

Bedömargruppens motiveringar

Uppsala universitet

| Lärosäte Uppsala universitet | Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering | ID-nr A-2020-01-4903 |
|--|---|--------------------------------|
| <p>Bakgrundsbeskrivning</p> <p>Uppsala universitet är ett internationellt orienterat forskningsuniversitet som bedriver forskning och utbildning inom nio fakulteter vid de tre vetenskapsområdena humaniora och samhällsvetenskap, medicin och farmaci samt teknik och naturvetenskap. Lärosätet har ett brett utbud av generella program, yrkesprogram och fristående kurser, forskarutbildning samt uppdragsutbildning. Av dessa ges flera på engelska; fyra program på grundnivå, ett sextiototal program på avancerad nivå och cirka 850 fristående kurser.</p> <p>Lärosätet har cirka 7 400 anställda, 52 000 registrerade studenter, vilket motsvarar 28 289 helårsstudenter och drygt 2 000 doktorander. Under 2019, det vill säga innan pandemin, hade lärosätet 1 400 inresande utbytesstudenter och 940 utresande samt 1 400 avgiftsbetalande studenter, vilket motsvarar 800 helårsstudenter. Under 2020 bedrevs forskarutbildning inom 199 forskarutbildningsämnen. Antalet doktorander var 2 228 personer, vilket motsvarar drygt 1 400 heltidsekvivalenter.</p> <p>Lärosätets utbildningar på grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildningsnivå har enligt självvärderingen högt söktryck. Merparten av programmen vid lärosätet är teoretiska, dock är de mest sökta programmen yrkesinriktade. En studie av söktrycket under tre år (2016–2018) visar att det i genomsnitt var 35 sökande per utlyst doktorandtjänst. Rekryteringen till forskarutbildningen har blivit allt mer internationell. Under 2010 var andelen utländska doktorander 21 procent och 8 år senare var andelen 44 procent.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 61 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 57–61 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 34 procent från Stockholms län, följt av Uppsala län (15 procent) och Västra Götalands län (10 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 24 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 25 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 22 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 17 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 14 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 45 procent högt utbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en svag ökning från 44 procent sedan läsåret 2008/09.</p> | | |
| <p>Bedömningsområde Styrning och organisation</p> <p>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?</p> <p>Bedömning med motivering: Lärosätet har delvis tolkat sitt uppdrag utifrån sina specifika förutsättningar.</p> | | |

I självvärderingens bakgrundsbeskrivning skriver lärosätet att Uppsala universitet är ett forskningstungt lärosäte, där merparten av programmen är teoretiska och söktrycket är högt. Lärosätet konstaterar vidare att lärosätet ligger jämförelsevis högt när det gäller studenter med högskoleutbildade föräldrar samt att fler kvinnor än män studerar inom utbildningar på grundnivå och avancerad nivå, men att skillnader i könsfördelning kan se olika ut om man bryter ner statistiken på olika ämnen och utbildningar. Det finns en överrepresentation av utländsk bakgrund inom vissa utbildningsområden, men en underrepresentation inom andra. Strategin som lärosätet har utformat är av generell karaktär och syftar till att ge alla presumtiva studenter möjligheter att göra ett välgrundat studieval, oavsett bakgrund eller framtidsplaner. Bedömggruppen menar att lärosätet tydligare borde identifiera målgrupper och rikta sina åtgärder och insatser mot de grupperna.

I självvärderingen beskrivs att det övergripande målet för arbetet med breddad rekrytering är att göra studier vid lärosätet till ett attraktivt alternativ för studenter från underrepresenterade grupper. Områden som lärosätet beskriver som centrala är att löpande genomföra insatser för breddad rekrytering, skapa en inkluderande miljö och att undervisningsformer, normer och rutiner ska spegla ett förhållningsätt som präglas av respekt för studenters olika förutsättningar. I handlingsplanen står det att för att lärosätet ska uppnå målet med mer heterogena studentgrupper, ska lärosätet bland annat arbeta med representation i marknadsföringen av utbildningen, möjliggöra studier på distans och i olika studietakt, arbeta med alternativa urval och ha en tydligare arbetslivsanknytning. Dessutom framhåller lärosätet att heterogena studentgrupper bidrar till ökad kvalitet på utbildningen, genom att kunskap utvecklas när olika perspektiv möts. Att studenterna är redo att möta ett samhälle med mångfald lyfter lärosätet fram som en kvalitetsaspekt.

Lärosätet har haft en plan för breddad rekrytering fram till 2020. I planen fanns det delprocesser som handlade om direkta rekryteringsåtgärder, mottagandeåtgärder, retentionsåtgärder och arbetslivsanknytning. Som lärosätet själv tar upp finns det en osäkerhet i formerna för det fortsatta arbetet efter 2020, något bedömggruppen instämmer i.

Det finns skrivningar i självvärderingen om att det finns ett motstånd från delar av universitetet mot att "rekrytera sämre studenter" och att lärosätet inte kan göra så mycket med breddad rekrytering, eftersom det handlar om allmänna strukturella orsaker till varför studenter från vissa grupper är representerade i lägre grad vid universitetet. Bedömggruppen anser att trots att lärosätet har arbetat positivt med breddad rekrytering, framstår det som att de visioner och mål som ingår i handlingsplanen inte varit ordentligt förankrade på lärosätet generellt.

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.

Bedömningsområde Styrning och organisation

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Bedömning med motivering:

Lärosätet har skapat ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering.

I självvärderingen beskriver lärosätet den tidigare handlingsplanen för breddad rekrytering. Handlingsplanen fastställdes av rektorn och beslutades därmed centralt. I handlingsplanen är ansvaret för arbetet med breddad rekrytering indelat i lokal nivå, gemensam nivå och universitetsövergripande nivå. Varje nivå och varje område har tydligt definierat var ansvaret ligger. Inom området som rör rekryteringsinsatser delas till exempel det övergripande ansvaret på lokal nivå mellan ordföranden i fakultetsnämnden och områdesnämnden samt de utbildningsansvariga. På den gemensamma nivån ansvarar universitetsdirektören, studentavdelningen och kommunikationsavdelningen, universitetsbiblioteket, ordföranden i fakultetsnämnden och områdesnämnden, de utbildningsansvariga samt prefekten eller motsvarande. På den övergripande nivån ansvarar universitetsdirektören med stöd av sakavdelningar som studentavdelningen, avdelningen för kvalitetsutveckling, kommunikationsavdelningen, avdelningen för gemensam service och administration samt planeringsavdelningen. Bedömggruppen anser att den här tydligheten i ansvarsfördelningen på olika nivåer och inom olika områden är ett gott exempel.

Lärosätet hade bland annat satt upp mål och strategier för arbetet med breddad rekrytering i handlingsplanen som sträckte sig till 2020. Därefter var tanken att arbetet skulle införas i den ordinarie strukturen. Lärosätets mål med arbetet beslutas numera decentraliserat och det är oklart vem som har ansvar och om breddad rekrytering kommer att vara del i det ordinarie styrsystemet. Bedömggruppen befarar att det finns en risk för att arbetet nedprioriteras och försvinner i mängden av andra arbetsuppgifter. Skälet är att handlingsplanen för breddad rekrytering inte längre ska upprättas, eftersom arbetet med breddad rekrytering ska genomföras i den "vanliga" strukturen.

Rekommendationer

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

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

Bedömning med motivering: Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen genom åtgärder som mångfaldsbyrå, vetenskapsfestivaler, informationsdagar och nätverk riktade mot skolor. Det finns även riktade aktiviteter mot yngre åldrar och satsningar för att få fler kvinnor att studera teknik och naturvetenskap.

I handlingsplanen för breddad rekrytering och i självvärderingen riktar man fokus mot att göra studier vid lärosätet ett attraktivt alternativ för studenter från underrepresenterade grupper. Självvärderingen ger exempel på hur detta arbete genomförs. För att nå barn och ungdomar i tidig ålder har lärosätet verksamhet för samverkan med skolan inom flera vetenskapsområden. Ett exempel är Vetenskapsfestivalen *SciFest* som bjuder in till inspiration och prova på-aktiviteter. Ett annat är projekt som startades av Uppsala studentkår, *Esmeralda*, som driver projekt i form av läxhjälp, inspirationsföreläsningar och socialt mentorskap. *Esmeralda* riktar sig till elever från studieovana hem och elever med utländsk bakgrund. Arbetet genomförs av frivilliga studentambassadörer och målet är att avdramatisera universitetsstudier. *Uptown tech* är en helgaktivitet som riktar sig till kvinnor som går sista året på gymnasiet med målet att sänka tröskeln till teknik och naturvetenskap. Lärosätet har

också skapat en budskapsplattform för studentrekryteringen med utgångspunkt i en presumtiv students oro och frågor inför universitetsstudier.

Lärosätet arbetar med validering, reell kompetens och alternativa urval. Det finns alternativa vägar för att påbörja studier vid lärosätet, som basår, behörighetsgivande utbildning i svenska och kompletteringsutbildningar för personer med utländsk yrkesexamen. Det finns en språkverkstad men det står inget om stödstrukturer kopplat till matematik. Inom högskolepedagogiska kurser behandlas bland annat heterogena studentgrupper och normkritisk pedagogik. Bedömargruppen anser att lärosätets aktiviteter bidrar till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering.

Ett gott exempel, som bedömargruppen vill lyfta fram, är framför allt arbetet med vägledare för yngre åldrar. Detta är av vikt eftersom det verkar som presumtiva studenter gör val tidigt i livet som kommer att påverka högskolestudier. Ett annat är *Esmeralda* som numera är ett samverkansprojekt mellan Uppsala universitet, Uppsala studentkår och Uppsala kommun. Inte minst är det ett gott exempel, eftersom studenter som själva kommer från underrepresenterade grupper agerar förebilder.

Bedömargruppens analys är att det är otydligt i självvärderingen vad som kan ses som allmän rekrytering och breddad rekrytering. Eftersom den tidigare handlingsplanen inte gäller längre, är det svårt att bedöma om aktiviteterna bidrar till att målen för arbetet uppnås. Inte heller går det helt att bedöma om dessa aktiviteter når de avsedda målgrupperna.

Rekommendationer

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

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Bedömning med motivering: Lärosätets arbete med breddad rekrytering har följts upp.

Lärosätet har haft en handlingsplan för breddad rekrytering, man har utvärderat den och skrivit en rapport inför den här granskningen. Lärosätet har även sammanställt en broschyr med en presentation av de åtgärder som varit aktuella under handlingsplanens giltighetstid. Bedömargruppen ser detta som goda exempel när det gäller att sprida kunskap och erfarenheter av att arbeta med breddad rekrytering. Men i rapporten görs ingen analys av hur styrning bör ske och hur arbetet ska organiseras i framtiden.

I samband med årsredovisningen 2020 gjordes en särskild uppföljning av handlingsplanen för breddad rekrytering 2018–2020. I och med decentraliseringen av arbetet ska en utvärdering och uppföljning av arbetet göras inom det ordinarie uppföljningssystemet och återrapporteras i lärosätets årsredovisning. Bedömargruppen menar att det är viktigt att den uppföljningen inte "försvinner" bland alla andra arbetsuppgifter samt att lokala lärdomar och erfarenheter av åtgärder för att bredda rekryteringen även fortsättningsvis sprids till andra delar av lärosätet.

Enligt självvärderingen görs uppföljningar av studentpopulationen vid enstaka utbildningar, men inte på något samlat sätt. Inte heller de forskarstuderande följs upp. När kännedomen om studentpopulationens sammansättning är låg, brister även kunskapen om eventuell snedrekrytering.

Med andra ord menar bedömargruppen att lärdomarna från arbetet med breddad rekrytering inte kan tas tillvara på ett optimalt sätt, eftersom det saknas kunskap om resultatet för det nedlagda arbetet.

Rekommendationer

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

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering

Delningssvar – synpunkter på preliminärt yttrande

Lärosäte: Uppsala universitet

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

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

Exempel

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

| Bakgrundsbeskrivningen | | | |
|-------------------------------|---------------|------------|---------------------------------------|
| Sida | Stycke | Rad | Korrigerig |
| 2 | 2 | 8 | Stryk ”och på distans” (redan nämnt). |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Bedömningsområde Styrning och organisation

| Fråga 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet? | | | |
|---|---------------|------------|---|
| Sida | Stycke | Rad | Korrigerig |
| 3 | 1 | 7 | Parentesen efter ordet universitetsdirektören stryks, alternativt läggs följande avdelningar till inom parentesen: avdelningen för kvalitetsutveckling och byggnadsavdelningen. |
| 3 | 1 | 10 | Förslag till ny skrivning: På den övergripande nivån ansvarar universitetsdirektören med stöd av sakavdelningar som studentavdelningen, avdelningen för kvalitetsutveckling, kommunikationsavdelningen, avdelningen för gemensam service och administration samt planeringsavdelningen. |
| | | | |
| | | | |

| Fråga 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet? | | | |
|---|---------------|------------|-------------------|
| Sida | Stycke | Rad | Korrigerig |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

| Fråga 3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering? | | | |
|--|---------------|------------|--|
| Sida | Stycke | Rad | Korrigerig |
| 4 | 2 | 5 | Lägg till ordet ”annat” efter ”bland”, det är nog tänkt att det ska stå bland annat. |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

| Fråga 4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering? | | | |
|---|---------------|------------|-------------------|
| Sida | Stycke | Rad | Korrigerig |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |