

Universitetskanslersämbetets uppföljning av temautvärderingen breddad rekrytering

Mall för åtgärdsredovisning vid uppföljning av temautvärderingen breddad rekrytering

Lärosäte: Uppsala universitet, Dnr UFV 2020/264

Reg. Nr:

Mallen för åtgärdsredovisning ska användas av samtliga lärosäten som ingick i utvärderingen. Mallen består av de två bedömningsområden och fyra utvärderingsfrågor som ingår i granskningen:

Bedömningsområde: Styrning och organisation

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?
2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?
4. Hur följer lärosätet upp resultatet från arbetet med breddad rekrytering?

De graderade rekommendationer som finns i utvärderingen ska analyseras och lärosätet ska redovisa vilka åtgärder som vidtagits på basis av dessa.

Vilka graderade rekommendationer som ska omfattas av åtgärdsredovisningen framgår av UKÄ:s beslut. I bedömgargruppens yttrande finns rekommendationerna uppdelade per bedömningsområde och utvärderingsfråga.

Information om uppföljningen finns i dokumentet *Vägledning för uppföljning av tematisk utvärdering av breddad rekrytering* (UKÄ 2023) som finns på UKÄ:s webbplats. För ytterligare information om den ursprungliga granskningen och de bedömningsområden och utvärderingsfrågor som ingår, se *Universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högre utbildning, del 1* (UKÄ 2022).

Instruktioner för åtgärdsredovisningen:

- Åtgärdsredovisningen indelas utifrån de bedömningsområden och utvärderingsfrågor som anges i mallen. Rekommendationerna är lämpliga som underrubriker.
- Lärosätet ska redovisa sin analys och en redogörelse av de åtgärder som genomförts med anledning av de graderade rekommendationerna.
- Det ska tydligt framgå vilka åtgärder som har genomförts och vilken/vilka rekommendation/rekommendationer de kopplas till.

- Åtgärdsredovisningen ska kunna stå för sig själv, dvs. den ska inte hänvisa till länkar. Alla källor ska vara tillgängliga för bedömargruppen vid förfrågan.
- Om åtgärder innefattat nya eller reviderade dokument, till exempel styrdokument som är relevanta för åtgärdsredovisningen, ska dessa laddas upp som bilagor.
- Redovisningen ska omfatta max tre sidor per bedömningsområde exklusive mallens rubrik och inledande text, i tolv punkters textstorlek. Mallens formgivning och marginaler ska inte ändras.
- Åtgärdsredovisningen och eventuella bilagor ska ha inkommit till UKÄ senast 1 mars 2024 som angetts i UKÄ:s beslut.

Bedömningsområde: Styrning och organisation

Analysera de graderade rekommendationer som lärosätet fått och beskriv de åtgärder som vidtagits på basis av dessa.

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Lärosätet bör tydligare tolka uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.

Analys och åtgärd: Uppsala universitet (UU) tolkar denna rekommendation som övergripande för det fortsatta arbetet med breddad rekrytering. Trots att lärosätet gjort stora insatser och arbetat systematiskt med breddad rekrytering utifrån handlingsplaner har det varit svårt att arbeta med samlad kraft, svårt att bedöma vilka effekter som nåtts och svårt att nå en gemensam förståelse för motiven. Utifrån UKÄ:s och bedömarens rekommendationer drar UU slutsatsen att arbetet med breddad rekrytering behöver bli mer systematiskt, med uppföljningsbara mål knutna till specifika målgrupper framtagna utifrån en analys av studentpopulationen. Det behöver finnas en tydlighet kring styrning och ansvarsfördelning när handlingsplanerna ersatts med den ordinarie verksamhetsplaneringsprocessen och det behövs mer förankring.

När slutrapporten med rekommendationerna kom presenterades den för ledningsrådet, där rektor, prorektor, universitetsdirektör, vicerektorer, avdelningschefer och studentrepresentanter ingår. UU tillsatte utvecklingsprojektet Oavsett bakgrund (projektdirektiv, se bilaga 1) för att, med rekommendationerna som grund, stärka och systematisera arbetet med breddad rekrytering. Med hjälp av projektet utvecklar universitetet sitt arbete med tydligare uppdrag, stöd för kontinuerliga analyser av studentpopulationen, uppföljningsbara mål på en utbildningsnära nivå med insatser riktade mot specifika målgrupper och en uppföljning inom ramen för den ordinarie verksamhetsplanerings- och uppföljningsprocessen. Detta tydliggör den aktiva breddade rekryteringen till skillnad från den allmänna rekryteringen.

Då breddad rekrytering är ett långsiktigt arbete bibehålls det syfte och de övergripande mål som finns angivna i tidigare handlingsplaner och som utgör basen för hur UU tolkar uppdraget. De övergripande och generella målen är dels att öka underrepresenterade grupperns benägenhet att söka till högre utbildning, dels att ge studenterna stöd att tillgodogöra sig utbildningen och på så sätt förbättra genomströmningen. Arbetet syftar till att alla, oavsett bakgrund, ska se studier vid Uppsala universitet som en möjlighet. I Mål och strategier för Uppsala universitet (UFV 2018/641) framgår att: *”Det krävs ett systematiskt arbete för breddad rekrytering som återspeglar samhällets såväl sociala som etniska mångfald.”*

Enligt universitetets arbetsordning vilar ansvar för kvalitet i utbildning på respektive områdesnämnd/fakultetsnämnd. För att stärka och systematisera arbetet med breddad rekrytering har rektor (2024-02-20) uppdragit åt dessa att *”föreslå uppföljningsbara mål för sitt arbete med breddad rekrytering för perioden 2025–2027”* samt *”att ta fram planer med*

aktiviteter som kopplas till definierade mål och målgrupper och inkomma med dessa” (se bilaga 2). Rektor fastställer målen för breddad rekrytering. I uppdraget nämns några motiv för arbetet. Det handlar om att UU välkomnar studenter med olika bakgrund och olika perspektiv i sin strävan att vara ett världsledande universitet vad gäller utbildning och forskning samt ta en ledande roll på vägen mot ett mer hållbart samhälle. Det står också att UU arbetar utifrån idén om att en bredd av perspektiv berikar såväl utbildningar som möjligheterna att möta framtidens forsknings- och samhällsutmaningar. De underrepresenterade grupper som UU fokuserar på kopplas till social bakgrund, juridiskt kön, svensk/utländsk bakgrund och geografisk bakgrund. Utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå omfattas.

Lärosätet bör göra kontinuerliga analyser och uppföljningar av studentpopulationen.

Analys och åtgärd: UU har arbetat systematiskt med handlingsplaner för breddad rekrytering sedan 2001, men analyser av studentpopulationen har inte genomförts på ett samlat sätt, vilket nu kommer att ske. En inledande kartläggning av studentpopulationen ska vara klar i mars 2024 och utgöra tillräckligt underlag för en första bedömning och prioritering av vilka uppföljningsbara mål UU ska formulera. Den kommer att ge data för såväl utbildningsprogram som för fristående kurser aggregerade till ämnesnivå. Kartläggningen genomförs av forskare med specialistkunskap inom breddad rekrytering vid Centrum för högre utbildning och forskning som studieobjekt (HERO), Uppsala universitet. Under våren 2024 genomförs anpassade presentationer av kartläggningen för respektive områdesnämnd/fakultetsnämnd som en startpunkt i arbetet med att formulera uppföljningsbara mål.

Parallellt med den inledande kartläggningen tar HERO fram ett fördjupat kunskapsunderlag med data från SCB, som ska vara klart 2025. I samband med detta skapas en databas som möjliggör fördjupad uppföljning över tid. Därefter genomförs återkommande uppföljningar av studentpopulationen inför revidering av mål.

Lärosätet bör formulera tydliga uppföljningsbara mål med arbetet med breddad rekrytering som ska gälla efter 2020.

Analys och åtgärd: UU bedömer att det är viktigt att arbeta långsiktigt med breddad rekrytering då förändringar inom området tar tid. Rektor uppdrar åt respektive områdesnämnd/fakultetsnämnd att identifiera vilken eller vilka områden som är mest angelägna att bredda rekryteringen inom samt att utifrån en analys av studentpopulationen formulera uppföljningsbara mål knutna till specifika målgrupper. Arbetet sker i treårscykler, vilket innebär att respektive områdesnämnd/fakultetsnämnd inför varje ny treårsperiod inkommer med en analys av resultatet av de aktiviteter som genomförts under perioden samt förslag på reviderade eller nya mål för kommande treårsperiod. Eftersom det kräver långsiktigt arbete för att bredda rekryteringen i önskad riktning rekommenderas ett fåtal mål och ett uthålligt arbete för att nå dem. Rektor fastställer målen.

Lärosätet bör tydligare arbeta med att hitta strategier för att förankra arbetet med breddad rekrytering i organisationen.

Analys och åtgärd: I arbetet med självvärderingen blev det tydligt att bilden av vad breddad rekrytering är spretar inom lärosätet. Även om det finns ett starkt engagemang inom delar av UU finns behov av att återkommande prata om motiven för en breddad rekrytering och hur det arbetet hänger ihop med kärnuppdraget. Strategierna framåt handlar dels om att presentera kartläggningar av studentpopulationen som bas för det konkreta arbetet, dels att lyfta frågorna i olika sammanhang på ledningsnivå.

Sedan UU mottog rekommendationerna från den tematiska granskningen har flera förankringstillfällen genomförts på ledningsnivå, t ex vid rektors ledningsråd (220321, 231030, 240205), rådet för utbildning (220901, 230616) och rådet för lika villkor (231113). Rektors PM till konsistoriet (UU:s styrelse) i juni 2022 hade breddad rekrytering som huvudtema. Fler förankringstillfällen planeras under 2024, som t ex universitetsledningens dekanmöte (240411).

Som stöd för arbetet med att ta fram uppföljningsbara mål kommer anpassade presentationer utifrån den inledande kartläggningen av studentpopulationen att ges vid tillfällen som områdesnämnderna/fakultetsnämnderna föreslår under våren 2024. Vid dessa tillfällen diskuteras möjliga prioriteringar såväl som motiv för arbetet med breddad rekrytering och de blir därför en viktig del av förankringsarbetet.

När projektet Oavsett bakgrund avslutas (oktober 2024) kommer en universitetsgemensam stödstruktur att fungera som bollplank och stöd i arbetet med målformulering och planering av utbildningsnära insatser för att bredda rekryteringen samt initiera tillfällen för dialog, förankring och erfarenhetsutbyte. Stödstrukturen ska ge möjlighet till lärande och samarbete mellan universitetets olika delar för att stödja den aktiva breddade rekryteringen. Uppdraget för stödstrukturen kommer att beslutas av universitetsdirektören under 2024.

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Lärosätet bör systematisera och tydliggöra arbetet med breddad rekrytering, även om en integrering sker med den ordinarie verksamhetsplaneringen.

Analys och åtgärd: Efter år 2020 har breddad rekrytering integrerats i den ordinarie verksamhetsplanerings- och uppföljningsprocessen. Bedömggruppen betonar att UU behöver säkerställa en tydlig styrning och ansvarsfördelning. Rektors uppdrag till områdesnämnder/fakultetsnämnder (bilaga 2) tydliggör ansvarsfördelningen. Arbetet integreras i respektive områdesnämnds/fakultetsnämnds verksamhetsplaneringsprocess och följs upp inom ramen för rektors kvalitetsdialog med vetenskapsområdena. Vart tredje år lämnar områdesnämnd/fakultetsnämnd en rapport om vilka aktiviteter som genomförts och en analys av resultatet. I samband med detta föreslår respektive områdesnämnd/fakultetsnämnd uppföljningsbara mål för nästa treårsperiod. Rektor fastställer målen. En universitetsövergripande rapport sammanställs och tillställs rektor samt sprids internt för gemensamt lärande.

Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

Analysera de graderade rekommendationer som lärosätet fått och beskriv de åtgärder som vidtagits på basis av dessa.

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

Lärosätet bör utveckla sitt konkreta arbete med breddad rekrytering genom att systematiskt koppla aktiviteter till definierade mål och målgrupper.

Analys och åtgärd: UU behöver göra analyser av studentpopulationen på ett samlat och utbildningsnära sätt för att kunna identifiera vilken utveckling vad gäller breddad rekrytering som är mest angelägen att sträva efter. Rektor har uppdragit åt områdesnämnder/fakultetsnämnder att föreslå uppföljningsbara mål samt att inkomma med planer med aktiviteter för att nå målen (se bilaga 2). Målen ska sträva efter att minska snedrekryteringen vad gäller en eller flera av faktorerna social bakgrund, kön, svensk/utländsk bakgrund och geografisk bakgrund. När målen är fastställda arbetar områdesnämnder/fakultetsnämnder fram planer för vilka aktiviteter som ska kopplas till aktuella mål och målgrupper. Samtliga mål och planerade aktiviteter sammanställs i en universitetsövergripande rapport och sprids internt.

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

Lärosätet bör ta fram uppföljningsbara mål kopplat till en djupare analys av studentpopulationen.

Analys och åtgärd: Utifrån en analys av studentpopulationen behöver utbildningsnära bedömningar göras för att identifiera vilken eller vilka områden som är mest angelägna att bredda rekryteringen inom samt formulera uppföljningsbara mål. I och med rektors uppdrag till områdesnämnder/fakultetsnämnder kommer uppföljningsbara mål knutna till specifika målgrupper att formuleras. Arbetet sker i treårscykler, vilket innebär att respektive områdesnämnd/fakultetsnämnd inför varje ny treårsperiod inkommer med en analys av resultatet av de aktiviteter som genomförts under perioden samt förslag på reviderade eller nya mål för kommande treårsperiod. Rektor fastställer målen. Eftersom det kan ta tid att hitta rätt metoder för att bredda rekryteringen i önskad riktning rekommenderas ett fåtal mål och ett uthålligt arbete för att nå dem.

En inledande kartläggning av studentpopulationen ska vara klar i mars 2024 och utgöra tillräckligt underlag för en första bedömning och prioritering av vilka uppföljningsbara mål UU ska formulera. Den kommer att ge data för såväl utbildningsprogram som för fristående kurser aggregerade till ämnesnivå. Parallellt görs en mer omfattande analys med data från SCB. En databas byggs upp som kan ge en fördjupad uppföljning över tid. Databasen ska vara klar 2025. Återkommande uppföljningar av studentpopulationen kommer att genomföras som underlag för förnyad analys. Även om det fortfarande är svårt att säga vilka effekter en specifik insats gett kommer lärosätet att ha en avsevärt fördjupad bild av utvecklingen.

Rektor kommer att följa upp områdesnämnders/fakultetsnämnders specifika arbete inom ramen för kvalitetsdialoger. Vart tredje år sammanställs mål och analys av resultat i en universitetsgemensam rapport som sprids internt och diskuteras i lämpliga universitetsövergripande sammanhang, till exempel i rektors ledningsråd.

Avslutning

För UU har den tematiska utvärderingen av breddad rekrytering inneburit att flera nya steg tagits för att utveckla arbetet. Självvärderingen synliggjorde både stoltheter – som att UU jobbat systematiskt med handlingsplaner över tid samt flera stora satsningar som t.ex. SciFest och mångfaldsbyrån Esmeralda – och utvecklingsområden – som att undersöka studentpopulationen och formulera utbildningsnära uppföljningsbara mål för arbetet utifrån en analys av den. Bedömargruppen bekräftade i stor utsträckning den analys som gjordes i självvärderingen och rekommendationerna pekade ut viktiga delar att utveckla. UU har genom utvecklingsprojektet Oavsett bakgrund och rektors uppdrag till områdesnämnder/fakultetsnämnder skapat förutsättningar för arbete med breddad rekrytering som blir hållbart över tid och som länkas ihop med lärosätets kvalitetsarbete.

Bilagor

Bilaga 1: Projektdirektiv Oavsett bakgrund, UFV 2022/1080

Bilaga 2: Rektorsbeslut – Uppdrag för Uppsala universitets arbete för att främja breddad rekrytering, UFV 2024/259