

Svar på frågor från upptaktsmötet för den tematiska utvärderingen av breddad rekrytering

25 januari 2021

Frågor om statistik och analyser om snedrekryteringen till högskolan

1. Finns det uppgifter på hur många av studenterna på forskarnivå som får stödåtgärder?

Svar: Under år 2019 fick 21 studenter på forskarnivå (doktorander) särskilt pedagogiskt stöd (av totalt sett 20 150 studenter). *Se UKÄ Årsrapport 2020, sid. 43.*

2. Varför hoppar männen i högre grad av kvinnodominerade utbildningar, som exempelvis sjuksköterskeutbildningar eller förskollärarytbildningar?

Svar: Baserat på denna registerstudie kan vi inte fastanställa varför männen verkar särskilt benägna att hoppa av program med stor andel kvinnliga studenter. Men vi kan i alla fall avfärda hypotesen att de skulle hoppa av på grund av sämre tidigare studiemeriter/gymnasiebetyg, eftersom modellen kontrollerar för det.

3. Har kvinnor en ökad tendens att hoppa av mansdominerade utbildningar?

Svar: I studien ingick tio stora utbildningsprogram. Två av dessa har en tydlig majoritet män bland nybörjarna: civil- och högskoleingenjörsutbildningen. På dessa utbildningar har kön ingen påverkan på risken att hoppa av utbildningen tidigt. Kvinnor verkar således inte var särskilt benägna att hoppa av mansdominerade utbildningar. Det kan tilläggas att kvinnor generellt sett hoppar av i lägre grad och presterar bättre än män på flertalet indikatorer som mäter studieframgång på högskolan.

4. Kan man i ert underlag se siffror för specifika lärosäten?

Svar: UKÄ presenterar regelbundet uppgifter om studenter och doktorander uppdelat på kön och lärosäte i statistiska meddelanden (se UKÄ:s webb eller SCB:s webb).

Uppgifter om studenter uppdelat på social bakgrund per lärosäte finns i det statiska meddelandet Högskolenybjare 2019/20 och doktorandnybjare 2018/19 efter föräldrarnas utbildningsnivå (UF 20 SM 2002).

Uppgifter om studenter uppdelat på svensk/utländsk bakgrund per lärosäte finns i det statistiska meddelandet Svensk och utländsk bakgrund för studenter och doktorander 2018/19 (UF 19 SM 2001).

5. Jobbar ni med analyser och följer yngre målgrupper i högstudiet med avseende på intresse för högre utbildning?

Svar: Nej, det har vi inte gjort. I alla fall inte på senare år. Men det är nog en trolig hypotes att skillnaderna mellan grupperna avseende studieintresse och studieprestationer växer fram långsamt under många år.

6. Gäller resultatet med en hög risk för avhopp vid låga gymnasiebetyg även för studenter med höga poäng på högskoleprovet?

Svar: Osäker på om det finns studier som kopplar ihop just högskoleprovsresultat och tidiga avhopp. Men det finns ju flera mått på studieframgång på högskolan. I det lite bredare perspektivet är det välbelagt att gymnasiebetyg, bättre än högskoleprovsresultat, predicerar studieframgång på högskolan. Så sambandet mellan högskoleprovsresultat och studieframgång är svagare än det mellan gymnasiebetyg och studieframgång.

7. Finns det färre kvinnor på forskarnivå trots att det finns fler kvinnor på de andra nivåerna?

Svar: Det finns ungefär lika många kvinnor som män på forskarnivå. Bland doktorandnybörjarna 2019 utgjorde kvinnorna 51 procent och männen 49 procent (första gången som kvinnorna var något fler än männen bland nybörjarna). Uppdelat på svenska och utländska doktorander skiljer sig könsfördelningen åt – andelen kvinnor är större än andelen män bland svenska doktorandnybörjare medan könsfördelningen är den omvända bland utländska doktorandnybörjare. Se UKÄ Årsrapport 2020, kapitlet om ”Utbildning på forskarnivå”.

Men samtidigt överstiger kvinnornas andel på grund- och avancerad nivå 51 procent. Speciellt stor är skillnaden (fler kvinnor än män) på grundnivån, men från den nivån rekryteras inte doktoranderna.

En uppgift om examinerade på den avancerade nivån visar att fördelningen i procent för kvinnor/män var 56/44 läsåren 2011/12–2014/15. Så i det perspektivet är kvinnorna något underrepresenterade på forskarnivån, och av de kvinnor som avlade en examen på den avancerade nivån gick totalt sett 5 procent vidare till utbildning på forskarnivån till och med läsåret 2018/19, medan 7,2 procent av männen gjorde detsamma. Skillnaden kan åtminstone delvis förklaras av att kvinnor och män fördelar sig olika på olika utbildningar/utbildningsinriktningar på den avancerade nivån, i kombination med att övergången till forskarnivån skiljer sig åt mellan olika utbildningar/ämnesinriktningar. Till exempel är övergången jämförelsevis stor till forskarnivån från utbildningar inom ”Naturvetenskap, matematik och data” (för båda könen), och på dessa utbildningar är männen fler än kvinnorna. Se Statistiskt meddelande ”Högskolenyborjare 2019/20 och doktorandnyborjare 2018/29 efter föräldrarnas utbildningsnivå”, UF 20 SM 2002, sid. 18.

Mer information finns också att hämta i UKÄ-rapporten Kvinnor och män i högskolan, (2016:16), kapitlet ”Utbildning på forskarnivå”.

8. Finns det statistik på representation av kön, utländsk bakgrund, social bakgrund m.m. när det gäller personal på lärosäten?

Svar: Statistik om lärare uppdelat på kvinnor och män per lärosäte finns t ex i det statistiska meddelandet Personal vid universitet och högskolor 2019”, UF 23 SM 2001 (se gärna tabellbilagan).

Viss statistik om utländsk bakgrund bland personalen finns också i det SM:et, men inte uppdelat per lärosäte. Uppgifter om föräldrarnas utbildningsnivå bland personalen finns i en statistisk analys (UKÄ) från 2015 (nummer 2015-01-20/1), men inte uppdelat per lärosäte.

9. Kan man samtidigt följa utvecklingen när det gäller inflödet till yrkeshögskolan?

Svar: Vi saknar sådana uppgifter, och hänvisar till Myndigheten för yrkeshögskolan.

Frågor om arbetet med den tematiska utvärderingen

10. Finns det stödfrågor till SWOT:analysen?

Svar: Syftet med SWOT-analysen är att den ska hjälpa lärosätet att göra en egen värdering av det arbetet som bedrivs på lärosätet, dvs. identifiera styrkor och svagheter i arbetet med breddad rekrytering utan att behöva begränsa sig till utvärderingsfrågorna för de två bedömningsområdena.

SWOT är en förkortning av ”strengths”, ”weaknesses”, ”opportunities” och ”threats”. Översatt till svenska och anpassat till denna utvärdering ser vi att orden styrkor – svagheter – möjligheter/vinster – hot/utmaningar/hinder kan vägleda er i arbetet med självvärderingen.

11. Har lärosätena ett uppdrag att bredda rekryteringen genom att aktivt försöka rekrytera studenter med funktionsnedsättning?

Svar: Det råder stor ojämlikhet när det gäller personer med funktionsnedsättning och övriga befolkningen. Det har lyfts fram i olika rapporter, se exempelvis [Funktionshinderspolitik för ett jämlikt och hållbart samhälle \(regeringen.se\)](http://www.regeringen.se) s. 79. Det är därför viktigt att villkoren för att läsa på högskolan förbättras för personer med funktionsnedsättning.

Det handlar inte i första hand om att aktivt rekrytera personer med funktionsnedsättning, utan snarare att rekryteringen sker indirekt genom arbetet med breddat deltagande, olika

typer av stödåtgärder, att man visar för omvärlden att lärosätet välkomnar alla, även personer med funktionsnedsättning. Det är ett tydligt exempel på hur breddad rekrytering och breddat deltagande är kopplade till varandra, där det senare påverkar det första.

UHR anger i *Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper?* (s. 3) att begreppet breddad rekrytering länge avgränsats till att huvudsakligen röra två kategorier: social bakgrund och utländsk bakgrund (s. 3). UHR anger samtidigt följande:

Högskolelagens uppdrag till lärosätena om att aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan är vagt formulerat. Det saknas dels en enhetlig definition av begreppet breddad rekrytering, dels ett klargörande av vilka aspekter i arbetet med att bredda rekryteringen som är viktiga att fokusera på. Det finns alltså ett stort tolkningsutrymme för lärosätena att definiera sitt uppdrag. Detta behöver inte vara någon nackdel eftersom snedrekryteringen kan vara av olika karaktär på olika lärosäten. Möjligheten att formulera egna definitioner innebär att lärosätena kan fokusera på de aspekter av breddad rekrytering som är relevanta för det egna arbetet med uppdraget (s. 23).

Enligt UHR:s uppfattning räcker det dock inte att enbart analysera social och utländsk bakgrund när det gäller övergången till högskolan. Det är viktigt att ta hänsyn även till andra aspekter. Det gäller exempelvis skillnader som bottnar i könstillhörighet, skillnader mellan stad och landsbygd och mellan olika regioner, eller skillnader på grund av religionstillhörighet, sexuell läggning eller olika typer av funktionsnedsättning, samt till hur de olika aspekterna samverkar med varandra (s. 24).

Här vill vi även påminna om Agenda 2030 och delmål 4.5 som handlar om att senast 2030 avskaffa skillnaderna mellan könen inom utbildningsområdet och säkerställa lika tillgång till utbildning och yrkesutbildning på alla nivåer för utsatta personer, inklusive personer med funktionsnedsättning, ursprungsfolk och barn som lever under utsatta förhållanden. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/god-utbildning-for-alla/>

12. Varför är tidsramen för lärosätena så pass kort när slutrapport presenteras först i februari 2022?

Svar: Lärosätena informerades om den tematiska utvärderingen av breddad rekrytering i mars 2020. I april 2020 fattade regeringen beslut om att flytta fram UKÄ:s slutredovisning av uppdraget till den 1 mars 2022. Vägledning för tematisk utvärdering av breddad rekrytering uppdaterades med nya datum och publicerades i juni 2020, för att ge lärosätena möjligheten att påbörja arbetet.

En annan aspekt på tidplanen är att bedömargruppen har ett omfattande arbete framför sig. De behöver tid för att läsa och bedöma självvärderingar samt studentinlagor från 40 lärosäten för att kunna enas i en återkoppling till varje lärosäte.

13. Kan ni förtydliga hur ni menar med att vi "uppmuntras" respektive "gärna kan" skriva om breddat deltagande?

Svar: I vårt uppdrag från regeringen anges att: *Universitetskanslersämbetet ska genomföra en utvärdering av universitets och högskolors arbete med breddad rekrytering utifrån det krav i högskolelagen (1992:1434) som anger att universitet och högskolor i sin verksamhet aktivt ska främja och bredda rekryteringen till högskolan (1 kap. 5 §).*

Utvärderingen omfattar lärosätenas arbete med breddad rekrytering. Detta utesluter inte att lärosätena kan redogöra för arbete med breddat deltagande som ett verktyg för arbetet med breddad rekrytering (se även svaret på fråga 11). Beskrivningen av lärosätets arbete i självvärderingens olika delar kan därför även inkludera arbetet med breddat deltagande. Det kan t.ex. inkludera arbete med att skapa en inkluderande studiemiljö för underrepresenterade grupper eller liknande aktiviteter. Eftersom lärosätenas arbete kan se så olika ut måste lärosätet avgöra vad de vill framhålla och få återkoppling på.

14. Innebär detta att vi ska ta upp breddat deltagande?

Svar: Det betyder att lärosätet kan ta upp breddat deltagande då det används som ett verktyg för arbetet med breddad rekrytering.

15. Vad förväntas lärosätet att organisera kring arbetet med studentinlagan?

Svar: Kårerna ansvarar för studentinlagan och organiseringen av den processen. UKÄ inbjuder lärosätets kårer att inkomma med en studentinlaga. Om det finns flera student- och doktorandkårer vid ett lärosäte, ser UKÄ gärna att kårerna samarbetar och lämnar in en gemensam studentinlaga.

16. Informerar ni kårerna om möjligheten att lämna in en studentinlaga och på vilket sätt ges informationen?

Svar: Kårerna vid de lärosäten som ingår i den tematiska utvärderingen av breddad rekrytering har fått information om och bjudits in att delta via utskick till kårernas kontaktpersoner för utvärderingen.

17. Kan ni förtydliga hur ni helst ser att vi disponerar sidantalet då ni också önskar exempel på aktiviteter som inte lyckats lika bra? Ska det tolkas som att vi ska fokusera utrymmet på bedömningsområdet "Utformning, genomförande och resultat"?

Svar: UKÄ preciserar inte hur sidantalet i mallen för självvärderingen bör disponeras.

18. I vägledningen står "Förutom att redogöra för hur lärosätet följer upp arbetet med breddad rekrytering ska lärosätet ge exempel på resultat och lärdomar man dragit av egna eller andras erfarenheter. Kan ni ge exempel på detta?"

Svar: Att skriva fram framgångsrika satsningar och misslyckade försök i självvärderingen kommer att leda till att sprida goda exempel men också att uppmärksamma de utvecklingsbehov som finns inom området. Exempel på detta kan vara att ditt lärosäte tar spjörn mot det arbete som bedrivs på andra lärosäten för att på så sätt bygga vidare på erfarenheter som redan är gjorda.

19. Hur ska lärosätet kunna ge en heltäckande bild när de får bifoga högst fem bilagor till självvärderingen?

Svar: Underlaget för bedömning måste avgränsas, både för bedömargruppens och för lärosätets skull. Vi är medvetna om att lärosätet tvingas göra ett urval av de dokument som bedöms vara mest betydelsefulla för att besvara utvärderingsfrågorna.

20. Kan lärosätena föra diskussioner sinsemellan under arbetets gång?

Svar: Ambitionen är att utvärderingen ska skapa kunskap om arbetet med breddad rekrytering och göra nytta genom att stödja utvecklingsarbetet för att nå högsta möjliga kvalitet i sektorn. Att föra diskussioner med andra lärosäten bidrar till ett kunskapsutbyte.

21. Varför måste självvärderingen omfatta samma antal sidor för alla lärosäten, dvs. högst tio sidor? Lärosätena är ju olika stora, med allt från några tusen studenter till närmare femtio tusen.

Svar: Inom ramen för utvärderingarna inom det nationella kvalitetssäkringssystemet för högre utbildning anges en övre gräns för omfattningen i sidantal för självvärdering och eventuell studentinlägga. Den gränsen är gemensam för alla lärosäten som deltar i utvärderingen.

22. Hur mycket fokus ska vi lägga på att värdera? Är det inte bedömargruppen som ska värdera utifrån vår beskrivning och analys?

Svar: Det finns en utforskande ansats i den tematiska utvärderingen för att gynna det interna kvalitetsarbetet. Genom att lärosätet också värderar sitt arbete i en självvärdering är förhoppningen att det bidrar till en gemensam syn på hur man arbetar med breddad rekrytering, resultat och utvecklingsbehov.