



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

STYRDOKUMENT

Dnr V 2016/695

HANDLINGSPLAN FÖR BREDDAD REKRYTERING OCH BREDDAT DELTAGANDE

Publicerad	medarbetarportalen.gu.se/styrdokument
Beslutsfattare	Rektor, Pam Fredman
Ansvarig funktion	Utbildningsenheten
Beslutsdatum	2016-10-03
Giltighetstid	Tillsvidare
Sammanfattning	Handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande är ett universitetsgemensamt styrdokument som beskriver åtgärder och organisation för arbetet med breddad rekrytering, breddat deltagande och inkluderande studier.

HANDLINGSPLAN, ORGANISATION OCH ÅTGÄRDER FÖR BREDDAD REKRYTERING

I denna handlingsplan konkretiseras de övergripande målsättningar som anges i Policy för breddad rekrytering och breddat deltagande. Arbetet för breddad rekrytering och breddat deltagande ska i första hand fokusera på rekrytering vilken avser att jämna ut skillnader vilka relaterar till kön, social snedrekrytering¹ och/eller utländsk bakgrund samt avgränsas till närområdet; Göteborg och Västra Götalandsregionen. Rapporten *Breddad rekrytering och inkluderande lärande: Nulägesbeskrivning av arbetet vid Göteborgs universitet* utgör en utgångspunkt för handlingsplanen. Arbetet är en del i universitetets arbete för jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet liksom i universitetets kvalitetsarbete².

Övergripande mål: Ett inkluderande, öppet och tillgängligt universitet

Göteborgs universitet ska vara öppet och tillgängligt för alla oavsett bakgrund. Utbildning, forskning och samverkan har en potentiell förmåga att överbrygga sociala klyftor och skapa gemensamma platser i en delad stad. Universitetet ska skapa inkluderande normer och värderingar i verksamheten och främja utbildningens kvalitet genom att olika erfarenheter, perspektiv och kunskaper värdesätts och tas tillvara.

Göteborgs universitet ska fram till 2020 öka andelen studenter från underrepresenterade grupper. Underrepresenterade grupper bland studenter är män; studenter från studieovana hem; studenter med utländsk bakgrund samt studenter från områden utanför storstäderna. Universitetet ska aktivt verka för att alla studenter ska ha möjlighet att bedriva och klara av sina studier.

Breddad rekrytering och breddat deltagande ska vara integrerat i universitetets verksamhet och samtliga institutioner eller andra utbildningsanordnare samt relevanta stödfunktioner ansvarar för att vidta åtgärder vilka är relevanta för den egna institutionen/utbildningen. Detta innebär att de förutsättningar och villkor som råder vid respektive verksamhet avseende t.ex. hur underrepresentation tar sig uttryck i utbildningar och vilka åtgärder som är möjliga att vidta, måste beaktas.

Inom den gemensamma förvaltningen återfinns ansvar framförallt på utbildningsenheten samt på kommunikationsenheten.

Handlingsplanen fokuserar på tre delprocesser: rekrytering, antagning samt inkluderande studier.

¹ Med social snedrekrytering menas att tillträde till högre utbildning varierar utifrån sociala faktorer såsom föräldrars utbildningsnivå och socioekonomiska faktorer (bl.a. tillgång till ekonomiska resurser, geografisk hemvist och tillgång till arbete).

² Se www.medarbetarportalen.gu.se/likabehandling/styrdokument/

Organisatoriska förutsättningar

Det finns i Sverige få kunskapsbaserade generella rekommendationer för hur arbete med breddad rekrytering kan bedrivas framgångsrikt inom högre utbildning. Högskoleverket gav i uppföljning av lärosätenas arbete för breddad rekrytering 2006-2008 följande tre riktlinjer:

- Arbetet bör fokusera på breddat deltagande och inte endast breddad rekrytering
- Ett uppsökande rekryteringsarbete är avgörande för att nå underrepresenterade grupper
- Långsiktigt arbete är förutsättningen för att nå målen. Arbetet ska vara tydligt målsatt, konsekvent och varaktigt utfört samt ge utrymme för resultat på lång sikt (10-15 år).

Universitets- och högskolerådet har utfärdat följande rekommendationer till regeringen rörande lärosätenas arbete för breddad rekrytering; regeringen bör efterfråga strategi och målsättningar; åtgärder ska föregås av kunskapsinhämtning om bl.a. upptagningsområde; breddad rekrytering måste ske i samarbete med bl.a. grund- och gymnasieskola och föreningsliv; i arbetet bör även inkluderas stödformer för studenter under utbildningen; tydlig arbetslivsanknytning av utbildningar är en viktig aspekt och lärosätena ska visa på hur de använder prövning av reell kompetens och alternativt urval för att bredda rekryteringen.³

För Göteborgs universitet innebär ett strategiskt arbete med utgångspunkt i dessa rekommendationer att:

- Tydliga mål och strategier behöver utarbetas universitetsgemensamt.
- Universitetet klargör vilka underrepresenterade grupper som avses och vilka insatser som är ändamålsenliga.
- Universitet samordnar sin verksamhet.
- Samverkan med övrig offentlig sektor, näringsliv, skolhuvudmän och lärare, folkrörelser och ideell verksamhet är avgörande för att arbetet ska bli långsiktigt framgångsrikt.

Till detta kan även läggas en generell fråga som handlar om kunskapsuppbyggnad, utvärdering och forskning. Eftersom universitetet är en "kunskapsorganisation" bör den egna verksamheten beforskas och vila på vetenskaplig grund. Arbetet för breddad rekrytering bör därför kontinuerligt utvärderas samt möjliggöra förutsättningar för följeforskning för att säkerställa att de åtgärder som vidtas också har den effekt som efterfrågas.

³ Rapport UHR 2016, *Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper?*

Rekrytering

Mål

Universitetets arbete för rekrytering av studenter ska vara inriktat på att korrigera snedrekrytering och ojämlig tillgång till utbildning.

Åtgärder

Ansvariga för rekryteringsprocesser är institutioner, programnämnder eller andra ansvariga för utbildningsanordning inom Göteborgs universitet samt området verksamhetsstöd vid gemensamma förvaltningen.

Prefekt

ansvarar för utbildningsspecifika rekryteringsinsatser. I detta ansvar ingår:

- Att skapa förutsättningar för möten med presumtiva studenter och grund- och gymnasieskolans studievägledare och lärare om utbildningsutbud och karriärmöjligheter.
 - Att i den mån utbildningar uppvisar snedrekrytering vidta aktiva rekryteringsåtgärder riktade till specifika målgrupper för att åstadkomma förändring.
 - Att eftersträva att utbildningar presenteras på ett sådant sätt att underrepresenterade målgrupper nås.
 - Att i utbildningsinformation tydligt knyta utbildningen till möjliga yrken och till arbetslivet.

Universitetsgemensam nivå

ansvarar för stöd till institutionerna avseende:

- Information rörande ansökning, utbud, antagningskriterier, tillgodoräknande, studiemedel och karriär/arbetslivsanknytning.

Den universitetsgemensamma nivån genomför:

- Samordnade och generella rekryteringsinsatser genom kampanjer, mässor och andra informationsaktiviteter.
 - Ansvar: Kommunikationsenheten tillsammans med utbildningsenheten.
- Övergripande och generell studievägledning.
 - Ansvar: Utbildningsenheten.
- Samordning av samverkan med kommunalt och fristående skolväsende (för-, grund- och gymnasieskola).
 - Ansvar: Ska utredas. Utredningsuppdrag fördelas av rektor.
- Samordnande stödfunktion för långsiktig mentorverksamhet. Universitetet bör utreda hur en stödfunktion för mentorsverksamhet lämpligast kan utformas och även undersöka möjligheterna att ge medverkande mentorer högskolepoäng för uppdraget samt lärarledd handledning i mentorskapet.
 - Ansvar: Utbildningsenheten.
- Samordning av kontakter med andra aktörer inom offentlig, privat och ideell sektor och insatser för att stärka de samverkansplattformar som redan finns.
 - Ansvar: Utbildningsenheten.

Särskilda utvecklingsinsatser

- Ett projekt ska utformas kring särskilda insatser i grund- och gymnasieskola med syfte att väcka nyfikenhet på högre utbildning⁴. Projektinnehållet kan handla om utbildningsinsatser i form av lektioner, läxhjälp av studenter, studentambassadörer, föreläsningar av professor emeriti och alumner som nu arbetar i professioner. Arbetet ska inledas under 2017.
 - Ansvar: Utbildningsenheten.
- Universitetet ska undersöka förutsättningar att tillsammans med Göteborgs stad utveckla rekryteringsprojekt i likhet med de samarbeten som finns i bl.a. Uppsala, Malmö och Örebro. Ett möjligt pilotprojekt kan vara att universitetet erbjuder en sommarkurs i universitetsförberedande studier. En förfrågan ska göras till Göteborgs stad huruvida staden kan tänkas medverka i satsningen som ett komplement till de kommunala sommarjobben.
 - Ansvar: Utbildningsenheten.

⁴ Möjliga insatser kan exempelvis utgå från beprövade arbetssätt såsom verksamheten Näktergalen i Malmö, Linje 14 i Örebro och erfarenheter från universitetets fakulteter och institutioner.

Antagning

Mål

Universitetets antagningsprocesser ska främja antagning av underrepresenterade grupper.

Åtgärder

Strategier och åtgärder för antagning bör anpassas till enskilda utbildningars behov och förutsättningar.

Antagningsstrategier för enskilda utbildningar måste förhålla sig till söktrycket, de ekonomiska resurser som finns tillgängliga samt de former av alternativt urval som kan vara tillämpliga. Universitetet bör i högre grad arbeta med strategifrågan utifrån ett pedagogiskt perspektiv där kvalitet i utbildningen också är en fråga om att främja heterogenitet i de kunskaper och erfarenheter som studenterna bär med sig när de påbörjar utbildningen.

Göteborgs universitet ska sträva efter en större tillämpning av prövning inom kategorin *alternativt urval* samt bedömning av *reell kompetens*.

Prefekt

ansvarar för att:

- Pröva möjligheten till alternativt urval till utbildning med målsättningen att en tredjedel av utbildningsplatserna ska tillsättas på detta sätt. Alternativt urval ska utformas i enlighet med Högskoleförordningens riktlinjer om sakliga omständigheter som krävs för att tillgodogöra sig utbildningen.
- Regelbundet se över behörighetskrav till utbildningar för att bredda behörighetsgivande meriter och därmed öka möjligheterna för bl.a. underrepresenterade grupper (kompetens i språk, arbetslivserfarenhet, tillgodoräknande av tidigare studier etc).

Universitetsgemensam nivå

ansvarar genom utbildningsenheten för att:

- Utveckla möjligheterna för sökande att prövas för reell kompetens samt validering av tidigare erfarenheter och utbildning. För att reell kompetens ska kunna användas på ett systematiskt och genomgripande sätt krävs att universitetet aktivt förespråkar att presumtiva sökande använder sig av möjligheten samt att resurser avsätts för att lotsa den sökande genom prövning och vidare till ev. högskoleprov och urval. Avseende validering av tidigare erfarenheter menas att bedömning av de erfarenheter som sökande bär med sig måste utföras på ett adekvat sätt och att universitetet, tillsammans med tillsynsmyndighet och övriga lärosäten, behöver utveckla gemensamma metoder och kunskaper för denna process.

Särskilda utvecklingsinsatser

- Utveckla förslag på modeller och arbetsformer för utformning av alternativt urval. Modeller och arbetsformer ska grunda sig på forskning och beprövad erfarenhet samt utformas i dialog med verksamheten.
 - Ansvar: Utbildningsenheten.

Inkluderande studier

Inkluderande studier handlar om att främja en god genomströmning i kurser och program genom att erbjuda god pedagogik och resurser för att skapa likvärdiga förutsättningar för alla studenter. Studenter ska ges möjlighet att delta på lika villkor i undervisningen för att ges förutsättningar att slutföra sina studier. Universitetets pedagogiska idéprogram är ett stöd.

Mål

Göteborgs universitet ska erbjuda en god och inkluderande studiemiljö som ger alla studenter förutsättningar för målinriktade studier och etablering i arbetslivet.

Åtgärder

Universitetet ska systematiskt utveckla verksamheten så att utbildningarnas innehåll och pedagogikens utformning främjar en god genomströmning för alla. Verksamheten ska vidta åtgärder för att säkerställa likvärdiga förutsättningar för alla studenter.

Prefekt

ansvarar för att:

- Tillgodose goda möjligheter för studenter till kontakt med studie- och karriärvägledare.
- Tillse att lärare och studenter informeras om vilka resurser som finns tillgängliga ifråga om studieteknik, informations- och litteratursökning, och akademiskt skrivande och hur dessa kan användas i nära anknytning till ordinarie undervisning.
- Tillse att studenters studieprestationer följs upp.
- Säkerställa god information om arbetslivsanknytning i kurser och program.

Universitetsgemensam nivå

ansvarar för:

- Samordning av, och kompetensutveckling för, institutionernas studie- och karriärvägledare. Universitetet ska utreda möjligheter till webbportal/motsv. för studie- och karriärvägledning samt frågor om enskilda utbildningars arbetslivsanknytning.
 - Ansvar: Utbildningsenheten.
- Arbeta för att vidareutveckla mentorsverksamheter såsom ”student-möter student”, förslagsvis i samarbete med studentkårerna, samt erbjuda kompetensutveckling för deltagarna, både anställda (studievägledare och lärare) och studenter.
 - Ansvar: Utbildningsenheten.
- Ökad omfattning i utbudet av språkhandledning till samtliga fakulteter samt ökad omfattning av möjlighet till pedagogiska konsultationer, seminarier och liknande för lärare som upplever behov av stöd i sitt arbete med studenter när det gäller akademiskt språk.
 - Ansvar: Enheten för akademiskt språk, ASK.
- Utveckla metoder och redskap tillsammans med kursansvariga lärare som önskar följa upp studenters individuella studieprestationer.
 - Ansvar: Enheten för pedagogisk utveckling och interaktivt lärande, PIL, samt Utbildningsenheten.
- Skapa ökad medvetenhet om breddad rekrytering och breddat deltagande inom den universitetsgemensamma högskolepedagogiska utbildningen för lärare.
 - Ansvar: Enheten för pedagogisk utveckling och interaktivt lärande, PIL.

- Utredda möjligheten att genom universitetsgemensamma resurser ge introduktion till högskolestudier i start av programutbildningarna som ett sätt att utveckla en enhetlig och likvärdig introduktion för samtliga programstudenter.
 - Ansvar: Utredningsuppdrag fördelas av rektor.
- Använda erfarenheter från ämneslärarprogrammet för att hitta nya vägar till att praxisanknyta undervisningen.
 - Ansvar: Utredningsuppdrag fördelas av rektor.

Särskilda utvecklingsinsatser

- Att påbörja försök med strukturerad övergång från gymnasieskola till universitetet, genom samarbete med utvalda gymnasieskolor för högskoleförberedande kurser under årskurs tre, följt av sommarkurs i universitetets regi och därefter sociala aktiviteter under universitetsutbildningens första termin.
 - Ansvar: Utbildningsenheten.

Organisation och ansvar

Universitetsstyrelsen: Ansvarar för att universitet fullföljer sitt uppdrag i enlighet med föreskrifter och regleringsbrev, bl.a. breddad rekrytering enl. HL 1 kap. 5 §.

Rektor: Beslut om riktning, prioriteringar, och uppföljning av området.

Styrning genom Vision 2020, handlings- och verksamhetsplaner, styrdokument inom utbildningsområdet (antagningsordning, pedagogiskt idéprogram), Policy och handlingsplan för jämställdhet och likabehandling.

Rektors ledningsråd: Kontinuerlig avstämning och uppföljning av riktning, prioriteringar och organisering inom området.

Utbildningsnämnden: Ansvarar för kvalitetsutveckling inom bl.a. högskolepedagogik genom uppdrag till enheten för pedagogisk utveckling och interaktivt lärande (PIL) samt genom det verksamhetsuppdrag som nämnden ger enheten för akademiskt språk (ASK).

Dekaner: Fakulteterna har i kraft av sitt uppdrag att utvärdera kvalitet och fördela resurser en nyckelroll i att synliggöra resultaten av arbetet med breddad rekrytering och social inkludering.

Universitetsdirektören: Ansvarar för att utforma stöd till verksamheten. Utbildningsenheten har ett särskilt ansvar för att stödja verksamheten i frågor om breddad rekrytering, särskilt avseende samordning av arbetet, erfarenhetsutbyte, utveckling av verktyg och metoder för rekrytering, antagning och studentservice/stöd. Utbildningsenheten ska samordna arbetet internt samt externt mot samverkanspartners i offentlig, ideell och privat sektor. Utbildningsenheten ska regelbundet följa upp studentpopulationens sammansättning utifrån perspektivet breddad rekrytering. I uppföljningen ska underlag inhämtas från SCB och hänsyn tas till utvecklingen om segregation och sociala mönster i Göteborgsområdet. Kommunikationsenheten ska driva målsättning om breddad rekrytering inom all kommunikationsverksamhet riktad mot presumtiva studenter. Uppdraget innefattar att utveckla metoder och redskap för inkluderande generella rekryteringsstrategier samt målgruppsanpassade satsningar samt stöd till institutioner/motsv.

Prefekter/motsvarande: ansvarar för breddad rekrytering till utbildningar som bedrivs vid institutionen. Arbetet för breddad rekrytering ska ingå i institutionens handlings- och verksamhetsplan. Institutionens mål och åtgärder ska vara realistiska, långsiktigt hållbara samt förankrade i den egna verksamhetens behov.

Föreståndare för enheten för pedagogisk utveckling och interaktivt lärande, PIL: Ansvarar för normkritiska perspektiv i den högskolepedagogiska utbildningen samt för att stödja institutionernas utbildningsansvariga vid utveckling av inkluderande aspekter i undervisningen.

Föreståndare för enheten för akademiskt språk, ASK: Ansvarar för att erbjuda språkhandledning samt för att utveckla resurser ifråga om akademiskt språk och skrivande riktade till institutioner och utbildningsanordnare.

Utvärdering och uppföljning

Utvärdering och uppföljning av arbetet görs inom universitetets ordinarie uppföljningssystem och åiterrapporteras inom den samlade årsuppföljningen. Institutioner ska inkludera arbetet för breddad rekrytering i arbetet med handlings- och verksamhetsplaner. Därutöver ingår breddad rekrytering i utbildningarnas ordinarie kvalitetssäkringsarbete. Studenters socioekonomiska förutsättningar ska inte påverka studieprestation och genomströmningsgrad. Universitetets kvalitetsarbete bör därför också följa upp studieprestationer i relation till studenternas socioekonomiska förutsättningar för att säkerställa likvärdig utbildning för samtliga studenter. Chefer/prefekter ansvarar för uppföljning inom respektive enhet eller institution. Universitetets rektor har det universitetsgemensamma ansvaret för uppföljning av området. Den gemensamma förvaltningen samordnar den universitetsgemensamma uppföljningen inom området. Stödfunktionen inom gemensamma förvaltningen ska vart tredje år genomföra en statistisk kartläggning av studentpopulationen utifrån perspektivet breddad rekrytering.