i lärosätets handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande där tre fokusområden ingår. De underrepresenterade grupperna skiljer sig åt för de olika utbildningsområdena men också mellan utbildningar inom samma utbildningsområde. I lärosätets handlingsplan återfinns uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering som följs upp på olika nivåer på lärosätet. Uppföljning genomförs inom ramen för kvalitetssystemet för utbildning (på grundnivå och avancerad nivå) respektive på forskarnivå. Kännedom om student- och forskarstudentpopulationen skaffas genom analyser i verktyget Bak- och framgrund. Styrgruppen för processen "Attrahera student" följer systematiskt hur studentpopulationen ser ut och förändras över tid och den vidare ansvarsfördelningen för arbetet är fastställd i lärosätets handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör tydliggöra vilka roller och funktioner på olika nivåer som har särskilda ansvarsområden för breddad rekrytering.
- Lärosätet kan undersöka om det finns ett behov av en mer lärosätesövergripande samordning och ledning av arbetet med breddad rekrytering genom att skapa ett formaliserat forum för arbetet, som ett råd alternativt en styr- eller arbetsgrupp med en bred representation från kärn- och stödverksamheten inklusive studenter.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har arbetat med att tydliggöra ansvaret för arbetet med breddad rekrytering och det framgår i åtgärdsredovisningen vilka roller och ansvar som finns på lärosätesövergripande nivå, fakultetsnivå, institutionsnivå och kopplat till verksamhetsstödet. Ansvarsfördelningen är reglerad i lärosätets handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande. Vidare har lärosätet tydliggjort hur det fortsatta arbetet är uppdelat i områdena breddad rekrytering och breddat deltagande och vilka ansvarsområden som finns kopplade till respektive område. Därtill har lärosätet även arbetat med att stärka samordningen av arbetet, vilket bland annat återspeglas i den tillsatta styrgruppen för processen "Attrahera student".

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat****3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör se över om det finns behov av att utveckla sina aktiviteter, så att de tydligare än i dag vänder sig till ytterligare målgrupper utöver underrepresenterat kön.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet genomför aktiviteter som riktar sig mot olika underrepresenterade grupper. I åtgärdsredovisningen exemplifieras exempelvis aktiviteter som riktar sig mot studenter i Norrbottens inland där övergången till högre studier är lägre än genomsnittet och där majoriteten saknar akademisk bakgrund. Lärosätet har därtill tagit fram en checklista som används inför årsplanering av aktiviteter för att säkerställa att olika underrepresenterade grupper adresseras. I övrigt framhåller lärosätet en rad ytterligare aktiviteter vilka bedömargruppen ser som centrala, men framförallt tolkar som exempel på att främja rekrytering i allmänhet och att bredda deltagandet.

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

- Lärosätet bör utveckla en tydligare systematik i sin uppföljning av arbetet med breddad rekrytering inom ramen för sitt kvalitetssystem eller sitt arbete med lika villkor, och koppla detta till sin verksamhetsstyrning.
- Lärosätet bör ta fram nyckeltal och indikatorer utifrån en mer utvecklad definition och målsättning med sitt arbete med breddad rekrytering, för att i sin uppföljning kunna se hur arbetet fortskrider och för att kunna avgöra vilka fortsatta åtgärder som behöver genomföras.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har tagit fram och implementerat ett kvalitetshjul för studentrekrytering där breddad rekrytering ingår. Med stöd i kvalitetshjulet tydliggörs systematiken i uppföljningen av arbetet samt ansvarsfördelningen kopplat till analyser av och formuleringar av mål på olika nivåer, vilka operationaliseras i aktiviteter inom studentrekrytering som aktiviteter under studietiden. Det framgår vidare i

Datum
2024-11-14

Reg.nr
411-00226-23

åtgärdsredovisningen att institutioner och verksamhetsstödet hanterar breddad rekrytering i sina verksamhetsplaner och att uppföljningen sker inom ramen för ordinarie uppföljningsprocesser.

Målet är att universitetet på olika faktorer kopplat till breddad rekrytering såsom könsmässig snedrekrytering, akademisk bakgrund, ålder och geografisk hemort ska hålla sig inom ett visst intervall. Uppföljning sker genom att via Bak- och framgrund (Ladok-data och SCB-statistik) följa studenternas geografiska och akademiska bakgrund samt via universitetet BI-system följa ålder och kön i studentpopulationen. Varje aktivitet utvärderas efter genomförande i syfte att mäta effekt eller få en fingervisning om möjlig effekt på längre sikt.

Lärosäte Lunds universitet	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
<p>Bedömningsområde Styrning och organisation</p> <p>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)</p> <p>Rekommendationer:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lärosätet bör göra en tolkning av breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och utbildningsprofil och definiera vad breddad rekrytering betyder för lärosätet. Lärosätet bör ta fram en universitetsgemensam plan för breddad rekrytering vid lärosätet som beskriver mål, målgrupper och hur uppföljning ska ske. Lärosätet kan ta vara på tidigare framtagna rapporter. Lärosätet kan låta varje fakultet definiera sin egen målgrupp. Lärosätet kan analysera gruppen internationella studenter. <p>Bedömning</p> <p>De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.</p> <p>Motivering</p> <p>I februari i år beslutades om en policy för breddad rekrytering som svarar på flertalet av de rekommendationer som lärosätet fick på sin självvärdering, tidigare rapporter lärosätet gjort har nu använts som underlag till denna nya policy. I policyn framgår att varje fakultet ska bryta ner delar till sin nivå, ex målgrupper för att prioritera grupper mest relevant utifrån fakultetens behov. Vid intervjuer som skett med fakulteter har det visat sig att flertalet har en bild av vilka grupper det gäller men fortsatta analyser krävs enligt lärosätet.</p> <p>Lärosätet har gjort en tolkning av breddad rekrytering och skriver att man vill öka andelen studenter som är underrepresenterade kopplat till kön, ålder, social bakgrund, svensk eller utländsk bakgrund och geografisk bakgrund kopplat till undervisning på alla nivåer.</p> <p>Lärosätet beskriver på ett tillfredsställande sätt sin analys och rekrytering av internationella studenter och hur man följer upp dessa, man använder sig av kriterier kopplat till kön, ålder och geografisk bakgrund.</p>		

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

Åtgärderna kopplat till rekommendationerna anser bedömagruppen vara rimliga, men arbetet på fakulteterna har ännu inte hunnit implementeras fullt ut och utfallet är förstås avhängigt resultatet av detta arbete.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör göra vissa mål universitetsgemensamma, så att lärosätet kan följa upp vilket arbete som görs.
- Lärosätet bör arbeta mer likvärdigt med aktiviteter, för att säkerställa att alla studenter får det stöd de behöver oberoende av vilken utbildning de valt att studera.
- Lärosätet kan tydliggöra samordningen och ansvaret för breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet skriver att man tycker att breddad rekrytering är viktigt för dem men medger att arbetet har saknat en enhetlig systematik. Åtgärderna kopplat till rekommendationerna anser bedömagruppen vara rimliga, men arbetet har ännu inte hunnit implementeras fullt ut, exempelvis gäller det den planerade uppföljningen genomförd av relevanta nämnder och den nya modell för framtagande av statistik som ska nyttjas för analyser.

Lärosätets svar på rekommendationen om hur man ser till att aktiviteter kopplat till stöd blir likvärdigt hade dock kunnat exemplifieras, förtydligas och beläggas tydligare med bevis på att det sker. I återrapporteringen gör lärosätet en kortfattad redogörelse för ansvarsfördelningen av breddad rekrytering, den återfinns i sin helhet i den beslutade policyn.

Bedömagruppen ser positivt på uppdelningen i text de universitetsgemensamma nämndernas ansvar kontra fakulteter och förvaltning.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör definiera målgrupper för att sedan utvärdera de insatser som görs.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

- Lärosätet bör konkretisera och skilja på allmänna rekryteringsinsatser och insatser för breddad rekrytering.
- Lärosätet kan initiera ett internt arbete för att förändra attityder och förhållningssätt om breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Utifrån de framtagna målgrupperna kommer lärosätet nu att ta fram statistiskt underlag för att följa upp målgrupperna. På universitetsnivå fokuserar man på grupperna social bakgrund och svensk eller utländsk bakgrund, fakulteterna ska sedan prioritera sina målgrupper. Lärosätet gör en förklaring om varför arbetet med breddad rekrytering inte kan stå ensamt utan samarbete med andra aktörer, bedömargruppen håller med om att det är viktigt att lärosätet tar det här ansvaret tillsammans med dessa aktörer såsom grundskolor, gymnasier och samhällsaktörer. Bedömargruppen håller också med om att lärosätet bör arbeta mer riktat mot kommuner och skolor med låg andel som söker till högre utbildning, det är en sådan riktad rekryteringsinsats vi efterfrågar.

Åtgärderna anser bedömargruppen i stort vara rimliga, men arbetet har ännu inte hunnit implementeras fullt ut, exempelvis den planerade uppföljningen och modell för framtagande av statistik. Bedömargruppen framhåller att det är av vikt att fortsätta arbetet med att utveckla attityder och förhållningssätt bland medarbetare som både lärosätet och studentkårerna (i deras studentinlaga) lyfte som delvis problematiskt i självvärderingen. Att jobba med inkluderande undervisning och pedagogisk utveckling är positivt och bra, men då det inte är insatser som alla tar del av kan man med fördel fortsätta utvecklingen här med fler åtgärder.

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

- Lärosätet bör göra universitetsgemensamma uppföljningar.
- Lärosätet kan på universitetsgemensam nivå ta till vara på det arbete som gjorts på fakulteter som har ett invariant arbetssätt och en systematik i arbetet. Lärosätet kan använda tidigare framtaget material, som rapporten Rapport angående breddad rekrytering och breddat delta-gande – BroD.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

De kommande åtgärderna anser bedömargruppen vara rimliga, men arbetet har ännu inte hunnit implementeras fullt ut även vid denna rekommendation, exempelvis planerad process för

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

verksamhetsdialoger och att ta fram en plattform för att samla information om aktiviteter som genomförs. Bedömaregruppen noterar att arbetet med att implementera rekommendationerna har tagit lång tid för lärosätet och som bedömaregruppen skrev tidigare är förstås utfallet avhängigt resultatet av detta arbete.

Lärosäte Malmö universitet	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
--------------------------------------	---	--

Bedömningsområde Styrning och organization**1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör utforma en lärospecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering, som följer den handlingsplan som är under utveckling med en ändamålsenlig relation till strategi och målbild.
- Lärosätet kan verka för att lärosätets ambition med breddad rekrytering utifrån vision, mål och handlingsplan återspeglas i fakulteternas och institutionernas verksamhetsplaner.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har utformat en tolkning av uppdraget som över tid följer hur rekryteringen utvecklas avseende relevanta parametrar (med nyckeltal), där målsättningen är att studentpopulationen ska ha en bredd och över tid kunna fånga upp oönskade förändringar i någon studentgrupp, företrädesvis på programnivå. Bedömaregruppen instämmer med lärosätet att tolkningen är i linje med lärosätets strategiplan och av lärosätet framtagen målbild och handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande. Breddad rekrytering i form av mål skrivs inte specifikt fram i institutionernas verksamhetsplaner, utan institutionerna rekommenderas att inkludera användning av nyckeltalen i sina planer, vilket bedömaregruppen anser vara en rimlig och relevant metod.

Bedömningsområde Styrning och organization**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör utveckla ett systematiskt uppföljningsarbete av breddad rekrytering som genomförs på alla utbildningsnivåer.
- Lärosätet bör till handlingsplanen utveckla konkreta och uppföljningsbara mål på alla utbildningsnivåer, särskilt för de fakulteter där det finns en påtaglig underrepresentation.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

- Lärosätet kan genomföra kompetenshöjande insatser för den undervisande personalen med början där behoven är störst, samt överväga att göra kursen Educating for Widening Participation och Inclusion obligatorisk.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätets nya handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande (2024-02-26) beskriver detaljerat hur systematisk uppföljning bör göras på de undervisningsnära nivåerna, och hur den samma ligger till grund för lärosätets kvalitetsdialoger. Lärosätet har i sin strategi 2025, mångfald i studentpopulationen i fokus, men beskriver i åtgärdsbeskrivningen svårigheten att i detalj definiera underrepresenterade grupper. Lärosätet väljer därför, som nämnts ovan, att följa arbetet med breddad rekrytering genom utvecklingstrender (nyckeltal) över tid, vilket bedömargruppen bedömer som en ändamålsenlig åtgärd. Bedömargruppen instämmer i att lärosätet redan har framåtsträvande högskolepedagogiska krav för sina lärare, men icke desto mindre kan det vara bra att trycka på vikten av att lärare har goda kompetenser i inkluderande undervisning, där lärosätet anser sig vara en nationell förebild.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör utveckla aktiviteter för att inspirera studenter till att söka sig vidare till utbildning på forskarnivå.
- Lärosätet kan rikta breddningsaktiviteter särskilt mot män från studieovana hem.
- Lärosätet kan undersöka möjligheter till studieförberedande utbildningar vid alla fakulteter och tillämpa validering på fler fakulteter.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet visar i sin åtgärdsredovisning att arbetet med breddad rekryteringen till forskarutbildning utvecklats och fått en mer framträdande plats i handlingsplanen samt med angivna initiativ. Lärosätet signalerar därmed att detta är viktigt och möjligt. Lärosätet har sedan tidigare aktiviteter för att rekrytera män från studieovana hem och beskriver som åtgärd ytterligare insatser för att locka män till förskolläraryrket och läraryrket. Lärosätet har ett välutvecklat system för valideringsprocessen som tillämpas på alla fakulteter. Bedömargruppen ser mycket positivt på de initiativ och aktiviteter som lärosätet bedriver, och som ytterligare goda exempel på vad som kan åstadkommas inom området breddad rekrytering och breddat deltagande. Lärosätet förtydligar i sin åtgärdsredovisning att de

förutbildningar som ges (förutom det tekniska basåret) är generella för alla fakulteter, och att detta även gäller lärosätets valideringsprocess.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Rekommendationer:

- Lärosätet bör göra fördjupade uppföljningar av hur högskolans arbete med breddad rekrytering utvecklas över tid för de olika skolaktiviteterna och andra aktiviteter.
- Lärosätet bör som komplement till enkäter utveckla den systematiska uppföljningen av de tre utbildningsnivåerna med mätbara nyckeltal för att följa trender och övergångar till nästa utbildningsnivå.
- Lärosätet kan tydliggöra hur resultatet av breddad rekrytering omsätts och följs upp i verksamhetsstyrningen.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet gör uppföljning och sammanställningar över olika aktiviteter för breddad rekrytering. Lärosätet önskar också göra mer fördjupade studier och följeforskning av sina aktiviteter men kan idag inte avsätta resurser för detta. En annars intressant och ändamålsenlig utveckling som bedömargruppen uppmuntrar till, och bedömer kan ge bättre förståelse och kunskaper för hela sektorn inom området. Lärosätet har utvecklat nyckeltal för att följa trender och övergångar mellan utbildningsnivåerna samt har en modell för hur arbetet med breddad rekrytering återspeglas i fakulteternas verksamhetsplaner samt hur det hanteras i kvalitetsdialoger.

Lärosäte Marie Cederschiöld högskola	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
--	---	--

Bedömningsområde Styrning och organisation

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)

Rekommendationer:

- Lärosätet bör tolka sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och sin utbildningsprofil.
- Lärosätet bör precisera sina mål och skilja på inriktningsmål, allmänt främjandemål och vilka mål som avser breddad rekrytering av underrepresenterade grupper vid lärosätet.
- Lärosätet bör tydliggöra hur man följer upp och skaffar sig kännedom om sin student- och forskarstudentpopulationen.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Bedömning**

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Utifrån vad bedömargruppen kan utläsa tolkar lärosätet fortsatt uppdraget med breddad rekrytering utifrån att bibehålla en redan stor heterogenitet bland både sökande och studerande utifrån sin utbildningsprofil samt arbetar aktivt för att motverka diskriminering. I lärosätets strategi för pedagogisk verksamhet för åren 2021–2025 återfinns målet: "Våra utbildningar attraherar studenter med olika erfarenheter och bakgrunder." Lärosätet har som mål att erbjuda fler kurser på distans och på så vis skapa bättre förutsättningar för breddad rekrytering ur ett geografiskt perspektiv. Därtill avser lärosätet att arbeta mer målinriktat med att framför allt öka andelen män på sjuksköterske- och socionomutbildningarna genom inkluderande rekryteringsinsatser.

Lärosätet har onekligen ett stort samhällsengagemang och strävar efter att attrahera en bred och mångsidig studentpopulation, där ett mångfaldsperspektiv beaktas i rekryteringsarbetet. Exempelvis nämns lärosätets höga andel studenter med barn i yngre åldrar, och åtgärder som underlättar föräldraskap och familjeliv. Enligt bedömargruppen är arbetet ändå mer inriktat på breddat deltagande och att säkerställa efterlevnaden av diskrimineringslagen, än åtgärder som aktivt främjar och breddar rekryteringen till lärosätet. Några mer preciserade mål avseende breddad rekrytering går enligt bedömargruppen inte att utläsa. Bedömargruppen anser emellertid att det är utvecklande att lärosätet börjat se möjligheter i användningen av Bak- & framgrund och initierat ett samarbete med några andra lärosäten kring nyckeltal och uppföljning.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör tydliggöra beslutsansvaret för arbetet med breddad rekrytering och var prioriteringar avhandlas i organisationen.
- Lärosätet kan klargöra ansvarsfördelningen mellan likabehandlingsrådet och kvalitetsrådet.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Det framgår i åtgärdsredovisningen att lärosätet genomfört en omorganisering, som resulterat i en tydligare organisation och ansvarsfördelning avseende arbetet med breddad rekrytering. En ny akademisk organisation infördes för bättre interaktion mellan utbildning och forskning, genom en forsknings- och utbildningsnämnd samt två vicerektorer för utbildning respektive forskning och forskarutbildning. Bedömargruppen välkomnar lärosätets ambition och delar uppfattningen att den nya organisationen bidrar till att besluts- och uppföljningsansvar för arbetet med breddad rekrytering tydliggörs på samtliga nivåer. Det framgår vilket ansvar som respektive vicerektor har i relation till lärosätets forsknings- och utbildningsnämnd, samordnings- och beredningsgrupper samt institutioner

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

och avdelningar. En beredningsgrupp för arbetsmiljö, brandskydd och lika villkor är också inrättad, som har i uppdrag att årligen ta fram och följa upp handlingsplanen.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör följa upp, analysera och värdera sina aktiviteter, för att utveckla ändamålsenliga aktiviteter som främjar och breddar rekryteringen av underrepresenterade grupper utifrån sin utbildningsprofil och sina förutsättningar.
- Lärosätet kan undersöka bakgrunden för de studenter som antagits genom alternativ urvalsgrund, för att skaffa sig bättre kunskap om urvalsgrunden leder till breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Enligt lärosätet följs aktiviteter upp inom ramen för arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen och lärosätets systematiska kvalitetsarbete, och menar att uppföljningen av breddat deltagande främjar breddad rekrytering genom dess nära koppling. Uppföljning och analys av förändring av urvalsgrunder och alternativt urval görs, vilket bedömggruppen tycker är bra. Huruvida detta lett till, eller antas leda till, bättre kunskap om urvalsgrunden leder till breddad rekrytering framgår inte av åtgärdsredovisningen, och är svårt att bedöma. Därtill framgår det att lärosätet via utvecklingsmedel främjar pedagogiskt utvecklingsarbete i projektform kopplat till breddat deltagande. Resultatet från dessa projekt har enligt lärosätet bäring på arbetet med breddad rekrytering. Lärosätet anger också som åtgärd ett "öppet hus" samt nybörjar- och studentenkäter för att följa upp rekryteringsaktiviteter, men inte hur detta konkret lett till eller leder till breddad rekrytering.

Sammantaget förefaller lärosätet ha utvecklat ett system och ändamålsenliga rutiner för att följa upp aktiviteter som genomförs. Men bedömggruppen har svårt att avgöra i vilken omfattning genomförda aktiviteter verkligen adresserar breddad rekrytering, även om aktiviteterna framstår som angelägna utifrån ett mer allmänt främjandeperspektiv.

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

- Lärosätet bör kartlägga sin studentpopulation och med ändamålsenliga nyckeltal följa upp densamma, som ett led för mer målinriktat arbete med breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Datum
2024-11-14

Reg.nr
411-00226-23

Lärosätet följer främst upp resultatet av sitt arbete med breddad rekrytering genom årlig statistik, med ändamålsenliga nyckeltal och som en del i lärosätets systematiska kvalitetsarbete. Som nyckeltal nämns söktryck, antagning, examina och HST/HPR samt genomströmning, som årligen ställs samman. Bedömaregruppen anser dessa nyckeltal inte speglar något fokus på breddad rekrytering, och rekommenderar, om så inte redan görs, att lärosätet även skaffa sig information om bakgrund, geografisk bakgrund eller skola, ålder och kön. Med två till tre års mellanrum genomförs olika typer av enkäter för att se trender där kvalitetsindikatorer för utbildning används och utvecklas. Ett samarbete är initierat med några andra lärosäten kring nyckeltal och uppföljning med användning av Bak- och framgrund, vilket bedömaregruppen anser är en bra utveckling.

<p>Lärosäte Mälardalens universitet</p>	<p>Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering</p>	
<p>Bedömningsområde Styrning och organization</p> <p>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)</p> <p>Rekommendationer:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. Lärosätet kan ta tillvara studenternas engagemang på ett tydligare sätt genom att involvera dem i arbetet med strategier och målsättningar <p>Bedömning De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.</p> <p>Motivering Bedömaregruppen ser att lärosätet sedan januari 2024 har en plan för breddad rekrytering och breddat deltagande, "Plan för breddad rekrytering och breddat deltagande 2024 - 2026" som knyter an till lärosätets strategi för utbildning generellt. Tanken är att planen ska stödja ett systematiskt arbetssätt och underlätta arbetet med breddad rekrytering för samtliga utbildningsnivåer. Planen följs upp årligen i en dialog med universitetsledningen och styrgruppen för studentrekrytering. Det finns en tydlig koppling till lärosätets arbete med jämställdhetsintegrering. Lärosätet beskriver att analyser har gjorts av variabelerna könsbalans mellan kvinnor och män, studenter från studieovana hem och samt studenter med utländsk bakgrund.</p> <p>Studenterna vid lärosätet involveras, dels genom arbetet i lärosätets nämnder och råd, där formandet av strategier och mål beslutas men också i praktisk verksamhet som i olika rekryteringskampanjer som genomförs på några program.</p>		
<p>Bedömningsområde Styrning och organisation</p> <p>2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)</p>		

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**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.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Bedömargruppen ser att handlingsplanen tar upp och klargör organisationen och ansvarsfördelningen för arbetet med breddad rekrytering vid lärosätet. Det finns en ansvarsfördelning där det beskrivs vad som ska göras på central nivå och utbildningsnära nivå. System finns för att koppla handlingsplanen till lärosätets övergripande strategier. Men när lärosätet anger att man har lärosätesövergripande satsningar med anknytning till breddad rekrytering så är de exempel som beskrivs, beskrivningar av arbete med breddat deltagande och kvalitetsarbete i allmänhet. Här nämns åtgärdsplaner med studenternas lärande i centrum och studentnära stöd för studenternas utveckling. Lärosätet anger att kvalitetssäkringssystemet har utvecklats och bedömargruppen förutsätter att breddad rekrytering på ett mera uttalat sätt kommer att integreras med övergripande strategier när den nya planen med det utvecklade kvalitetssäkringssystemet implementeras.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör utvärdera och följa upp sina aktiviteter.
- Lärosätet bör utveckla aktiviteter även på avancerad nivå och forskarutbildningsnivå.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet beskriver att man i "Plan för breddad rekrytering och breddat deltagande" presenterar och analyserar områden som könskodade yrkesval, studenter från studieovana hem och studenter med utländsk bakgrund. Bedömargruppen saknar information om vilka aktiviteter som genomförs för de olika områden som man identifierat som särskilt viktiga att arbeta med. Det saknas även information om uppföljningen av eventuella aktiviteter. En samordnare för forskarutbildning har anställts. Samordnaren har bland annat i uppdrag att bringa ökad klarhet i hur antagning till utbildning på forskarnivå går till. Bedömargruppen anser att flertalet av rekommendationerna ännu inte är helt implementerade, men att ett aktivt och välmotiverat arbete pågår.

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

Datum
2024-11-14

Reg.nr
411-00226-23

Rekommendationer:

- Lärosätet bör systematisera uppföljningen av sitt arbete med breddad rekrytering genom att ta fram och följa ytterligare nyckeltal för till exempel forskarstudenter 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 könsstereotypiska yrkesval.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Bedömargruppen noterar att en plan har tagits fram för det framtida arbetet med breddad rekrytering. I planen ingår att systematiskt följa upp de insatser som beslutas om. Då flertalet av åtgärderna ännu inte är helt implementerade, men ett aktivt och välmotiverat arbete pågår är det svårt att i nuläget bedöma resultat.

Bedömargruppen ser positivt på resultatet av lärosätets samarbete med Västerås kommun och Eskilstuna kommun. Båda kommunerna anger att de gärna vill påverka flera av eleverna i gymnasieskolan att studera vidare, vilket har lett till att lärosätet tillsatt en tjänst som gymnasiesamordnare. Samordnaren ska bland annat driva ett projekt för breddad rekrytering.

Bedömargruppen saknar beskrivning av hur lärosätet ser på möjligheten till samarbete med andra lärosäten för att påverka ungas könsstereotypiska yrkesval.

Lärosäte Röda korsets högskola	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
--	---	--

Bedömningsområde Styrning och organization

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)

Rekommendationer:

- Lärosätet bör tydliggöra sin tolkning av uppdraget med breddad rekrytering i förhållande till sina specifika förutsättningar.
- Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering är kopplat till lärosätets övriga strategier och strategiska mål.
- Lärosätet bör ta fram en handlingsplan med mätbara mål och identifierade målgrupper för rekryteringsarbetet, där utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå ingår.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Motivering**

Bedömargruppen välkomnar framtagandet av en handlingsplan. I utkast till handlingsplan tydliggör lärosätet sin tolkning av uppdraget med breddad rekrytering. Lärosätet har formulerat sina målgrupper och satt mätbara mål. Man har också beskrivit hur arbetet med breddad rekrytering kopplar till lärosätets övriga strategier.

Bedömargruppen noterar dock att lärosätet saknar formuleringar för breddad rekrytering till forskarutbildning i sin åtgärdsredovisning och handlingsplan. Även om lärosätet i dagsläget saknar examenstillstånd för forskarutbildning är bedömargruppens erfarenhet att lärosäten som finansierar forskarstudenten har ett stort inflytande över rekryteringsfrågan.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör inkludera breddad rekrytering som ett prioriterat område att arbeta med i den strategiplan som håller på att tas fram, vilket de själva beskriver i självvärderingen.
- Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering är integrerat med det ordinarie styrsystemet, och därigenom utveckla hur relationen och samordningen ser ut mellan den strategiska verksamhetsutvecklingen och det systematiska kvalitetsarbetet inklusive frågor om mångfald, jämställdhet och likabehandling.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Bedömargruppen ser att arbetet med breddad rekrytering är ett för lärosätet prioriterat mål och att man har införlivat målen med sin breddade rekrytering i det ordinarie styrsystemet. Arbetet med breddad rekrytering ges utrymme och utgör en uttalad strategi för att uppnå lärosätets övergripande mål att sätta människan i centrum med en utblick mot världen.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör definiera målgrupper för riktade insatser för breddad rekrytering och anpassa sina aktiviteter till dem.
- Lärosätet bör samordna sina aktiviteter för breddad rekrytering på ett strukturerat sätt för att tydliggöra kopplingen till mål och identifierade målgrupper.
- Lärosätet kan rikta information speciellt till grundskolans tidiga årskurser för att påverka attityder till vårddyrken, som sjuksköterskor, gärna i samarbete med andra utbildningsanordnare.
- Lärosätet kan ytterligare förstärka samarbetet med sina kontakter i den internationella miljön, för att nå fler blivande studenter bland invandrargrupperna.

Datum
2024-11-14

Reg.nr
411-00226-23

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Bedömggruppen ser att lärosätet har definierat sina målgrupper för breddad rekrytering. Bland de prioriterade målgrupperna finns även grupper där lärosätet redan idag har bra resultat. Lärosätet har trots det planerat för aktiviteter för att bibehålla dessa grupper i den omfattning de har idag, vilket bedömggruppen bedömer som konstruktivt. Lärosätet deltar i lärosätessövergripande aktiviteter med andra lärosäten på det gemensamma campuset för att nå framtida studenter. Lärosätet nämner att de ska visa upp sin internationella profil i sin kommunikation med framtida studenter, men går inte in på möjligheter till ökat samarbete i den internationella miljön.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Rekommendationer:

- Lärosätet bör systematiskt följa upp mål, specifika aktiviteter och utvecklingen av nyckeltal, för att återkoppla till verksamheten och ta till vara erfarenheter i sitt arbete med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan införa mentorskap, enligt sitt eget förslag, där manliga studenter är mentorer för män som planerar att påbörja sina studier på kvinnodominerade utbildningar.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Bedömggruppen ser att lärosätet har beslutat om ett antal nyckeltal som ska följas upp årligen. Tillsammans med övrigt systematiskt kvalitetsarbete följs arbetet med breddad rekrytering upp och i handlingsplanen beskrivs till vem och hur uppföljningen ska redovisas. Det framtida aktiviteterna för breddad rekrytering och eventuell måluppfyllelse kan följas genom tydliga nyckeltal. Mentorskap för manliga studenter finns med i handlingsplanen för breddad rekrytering.

Lärosäte Sophiahemmet högskola	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
--	---	--

Bedömningsområde Styrning och organisation

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)

Rekommendationer:

- Lärosätet bör komplettera sin värdegrund med en lärosätesspecifik tolkning av breddad rekrytering och grunda den i de grupper i sin student- och forskarstudentpopulation som är underrepresenterade vid lärosätet.
- Lärosätet bör ta fram uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Bedömning**

De graderade rekommendationerna har inte tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar inte på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet framhåller fortsatt att värdegrunden innefattar en lärosätesspecifik tolkning av breddad rekrytering och att ingen ytterligare tolkning behövs. Vidare framgår det i åtgärdsredovisningen att lärosätet avser att fortsätta följa redan etablerade rutiner för att arbeta med värdegrunden. Utöver lärosätets övergripande ambition att andelen män bland studenter ska öka så kan bedömargruppen inte utläsa att lärosätet tagit fram några mer specifika uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering är organiserat i det ordinarie styrsystemet samt hur ansvarsfördelningen, kommunikationen och systematiken i dialogerna ser ut mellan exempelvis likabehandlingsrådet och nämnderna.
- Lärosätet bör tydliggöra hur olika styrdokument som rör breddad rekrytering förhåller sig till, utformas och uppdateras i relation till varandra.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Det framgår i åtgärdsredovisningen att lärosätet har tydliggjort ansvarsfördelningen, kommunikationen och systematiken i dialogerna mellan likabehandlingsrådet, nämnderna och lärosätets ledning. Därtill redogör lärosätet för hur rektor och förvaltningschef systematiskt genomför dialoger med styrelsen för lärosätets studentkår där breddad rekrytering är en av de prioriterade frågorna. Lärosätet har även tydliggjort hur relationen ser ut mellan olika typer av styrdokument, såsom Kvalitetssäkringspolicy och Likabehandlingsplan, som har bäring på arbetet med breddad rekrytering. Utöver dessa åtgärder har lärosätet bland annat arbetat med att stärka ledningens kvalitetsdialoger samt med att tydliggöra att breddad rekrytering ska tas upp i verksamhetsplanering. Breddad rekrytering ska därtill aktualiseras i de analyser som programansvariga gör årligen av den statistik som tas fram avseende studentpopulation och genomströmning per program.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör, mot bakgrund av sin profil och förutsättningar, genomföra ytterligare åtgärder, insatser och aktiviteter för att aktivt främja rekrytering av underrepresenterat kön.
- Lärosätet bör i den utsträckning det är möjligt formulera mål och målgrupper för sina aktiviteter, så att effekterna av dem kan följas upp i relation till lärosätets övergripande mål för arbetet med breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har inte tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar inte på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet framhåller att ett enskilt lärosäte har begränsade möjligheter att öka andelen män i kvinnodominerade utbildningar. Vidare framgår det i åtgärdsredovisningen att lärosätet framför allt arbetar med att utveckla sin marknadsföring och kommunikation ur ett mångfaldsperspektiv. Exempelvis avbildas fler män på skyltar, hemsidor, studentsidor och rekryteringsannonser än tidigare. Bedömargruppen kan med stöd i åtgärdsredovisningen inte utläsa några ytterligare åtgärder med avseende på att främja rekrytering av underrepresenterat kön.

Lärosätet menar att det inte är ändamålsenligt att sätta upp kvantitativa mål annat än att andelen män bland studenter ska öka. Bedömargruppen kan i övrigt inte heller utläsa att lärosätet tagit fram några mer specificerade mål för sitt arbete med breddad rekrytering

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

- Lärosätet bör utveckla och tydliggöra systematiken i sin uppföljning av arbetet med breddad rekrytering samt tydliggöra vilka aspekter av breddad rekrytering som följs upp, på vilken nivå (lärosätets- eller programnivå) detta görs samt hur återkopplingen mellan olika nivåer ser ut.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet tar årligen fram statistik och nyckeltal, "Högskolan i siffror", vilka alla medarbetare har tillgång till. Det framgår vidare av åtgärdsredovisningen att lärosätet har utökat den statistik som tas fram genom att även beakta könsfördelning för nybörjarstudenter på grundnivå, avancerad nivå och

Datum
2024-11-14

Reg.nr
411-00226-23

forskarnivå, uppföljning av könsfördelningen per program vid ansökning och antagning samt uppföljning av årskullar och examensfrekvens (genomströmning) för alla program i relation till kön. Lärosätet redogör även för hur uppföljningsaktiviteter har systematiserats på programnivå och i kvalitetsredovisningen. Ytterligare uppföljningar såsom avhoppsenkäter och analyser av studentpopulationen avseende kategorierna utrikes födda, geografisk hemvist och föräldrarnas utbildningsnivå har initierats. Bedömggruppen anser att åtgärdsredovisningen ger stöd för att även dessa uppföljningar och analyser kommer att systematiseras.

<p>Lärosäte Stiftelsen Högskolan i Jönköping</p>	<p>Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering</p>	
<p>Bedömningsområde Styrning och organization</p> <p>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)</p> <p>Rekommendationer</p> <ul style="list-style-type: none"> Lärosätet bör formulera en lärosätesspecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina egna specifika förutsättningar, och utforma en strategi för breddad rekrytering på lärosätesövergripande nivå. Lärosätet bör komplettera strategin med en handlingsplan med uppföljningsbara mål och identifierade målgrupper för rekryteringsarbetet, som innefattar utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. Lärosätet kan utveckla och besluta om definierade nyckeltal för att förenkla kartläggningen och uppföljningen av sin studentpopulation, särskilt på längre sikt. <p>Bedömning</p> <p>De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.</p> <p>Motivering</p> <p>Lärosätet har en fortsatt tolkning att breddad rekrytering är att främja mångfald enligt lärosätets <i>mångfaldspolicy</i> (2020-06-08), och gör ingen ytterligare lärosätesspecifik tolkning av uppdraget utifrån sina egna förutsättningar. Bedömggruppen instämmer i policyns ambition, exempelvis att "... <i>grupper av studenter och anställda återspeglar mångfalden i samhället i stort.</i>", men vill framhålla att hänvisning till mångfald i sig inte utmärker ett arbete med breddad rekrytering och rekommendationen har därför delvis tagits tillvara. Någon strategi på övergripande nivå har lärosätet inte utformat, men genom det strategiska rådet för utbildning har det tagits fram ett lärosätesövergripande "ramverk för breddad rekrytering". Detta är bilagt lärosätets åtgärdsredovisning men det framgår inte när, om och av vem det beslutats, varför bedömggruppen inte kan avgöra dess formella status. I dokumentet hänvisas till lärosätets ambition, där mångfald uppges som motiv för arbetet med breddad rekrytering samt ger förslag på hur analys och åtgärder kan göras vid konstaterad snedrekrytering. Lärosätet presenterar ingen handlingsplan med uppföljningsbara mål, men det nya ramverket beskriver en process</p>		

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

och variabler för att ta fram uppföljningsbara riktvärden och mål för bestämda grupperingar av lärosätets utbildningsprogram. Lärosätet har enligt åtgärdsbeskrivningen genomfört en cykel (oklart hur lång) och som kan behöva justeras. Sammanfattningsvis har lärosätet delvis tagit tillvara rekommendationerna. Bedömningen är att bortsett från en alltför generell tolkning av breddad rekrytering, bör ramverket bidra till att lärosätets fortsatta arbete med breddad rekrytering ger resultat och motverkar snedrekrytering till utbildningsområden där behoven är störst. Ramverket bör kontinuerligt utvärderas och vid behov revideras.

Bedömningsområde Styrning och organization

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)

Rekommendationer:

- Lärosätet bör förtydliga ledningsansvaret för breddad rekrytering, och fördelningen av ansvar och resurser för arbetet mellan lärosätets centrala nivå och fackhögskolorna.
- Lärosätet bör tillsätta en särskild samordnande funktion för det interna arbetet för att säkerställa att fackhögskolornas olika styrdokument pekar i samma riktning som det lärosätetsövergripande målet.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har inte tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar inte på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Den otydlighet i ansvarsfördelning som bedömargruppen identifierade vid utvärderingen kvarstår. Från åtgärdsbeskrivningen framgår att ansvaret för breddad rekrytering är tänkt att tydliggöras i reviderade styrdokument för kvalitetssäkring, som är planerat till 2024 enligt lärosätet. Lärosätet anger att det är strategiska rådet för utbildning som har ansvar för att säkerställa att fackhögskolornas styrdokument harmoniserar med det lärosätetsövergripande målet. Bedömargruppen uppfattar det oklart vad som här menas med "övergripande målet", och vill betona vikten av ett tydligt ledningsansvar och samordning för att aktivt främja och bredda rekryteringen inte delas av lärosätet.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)

Rekommendationer:

- Lärosätet bör samordna sina aktiviteter för breddad rekrytering på ett strukturerat sätt, för att tydliggöra kopplingen till mål och identifierade målgrupper.
- Lärosätet kan vidareutveckla sitt samarbete med ungdomsskolan på olika nivåer, för att redan från tidig ålder inspirera elever till fortsatta studier och högre utbildning, särskilt elever från studieovana hem.
- Lärosätet kan skapa ett internt forum för erfarenhetsutbyte, för att sprida goda exempel och inspiration mellan fackhögskolorna och den centrala lärosätetsnivån.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Bedömning**

De graderade rekommendationerna har inte tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar inte på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Med hänvisning till bedömargruppens motivering i fråga 2 ovan, görs här bedömningen att rekommendationernas tillvaratagande av lärosätet är avhängigt resultatet av den planerade revideringen av lärosätets styrdokument för kvalitetssäkring. Enligt åtgärdsbeskrivningen strukturerar och samordnar strategiska rådet aktiviteter för breddad rekrytering på ett övergripande plan, men för bedömargruppen är det otydligt hur det kopplas till aktiviteter. Lärosätet har inte tagit till vara, eller redovisat de övriga graderade rekommendationer i sitt fortsatta arbete med breddad rekrytering, varför det således inte går att bedöma i vad mån dessa rekommendationer har tillvaratagits eller hur eventuella åtgärder relaterar till rekommendationerna.

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

- Lärosätet bör följa upp och analysera effekten av olika insatser för breddad rekrytering till samtliga utbildningsnivåer som genomförs centralt och av fackhögskolorna.
- Lärosätet bör inkludera arbetet med breddad rekrytering i det reguljära systematiska kvalitetssäkringsarbetet.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har tagit fram ett ramverk för breddad rekrytering, vars legitimitet för bedömargruppen är något oklar, då det saknas information om beslut, där strategiska rådet för utbildning följt processen. Program där snedrekryteringen är störst har identifierats, och rådet har påbörjat en diskussion kring lämpliga insatser. Lärosätet menar att uppföljning och analys av effekter av enskilda insatser är svårt, men enligt lärosätet pågår ett arbete av strategiska rådet hur detta kan göras. Enligt åtgärdsredovisningen kommer breddad rekrytering att ingå i kvalitetssystemet vid nästkommande revidering, något som bedömargruppen anser högst välkommet och bör påskyndas av lärosätet.

Lärosäte Stockholms konstnärliga högskola	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
---	---	--

Bedömningsområde Styrning och organisation

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)

Rekommendationer:

- Lärosätet bör tolka uppdraget att bredda rekryteringen utifrån sina specifika förutsättningar.
- Lärosätet bör aktivt arbeta för att analysera sin studentpopulation och skriva fram vilka målgrupper de ser är prioriterade – exempelvis bör lärosätet enligt bedömaregruppen prioritera geografisk spridning i landet.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har tolkat breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar och bedömaregruppen anser att tolkningen kan stärka såväl den breddade rekryteringen som lärosätets kvalitet i stort. Det framgår av lärosätets åtgärdsredovisning att lärosätet har arbetat med att analysera sin studentpopulation och förtydligat sina målgrupper efter den analysen. Bedömaregruppen ser det som föredömligt att lärosätet både analyserar sin studentpopulation utifrån geografisk spridning och prioriterar den målgruppen i rekryteringsarbetet.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör förtydliga ansvaret för breddad rekrytering inom organisationen och överväga att koppla det till den ordinarie verksamhetsplaneringen.
- Lärosätet kan överväga att ansluta sig till NyA, för att underlätta ansökningsprocessen till högskolan.
- Lärosätet kan lyfta bort studievägledningsansvaret från lärare till fördel för professionella studievägledare.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering men åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har fokuserat arbetet med breddad rekrytering i verksamhetsdialogerna och därmed beaktat bedömaregruppen rekommendation. Vidare har lärosätet efter UKÄ:s utvärdering anslutit sig till NyA, vilket är positivt. Bedömaregruppen ser dock inte att lärosätet i tillräcklig grad förstått vilken uppgift en professionell studievägledare har i samband med arbetet med breddad rekrytering, eller för studenterna i mer generell mening. Det handlar delvis om professionens ansvar som alltid ligger i studentens intressen frikopplad från lärosätets intressen. Varken studentombud eller funktionsmejl kan fylla den funktionen enligt bedömaregruppen.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör rikta aktiviteter mot identifierade och prioriterade grupper som i dag är underrepresenterade.
- Lärosätet bör göra fler aktiviteter utanför Stockholm och även samverka med externa parter som inte är Stockholmsbaserade, utifrån lärosätets unika utbildningsutbud.
- Lärosätet kan förtydliga hur kulturskolans problem med smal rekrytering kan avhjälpas genom lärosätets insatser i Kulturskoleklivet.
- Lärosätet kan avgränsa sina aktiviteter för att därigenom skapa ett mer ändamålsenligt arbete med breddad rekrytering.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Det är viktigt att lärosätet själv analyserat och tagit fram de prioriterade målgrupperna socioekonomisk bakgrund och nationell geografisk spridning. Den senare svarar också tydligt mot bedömgargruppens rekommendationer. Vi har vidare tagit del av förklaringen över "Kulturskoleklivets" roll för breddad rekrytering vilken upplevs rimlig. Att lärosätet avgränsat sitt arbete är också vällovligt utifrån bedömgargruppens rekommendationer. Samtidigt måste bedömgargruppen ifrågasätta att arbetet mot könsstereotypa studieval som gruppen berömde i utvärderingen inte längre är prioriterat.

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

- Lärosätet bör följa upp aktiviteterna som görs vid institutionerna och samordna uppföljningen över lärosätet.
- Lärosätet bör följa upp studentpopulationen utifrån beslutade målgrupper, för att se på vilket sätt åtgärderna har breddat rekryteringen i önskvärd riktning. Ladoks statistikverktyg Bak och framgrund kan med fördel användas för ändamålet.
- Lärosätet kan analysera och följa upp studentpopulationens sociala bakgrund med fokus på kulturellt kapital.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Motivering**

Bedömargruppen anser att Lärosätet har gjort ett berömvärt arbete med att bättre följa upp arbetet med breddad rekrytering och instämmer i svårigheterna i att analysera kulturellt kapital. Lärosätet har initierat samarbete med SCB för att ta fram statistik som fungerar bättre för konstnärlig utbildning när det gäller etablering på arbetsmarknaden som de menar kan vara ett verktyg för att nå grupper med mindre kulturellt kapital. Detta är en analys bedömargruppen delar och frågan kommer att återföras till UKÄ.

Lärosäte Stockholms universitet	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
---	---	--

Bedömningsområde Styrning och organisation**1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör samordna arbetet för breddad rekrytering bättre centralt.
- Lärosätet bör ta fram kunskap om sin studentpopulation på programnivå, för att kunna tydliggöra och precisera mål och målgrupper, förslagsvis med hjälp av databasen Bak- och framgrund.
- Lärosätet kan sätta upp uppföljningsbara mål.
- Lärosätet kan förtydliga hur problem kopplade till arbetet med breddad rekrytering ska avhjälpas på områdesnivå.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har sett över och förändrat formerna för samordning och dialog kring breddad rekrytering. Man har också gjort en ny kartläggning av programnybörjare och sett att utfallet skiljer sig mycket mellan olika utbildningar och därmed kommit till slutsatsen att arbetet med breddad rekrytering ska ske verksamhetsnära. Lärosätet kommenterar dessvärre inte rekommendationen om att tydliggöra mål och målgrupper, men det kan möjligen härledas till föregående konstaterande. Kopplat till jämställdhetsintegreringen har man tagit fram ett mål för underrepresenterat kön på yrkesprogram. Bedömargruppen ser inget problem i att arbetet sker verksamhetsnära, men vill påpeka att uppföljning av detta bör ske i enlighet med en beslutad tidsram. Detta kanske sker i dagsläget, men det går inte att utläsa för bedömargruppen.

Angående rekommendationen att lärosätet kan förtydliga hur problem kopplade till arbetet med breddad rekrytering ska avhjälpas på områdesnivå svarar lärosätet att man tycker den är otydlig och att man därför inte gjort någon speciell åtgärd kopplat till denna rekommendation. Lärosätet har dock infört breddad rekrytering som en stående punkt i några av universitets befintliga organ, vilket även kan ses som svar på denna rekommendation. I självvärderingen skrev lärosätet att man i en kartläggning

noterat stora skillnader i studentpopulationen kopplat till tex föräldrars utbildningsnivå mellan utbildningar och skrev i sin plan för breddad rekrytering att detta skulle "avhjälpas på områdesnivå". Rekommendationen beskrev en önskan från bedömargruppen om ett förtydligande om hur detta skulle gå till.

Bedömningsområde Styrning och organisation

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)

Rekommendationer:

- Lärosätet bör se över ansvarsfördelningen inom lärosätet och krav på uppföljning av institutionerna.
- Lärosätet kan se över interna samarbeten mellan områdena.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har kvar samma uppdelning som tidigare då den anses ändamålsenlig, men ser över förtydligandet av ansvaret och den interna dialogen för att förbättra det interna samarbetet. Exempelvis kommer breddad rekrytering att finnas med som en regelbunden punkt på möten med kollegiala forum och organ. Gemensamt med dialog på andra sätt tror man att ansvarsfrågan blir tydligare. Bedömargruppen anser att förklaringen av ansvarsfördelningen och arbetet låter rimlig.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)

Rekommendationer:

- Lärosätet bör särskilt utvärdera det nationella regeringsuppdraget som nämns ovan.
- Lärosätet bör öka effekten av aktiviteterna som görs för att bredda rekryteringen genom att samordna dem mellan institutionerna.
- Lärosätet bör göra skillnad på att främja rekrytering och att bredda rekrytering, för att kunna ta fram ändamålsenliga aktiviteter.
- Lärosätet kan göra fler riktade insatser för att bredda sin rekrytering mot alla utpekade målgrupper.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering:

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

Den tidigare nämnda samordningen och dialogen internt nämner lärosätet även här som en åtgärd för samordning, bedömaregruppen ser att detta är ändamålsenligt. Lärosätet för en genomtänkt diskussion om hur de ser på insatser för allmän rekrytering och breddad rekrytering för dem i deras kontext som har flera utbildningar som har generella problem med rekrytering.

Lärosätet skriver inte i åtgärdsredovisningen vilka de utpekade målgrupperna är (förutom målgruppen kopplat till uppdraget om jämställdhetsintegrering), men aktiviteter som listas går mot flera och bedöms därför som ändamålsenliga. Bedömaregruppen ser särskilt positivt på arbetet lärosätet för tillsammans med Vallentuna kommun där studenter anställs som studentcoacher med uppdrag att handleda elever.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Rekommendationer:

- Lärosätet bör systematiskt följa upp sitt arbete med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan ta med sig lärdomar från sin SWOT-analys i arbetet med samordning.
- Lärosätet kan initiera ett internt arbete för att öka medvetenheten om breddad rekrytering, eftersom man inser att man inte har alla medarbetare på lärosätet med sig i arbetet.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärdena relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet använder sig av kollegiala utbildningsgranskningar och viss justering har gjorts i dessa för att bättra kunna följa upp breddad rekrytering. Dessa granskningar är en central del av lärosätets kvalitetssäkringssystem och man anser, vilket bedömaregruppen håller med om, att det mest effektiva sättet att följa upp breddad rekrytering är att utgå ifrån dessa.

Lärosätet har hög tilltro till åtgärden att lyfta frågan om breddad rekrytering som stående punkt i några av deras befintliga organ och ser det även som ett sätt att koppla an resultat från SWOT-analysen på. Bedömaregruppen vill påpeka att det är viktigt att lärosätet sedan också följer upp att breddad rekrytering kommer upp på dagordningarna så frågan hålls levande i och med detta.

Breddad rekrytering och breddat deltagande är två saker som är nära besläktade med varandra, men bedömaregruppen vill påpeka att det är två skilda saker och att det är breddad rekrytering som utvärderas. Det är därför fortsatt viktigt att jobba på medvetenheten angående detta. Lärosätet lyfte i sin självvärdering att det fanns en oenighet i om breddad rekrytering ökar kvaliteten i utbildningen eller inte.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

Lärosäte Sveriges lantbruksuniversitet	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
<p>Bedömningsområde Styrning och organisation</p> <p>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)</p> <p>Rekommendationer:</p> <ul style="list-style-type: none">Lärosätet bör tolka uppdraget tydligare utifrån sina specifika förutsättningar.Lärosätet bör förtydliga målen för breddad rekrytering och följa upp dem, exempelvis inom ramen för handlingsplanen för breddad rekrytering.Lärosätet kan förtydliga målgrupperna för arbetet med breddad rekrytering och även ta fram statistik för studenter med funktionsnedsättningar i studentpopulationen. <p>Bedömning</p> <p>De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.</p> <p>Motivering</p> <p>Lärosätet har tolkat uppdraget tydligare utifrån sina förutsättningar och kopplar dessa till utbildning på alla nivåer. En handlingsplan för breddad rekrytering har tagits fram som utgått ifrån bedömargruppens rekommendationer. Målen för breddad rekrytering beskrivs i lärosätets strategi och bryts ned i handlingsplanen. Handlingsplanen har vidare förtydligat målgrupperna för arbetet med breddad rekrytering.</p>		
<p>Bedömningsområde Styrning och organisation</p> <p>2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)</p> <p>Rekommendationer:</p> <ul style="list-style-type: none">Lärosätet bör förtydliga institutionernas och utbildningsprogrammets ansvar för breddad rekrytering och göra en tydligare koppling mellan det centrala och lokala arbetet. <p>Bedömning</p> <p>De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.</p> <p>Motivering</p> <p>Bedömargruppen ser positivt på den samordningsgrupp som ska samordna arbetet med breddad rekrytering över lärosätets stora geografiska spridning. Vidare ser vi positivt på att de övergripande målen och målen för programnivån verkar samlade och tydligt relaterade.</p>		

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör fortsätta sina ansatser att rekrytera kvinnor till mansdominerade områden, men också ta fram aktiviteter för att rekrytera fler män till kvinnodominerade områden.
- Lärosätet bör skilja på vad som är rekryteringsaktiviteter och vilka aktiviteter som behövs för att bredda rekryteringen.
- Lärosätet kan göra fler insatser för att försöka nå studenter med utländsk bakgrund.
- Lärosätet kan undersöka om det finns aspekter av kulturellt kapital som gör att vissa söker sig till lärosätets utbildningar och andra inte.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Det är positivt att lärosätet är medvetna om hur bilder av könsrepresentation kan påverka rekryteringsarbete. Vidare ser bedömargruppen positivt på hembesöksprogrammet där exempelvis studenter av manligt kön från veterinärprogram besöker sina hemgymnasium. Bedömargruppen har förståelse för att lärosätet behöver samordna sina rekryteringsinsatser då främjande och breddande av rekryteringen hänger ihop och tolkar det som att lärosätet via sin handlingsplan kommer kunna fokusera breddad rekrytering som en särskild sak. Vidare ser bedömargruppen positivt på arbetet med att nå personer med utländsk bakgrund där exempelvis studentambassadörer fungerar som förebilder. Bedömargruppen förstår att kulturellt kapital kan vara en ovan sak att fokusera på vad avser arbetet med breddad rekryteringssammanhang, men ser positivt på att SLU har tagit till sig begreppet.

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

- Lärosätet bör säkerställa att planen för uppföljning genom utbildningsprocessen kopplat till kvalitetssystemet verkligen införs.
- Lärosätet kan använda uppföljningsbara mål för den systematiska uppföljningen på programnivå genom att systematiskt använda statistikverktyget Bak- och framgrund.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Motivering**

Bedömargruppen ser positivt på hur kvalitetssystemet framöver kan kopplas tydligare till breddad rekrytering. Det är även positivt att utbildning på forskarnivå beaktas i sammanhanget. Att lärosätet håller på att kompetensutveckla en medarbetare till att bli Bak- och framgrundspecialist ser vi som en mycket ändamålsenlig åtgärd.

Lärosäte

Södertörns högskola

Huvudområde/examen

Tema Breddad rekrytering

Bedömningsområde Styrning och organisation**1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör ompröva sin definition av geografisk bredd.
- Lärosätet bör överväga hur uppföljningsmått och referenspunkter ska väljas, för att ge en rättvisande bild av det egna arbetet med breddad rekrytering. Detta är särskilt relevant för just detta lärosäte, eftersom upptagningsområdet skiljer sig så påtagligt från riket.
- Lärosätet kan tydligare förhålla sig till frågan om fördelningen av sitt anseende hos allmänheten i sitt breddningsarbete.
- Lärosätet kan analysera den vikande trenden i rekryteringen av studenter med utländsk bakgrund, och överväga lämpliga åtgärder.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har omprövat sin definition av geografisk bredd, men har i den omprövningen kommit fram till att lärosätet även fortsättningsvis ska rekrytera geografiskt smalt. Bedömargruppen ser positivt på lärosätets reflekterande förhållningsätt, såväl här som på andra ställen. Dock vill bedömargruppen påtala att övergångstalen till högre utbildning i lärosätets upptagningsområde i södra Stockholm må vara låga i förhållande till norra Stockholm, men de är fortfarande avsevärt högre än riket. Bedömargruppen vill därför framhålla att det är av högsta vikt att inte bortse från den geografiska faktorn vid breddandet av rekryteringen till lärosätet.

Det framstår som att lärosätet har förbisett nyckelordet "fördelningen" i rekommendationen rörande anseende. Det bedömargruppen finner problematiskt för breddad rekrytering är inte den absoluta nivån på lärosätets anseende – som lärosätet förtjänstfullt reflekterat kring – utan just att anseendet är systematiskt snedfördelat. Som lärosätet självt noterade i sin självvärdering är ett viktigt skäl till att bredda rekryteringen till högre utbildning – förutom individuella rättviseaspekter – att få in en mångfald av idéer och perspektiv i utbildningen, så att olika tankar bryts mot varandra i undervisningen, vilket höjer den akademiska kvaliteten. Om då lärosätets anseende är systematiskt

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

högt bland anhängare av vissa idéer och systematiskt lågt bland andra, finns påtaglig risk att studenterna utgör ett idémässigt snävt urval av befolkningen. Detta bör lärosätet reflektera över.

Lärosätet har på några få år gått från att ha överrepresentation av studenter med utländsk bakgrund, till att ha underrepresentation i förhållande till upptagningsområdets sammansättning. Att lärosätet fortsatt har siffror som onormerade ser bra ut i förhållande till riket drivs helt av det annorlunda upptagningsområdet. Lärosätet backar påtagligt i förhållande till baspopulationen, vilket bekymrar bedömargruppen.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör ta fram styrdokument om breddad rekrytering och relaterade frågor, lämpligen baserade på den utmärkta genomgången som lärosätet visat prov på i självvärderingen.
- Lärosätet bör se till att få ändamålsenliga organisatoriska strukturer på plats för att aktivt kunna arbeta med breddad rekrytering och relaterade frågor. Den utredning som redan har gjorts kan vara en utgångspunkt.
- Lärosätet bör hitta en modell för ansvarsfördelning, som är hållbar över tid.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har vidtagit relevanta åtgärder, i form av en ny handlingsplan och inrättandet av ett råd för breddad rekrytering, som sammantaget bör lösa de problem som påtalades i rekommendationerna. Handlingsplanen anger tydligt ansvaret för respektive åtgärd, och rådet samordnar arbetet. Bedömargruppen ser mycket positivt både på åtgärderna och på att lärosätet har agerat så pass raskt att allt redan är på plats.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet kan klargöra systematik, sammanhang och syfte med de verksamheter som bedrivs, och visa att de inte bara är isolerade projekt.

Bedömning

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet redogör föredömligt tydligt och konkret för sina planer beträffande systematik, sammanhang och syfte med verksamheterna. Bedömggruppen delar lärosätets bedömning att åtgärderna skapar goda förutsättningar för systematik i det fortsatta arbetet.

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

- Lärosätet bör organisera systematisk uppföljning av arbetet med breddad rekrytering. Många av de brister som finns tas upp i självvärderingen, inte minst i SWOT-analysen. Lärosätet bör åtgärda bristerna enligt sin egen analys.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har vidtagit organisatoriska åtgärder som lägger en stabil grund för fortsatt arbete med systematisk uppföljning. Handlingsplanen innehåller konkreta och relevanta åtgärder, med åsatt ansvarig. Själva uppföljningssystematiseringen är inte slutförd, men bedömggruppen menar att allt talar för att de planerade åtgärderna kommer att resultera i en adekvat uppföljningsstruktur.

Lärosäte Umeå universitet	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
-------------------------------------	---	--

Bedömningsområde Styrning och organization**1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör komplettera sin vision och verksamhetsplan med en lärosätesspecifik tolkning av vad man menar med breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar.
- Lärosätet bör precisera en lärosätesövergripande målsättning för breddad rekrytering för samtliga utbildningsnivåer med målgrupper, uppföljningsbara mål och nyckeltal som går att följa på lärosätes-, fakultets- och programnivå.

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

- Lärosätet bör systematiskt och återkommande kartlägga sin studentpopulations mångfald och bakgrund.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet anger i åtgärdsredovisningen att med breddad rekrytering avses "rekrytering av underrepresenterade grupper" och att studentpopulationen i stort ska "återspegla den totala populationen". I den mån en lärosätesspecifik tolkning finns handlar det om ett geografiskt perspektiv, och att stimulera eller underlätta för grupper från kommuner med låg övergång till högskolestudier. Lärosätet menar att de underrepresenterade grupperna skiljer sig åt mellan lärosätets utbildningar och det är därför inte ändamålsenligt med en lärosätesövergripande tolkning. Bedömargruppen menar emellertid att det inte är något unikt att underrepresenterade grupper skiljer sig åt mellan utbildningar, och behöver inte vara ett hinder för en lärosätesövergripande tolkning av breddad rekrytering. Lärosätet skickar regelbundet en avgångsenkät till doktorander som disputerat, som avser fånga upp mångfald och bakgrund, vilket bedömargruppen tycker är bra för retrospektiv kartläggning av doktorandpopulationen, men är något frågande över varför inte detta fångas före disputation.

Efter den tematiska utvärderingen säger sig lärosätet utvecklat sitt uppföljningsarbete mer systematiskt ur olika perspektiv på universitetsgemensam nivå, och utnyttjar exempelvis Bak- och framgrund. Bedömargruppen anser det utökade uppföljningsarbetet ge intryck av att vara ändamålsenligt.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör tydliggöra vilken funktion som har det lärosätesövergripande ansvaret för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör tillsätta en särskild samordnande funktion för det interna arbetet och kontakter inom lärosätet.
- Lärosätet kan ta fram en gemensam och därutöver fakultetsspecifika handlingsplaner för breddad rekrytering.
- Lärosätet kan överväga att skapa ett formaliserat forum, som ett råd, eller en styr- eller arbetsgrupp, för erfarenhetsutbyte, idéer och konkretisering av breddad rekrytering, och som har en bred sammansättning med representanter från förvaltning, akademi, studenter, och extern part.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har inte tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering men lärosätet har vidtagit andra relevanta åtgärder.

Motivering

Lärosätet skriver i åtgärdsbeskrivningen att det lärosätetsövergripande ansvaret är tydligt och ser inga behov för en särskild funktion eller organ. Det universitetsgemensamma strategiska rådet på grund- och avancerad nivå (USR) har ett övergripande ansvar för utbildningsfrågor inklusive breddad rekrytering och breddat deltagande, enligt lärosätet. Rådet har också den samordnande funktionen och det sker där ett utbyte av kunskap och erfarenheter. Då ansvaret för breddad rekrytering och breddat deltagande är delegerat till fakulteterna utöver vissa stödenheter, menar lärosätet att det främjande arbetet för breddad rekrytering sker mer ändamålsenligt på lokal nivå. Enligt vad bedömargruppen kan utläsa från åtgärdsredovisningen har arbetet med breddad rekrytering på fakultetsnivå intensifierats, vilket är utmärkt. Lärosätet anger emellertid att det fortsatt är ett utvecklingsarbete hur breddad rekrytering ska följas upp och hur kunskap- och erfarenhetsutbyte ska ske på bästa sätt. Bedömargruppen anser att lärosätet förtydligat ansvaret och ser med tillförsikt på ett framgångsrikt resultat med det delegerade ansvaret.

Lärosätet anser att någon lärosätetsgemensam handlingsplan eller fakultetsspecifika handlingsplaner för breddad rekrytering inte behövs, utan att arbetet bör ske inom ordinarie verksamhetsplanering. Bedömargruppen kan dela den uppfattningen förutsatt att frågan där hålls levande, målgruppen konkretiseras och att arbetet också följs upp. Lärosätet ger som exempel att "strävansmål" i projektform på fakultetsnivå avser utveckla en arbetsmodell och handlingsplan för att minska snedrekrytering och skapa en inkluderande kultur. Bedömargruppen ser även här optimistiskt på ett gott resultat och erfarenhetsutbyte av fakultetens erfarenheter via det universitetsgemensamma strategiska rådet, för att spegla och eventuellt justera modellen på andra utbildningsprogram med underrepresenterade grupper.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)

Rekommendationer:

- Lärosätet bör samordna sina insatser och åtgärder för breddad rekrytering för att öka genomslagskraften och utväxlingen av insatserna.
- Lärosätet kan fortsätta följa upp och ta vara på resultat och erfarenheter från projektet Studenter från studieovana miljöer, sprida resultaten och fortsätta att utveckla arbetet baserat på de erfarenheter man gjort.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har inte tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering men lärosätet har vidtagit andra relevanta åtgärder.

Motivering

Lärosätet ser inga fördelar med att samordna insatser och åtgärder, och anger som ovan att förutsättningar och insatsernas behov skiljer sig starkt mellan olika utbildningar. Det strategiska rådet har en samordnande funktion genom kunskaps- och erfarenhetsutbyte och det kan ske gemensamma insatser där som är ändamålsenliga. Bedömargruppen kan dela lärosätets uppfattning förutsatt att frågan kontinuerligt hålls levande och diskuteras.

Lärosätets projekt "studenter från studieovana miljöer" är avslutat och gick över i ett nytt projekt för att öka genomströmningen på Lärarhögskolan. Vid den tematiska utvärderingen angav lärosätet att projektet gett både insikter och erfarenheter för fortsatt arbete. Bedömargruppen är därför lite undrande om och hur dessa insikter och erfarenheter togs till vara på lärosätets övriga utbildningar som har liknande rekryteringsbas.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Rekommendationer:

- Lärosätet bör utveckla och systematiskt göra uppföljningar av effekterna av olika kortsiktiga och långsiktiga insatser för breddad rekrytering.
- Lärosätet bör följa upp arbetet med breddad rekrytering av studenter inom det ordinarie kvalitetssäkringssystemet.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett delvis rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet anger i åtgärdsredovisningen att effekter av enskilda insatser är svåra att mäta och en utmaning. Vidare framhåller lärosätet "attitydförändringar" som en ofta förekommande svårighet. Lärosätet säger sig ha utökat arbetet med att följa upp sin studentpopulation både på aggregerad nivå och på utbildningsnivå, vilket är bra. Bedömargruppen menar att det arbete som beskrevs ovan vad gäller nybörjarenkäter, doktorandenkäter samt användningen av Bak- och framgrund bör utgöra bra verktyg för att uppföljning och analyser samt för att långsiktigt se trender för olika utbildningar med underrepresenterade grupper. Bedömargruppen delar uppfattningen om att "enskilda insatser" kan vara svåra att följa upp, beroende på vad som avses med "enskilda insatser". Bedömargruppen vill här betona betydelsen av någon form av samordnande funktion eller organ. Utifrån vad som framgår i åtgärdsbeskrivningen har åtgärder vidtagits för att stärka lärosätets arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande, men ännu har lärosätet inte landat i om och hur arbetet integreras i kvalitetssystemet. Detta bör enligt bedömargruppen påskyndas på ett ändamålsenligt sätt då effekterna och signalvärdet av detta inte ska underskattas.

Lärosäte Uppsala universitet	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
--	---	--

Bedömningsområde Styrning och organisation

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)

Rekommendationer:

- Lärosätet bör göra kontinuerliga analyser och uppföljningar av studentpopulationen.
- Lärosätet bör tydligare tolka uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.

- Lärosätet bör formulera tydliga uppföljningsbara mål med arbetet med breddad rekrytering som ska gälla efter 2020.
- Lärosätet bör tydligare arbeta med att hitta strategier för att förankra arbetet med breddad rekrytering i organisationen.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Bedömargruppen noterar att lärosätet har förtydligat sin tolkning av uppdraget med breddad rekrytering. Som motiv för sitt arbete välkomnar lärosätet studenter med olika bakgrund och olika perspektiv i sin strävan att vara ett världsledande universitet vad det gäller utbildning och forskning samt i att ta en ledande roll på vägen mot ett mera hållbart samhälle. Alla utbildningsnivåer omfattas och de målgrupper som nämns är social bakgrund, juridiskt kön, svensk/utländsk bakgrund och geografisk bakgrund. Lärosätet har beslutat om en inledande kartläggning av studentpopulationen på kurs och programnivå och som planerades vara färdigställd i mars 2024. Lärosätet presenterar flera åtgärder som är genomförda för att tydligare förankra arbetet med breddad rekrytering i hela organisationen. När projektet "Oavsett bakgrund" som syftar till att föreslå och implementera en rutin för att arbeta med breddad rekrytering baserad på analys av studentpopulationen, definierade mål och kontinuerlig uppföljning av effekter, avslutas i oktober 2024 kommer mål att formuleras och utbildningsnära aktiviteter att beslutas.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör systematisera och tydliggöra arbetet med breddad rekrytering, även om en integrering sker med den ordinarie verksamhetsplaneringen.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har förtydligat ansvarsfördelningen genom att uppdra åt varje områdes/fakultetsnämnd att integrera arbetet med breddad rekrytering i sin verksamhetsplaneringsprocess. Vart tredje år ska nämnderna lämna rapport om vilka aktiviteter som genomförts och analysera resultatet. I samband med detta presenteras uppföljningsbara mål för nästa tre-årsperiod. En lärosätesövergripande rapport sammanställs och tillställs rektor samt sprids i organisationen för att på så sätt bidra till fortsatt lärande i organisationen.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)**

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23**Rekommendationer:**

- Lärosätet bör utveckla sitt konkreta arbete med breddad rekrytering genom att systematiskt koppla aktiviteter till definierade mål och målgrupper.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Bedömargruppen ser att de åtgärder som vidtagits på central nivå följs upp även när ansvar för faktiska åtgärder och beslut om aktiviteter genomförs mera utbildningsnära. Mål och målgrupper tas fram av områdes- och fakultetsnämnder. När uppföljningsbara mål och målgrupper fastställs av rektor, tas planer fram för aktiviteter som ska kopplas till målen. Samtliga mål och planerade aktiviteter sammanställs i en universitetsövergripande rapport. De ska sträva efter att minska snedrekryteringen avseende en eller flera av faktorerna svensk/utländsk bakgrund och geografisk bakgrund.

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

- Lärosätet bör ta fram uppföljningsbara mål kopplat till en djupare analys av studentpopulationen.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet har fattat beslut om en inledande kartläggning av studentpopulationen som färdigställdes i mars 2024. Därefter följer uppdrag till varje områdesnämnd/fakultetsnämnder att vidta åtgärder grundade på en analys av kartläggningen. Fortsatt kartläggning sker regelbundet genom analys av utfallet, och nya åtgärdsplaner fastställs vart tredje år. Vilket innebär en regelbunden uppföljning av vidtagna åtgärder och möjligheter att anpassa verksamheten till effektiva åtgärder. Bedömargruppen noterar att lärosätet ökat sin kunskap om studentpopulationen och att lärosätet därmed skapar förutsättningar för ett hållbart arbete med breddad rekrytering.

Lärosäte Örebro universitet	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	
Bedömningsområde Styrning och organization		
1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? (Finns det mål med arbetet?)		
Rekommendationer:		

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

- Lärosätet bör utforma en lärospecifik tolkning av breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och sin utbildningsprofil samt utveckla sin strategi och sina målsättningar med breddad rekrytering av underrepresenterade grupper.
- Lärosätet bör till sin strategi och handlingsplan sätta upp målsättningar specifikt för breddad rekrytering på såväl grund- och avancerad nivå som forskarutbildningsnivå på olika administrativa nivåer (centralt, fakultet, institution respektive program).

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

En arbetsgrupp har för ledningens räkning hanterat bedömarens rekommendationer för prioritering och integrering i lärosätets befintliga arbete, vilket bedömarens anser vara en god strategi. Lärosätet har bland annat tagit fram en tolkning av breddad rekrytering utifrån fakulteters olika förutsättningar och behov, med gemensamma metoder utifrån krav på aktiva åtgärder i diskrimineringslagens förebyggande arbete. Lärosätet menar att arbetet med breddad rekrytering inte kan särskiljas och har inkluderat detta i lärosätets handlingsplan för arbetet med jämställdhetsintegrering och lika villkor. I handlingsplanen beskrivs ansvar och operationalisering samt aktiva åtgärder baserat på diskrimineringsgrunderna. Lärosätet följer upp och dokumenterar arbetet inom ramen för aktiva åtgärder och i verksamhetsplaneringen, vilket förfaller ändamålsenligt. Som underlag för detta arbete har en studiemiljöenkät utvecklats. Bedömarens menar att lärosätet genom handlingsplanen tydliggjort arbetet med breddad rekrytering men att fokus främst verkar ligga på breddat deltagande, vilket indirekt förväntas främja breddad rekrytering.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? (Vem gör vad och när?)****Rekommendationer:**

- Lärosätet bör se över sin styrning och organisation av arbetet med breddad rekrytering, för att tydliggöra ansvarsfördelningen.
- Lärosätet bör tillsätta en funktion (befattning) och ett organ (råd eller nämnd) på ledningsnivå med en samordnande roll respektive ett utvecklingsansvar.
- Lärosätet kan göra kursen Högskolepedagogiska perspektiv obligatorisk för all undervisande personal

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

På övergripande nivå har lärosätet utvecklat gemensamma mallar och underlag för en ny studiemiljöenkät, vilket enligt åtgärdsredovisningen stärkt arbetet och stödet för breddad rekrytering. Av de aktiva åtgärderna enligt diskrimineringslagen har lärosätet prioriterat antagning och rekrytering,

och respektive institution har ansvaret för detta. Lärosätet har inte tillsatt någon funktion eller organ, då man anser att rekryteringsarbetet sker bäst genom integrering i den befintliga strukturen och processer. Ansvaret för verksamhetsutvecklarna för lika villkor och jämställdhet har istället tydliggjorts, vilket för lärosätet förefaller ändamålsenligt. Bedömargruppen tackar för förtydligandet att den högskolepedagogiska kursen redan vid utvärderingen var obligatorisk för högskolans undervisande personal, vilket är föredömligt.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? (Vilka insatser görs?)

Rekommendationer:

- Lärosätet bör undersöka möjligheten till studieförberedande utbildning (basår) för fler utbildningar än sjuksköterskeutbildningen.
- Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet för att främja breddad genomströmning ser ut i praktiken och vilka de underrepresenterade grupperna är, och som därför särskilt bör uppmärksammas.

Bedömning

De graderade rekommendationerna har tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationerna.

Motivering

Lärosätet tydliggör i sin åtgärdsredovisning att man sedan länge har två basår, ett tekniskt och ett naturvetenskapligt, som en medveten satsning på breddad rekrytering samt att fakulteterna utifrån sina behov har möjlighet att utreda möjligheter. Det framgår emellertid inte från åtgärdsredovisningen om lärosätet gått vidare med ett vårdvetenskapligt basår. Lärosätet beskriver att som underlag för genomströmning har studiemiljöenkäten använts men också uppgifter från UKÄ-rapporten *Kvarvaron i högskolan ökar i kristider (2023)*, och att resultaten diskuteras vidare på högskolepedagogiska kurser. I lärosätets handlingsplan anges hur arbetet avses ske på institutionsnivå.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Rekommendationer:

- Lärosätet bör göra en retrospektiv kartläggning av sin student- och doktorandpopulation, för att undersöka om insatserna för breddad rekrytering är ändamålsenliga, och utifrån resultatet utveckla dem.
- Lärosätet bör utveckla en systematisk uppföljning och analys på olika nivåer, med nyckeltal som relateras till målsättningen med breddad rekrytering, och integrera uppföljningen inom sitt kvalitetssystem.

Bedömning

Datum
2024-11-14Reg.nr
411-00226-23

De graderade rekommendationerna har delvis tagits tillvara i det fortsatta arbetet med breddad rekrytering och åtgärderna relaterar på ett rimligt sätt till rekommendationer.

Motivering

Lärosätet anger studiemiljöenkäten som verktyg för frågor om hinder i utbildningen och en kartläggning av sin studentpopulation, genom rapporten *Kartläggning av student- och doktorandpopulationen vid Örebro universitet*. Resultat sprids till lärare via högskolepedagogiska kurser. Skolsamarbetet, linje 14, är ett gott exempel på breddad rekrytering och har följts upp som en fallstudie. I övrigt bedömer bedömargruppen att lärosätet lägger en stor vikt på studiemiljöenkäten, och rekommenderar att komplettera denna med annan uppföljning. Lärosätet anser att det är mer ändamålsenligt inom arbetet med "aktiva åtgärder" (dvs diskrimineringslagen) att följa upp breddad rekrytering än inom sitt kvalitetssystem. Bedömargruppen vill dock uppmuntra till att vidareutveckla systematisk uppföljning som en del i kvalitetssystemet, även om lärosätet menar att "nuvarande metod upplevs som ändamålsenlig".