

## Bedömargruppens motiveringar

### Högskolan Dalarna

<b>Lärosäte</b> Högskolan Dalarna	<b>Huvudområde/examen</b> Tema Breddad rekrytering	<b>ID-nr</b> A-2020-01-4875
<p><b>Bakgrundsbeskrivning</b></p> <p>Högskolan Dalarnas utbildningsutbud på grundnivå utgörs bland annat av professionsutbildningar som riktar sig mot skola, hälso- och sjukvård samt socialtjänst. Andra områden är utbildningar inom ekonomi, data/IT och teknik, samhällsvetenskap samt humaniora. Större delen av utbildningsutbudet på grundnivå finns även på avancerad nivå. Under 2020 var andelen fristående kurser 46 procent av alla kurser. En stor del av dem var utbildningar inom språk. Antalet helårsstudenter var 6 377 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas. En majoritet av studenterna studerar på distans, 72 procent. Kvinnor utgör en majoritet av studenterna, 66 procent. Lärosätet erbjuder i dagsläget utbildning på forskarnivå inom mikrodataanalys, pedagogiskt arbete samt hälsa och välfärd. Antalet helårskandidater var 36 höstterminen 2020 enligt UKÄ:s statistikdatabas.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 60 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor för läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 59–61 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 23 procent från Stockholms län, följt av Dalarnas län (16 procent) och Västra Götalands län (11 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 28 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 43 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 26 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 11 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 20 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 32 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 29 procent sedan läsåret 2008/09.</p>		
<p><b>Bedömningsområde Styrning och organisation</b></p> <p><b>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?</b></p> <p><b>Bedömning med motivering:</b></p> <p>Lärosätet har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar men det saknas tydligt definierade mål och målgrupper.</p> <p>Lärosätet visar att de har statistisk kunskap om studentpopulationen och de följer upp studenternas prestationsgrad. Lärosätet redovisar i självvärderingen god kännedom om vilka grupper som inte är representerade i de olika utbildningarna och om att den snedrekrytering som finns på lärosätet varierar mellan lärosätets olika program. Lärosätet avser att öka andelen studenter inom alla kategorier som kan anses underrepresenterade i den generella studentpopulationen. Exempel som lärosätet ger är att den könsmässiga snedrekryteringen och att färre män än kvinnor från landsbygden väljer högre studier. Lärosätet skriver i självvärderingen att de rekryterar många av sina studenter från närområdet samtidigt som det digitala utbildningsutbudet primärt attraherar studenter från andra regioner. Lärosätet framhåller även sitt kompetensförsörjningsansvar i regionen som de</p>		

länkar till breddad rekrytering. Bedömargruppen anser att lärosätet har en god kännedom om sin studentpopulation. Bedömargruppen anser vidare att lärosätet kan använda sin goda kännedom om studentpopulationen till att tydligare definiera målgrupper på programnivå.

I självvärderingens bakgrundsbeskrivning står att lärosätet vill "öppna vägar till kunskap för ett gott samhälle". Lärosätet vill också göra det möjligt för alla som har önskan och ambition att ta del av högre utbildning. Lärosätet vill särskilt stödja studenter som annars skulle haft svårt att påbörja men också genomföra högre studier. Två centrala mål i detta arbete, skriver lärosätet, är att "se hela studenten" och "nätburen undervisning – digitaliseringskompetens". Lärosätet skriver att de har arbetat aktivt med att utveckla sitt digitala utbildningsutbud som en del i att bredda basen för sin rekrytering. År 2020 studerade 72 procent av studenterna på distans. Av dem var bara 10 procent från Dalarna. Bedömargruppen konstaterar att lärosätet har stora visioner med sitt arbete, men menar att dessa visioner inte är tydligt kopplade till ett konkret mål med arbetet med breddad rekrytering.

Lärosätets tidigare handlingsplan för breddad rekrytering 2009–2012 finns bifogad till självvärderingen. I det nuvarande strategidokumentet finns lärosätets övriga strategier och strategiska mål beskrivna (*Strategi för Högskolan Dalarna 2020–2026*). Till detta övergripande strategidokument bifogas en plan med lärosätets uppdrag där breddad rekrytering ingår (*Mål och uppdrag för hållbar utveckling vid Högskolan Dalarna 2021–2026*). I uppdraget ingår att högskoledirektören ska analysera nuläget för breddad rekrytering och därefter föreslå åtgärder för framtida satsningar. Uppdraget ska vara genomfört under 2021–2022. Bedömargruppen anser att det finns en koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Däremot är det svårare att följa vad lärosätet vill uppnå med sitt arbete för breddad rekrytering, på grund av att lärosätet har gått från att ha haft en specifik handlingsplan för breddad rekrytering till att området ska ingå i ett övergripande strategidokument. Lärosätet anger att de metoder och angreppssätt som används för att stödja breddad rekrytering och breddat deltagande numera har införlivats i verksamheten. Bedömargruppen ser att det finns en risk i att detta leder till att breddad rekrytering marginaliseras i den allmänna rekryteringen av studenter.

Studenterna lyfter i studentinlagan fram att de delar lärosätets höga ambitionsnivå, men att de ifrågasätter verksamhetens möjligheter att leva upp till målen. Ett sätt att säkerställa en bättre måloppfyllelse, menar bedömargruppen, är att tydligare ange målgrupper och mål för arbetet med breddad rekrytering.

#### Rekommendation

- Lärosätet bör utforma mål med angivna målgrupper för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör tydliggöra arbetet med breddad rekrytering i visions- och strategidokumentet.

#### Bedömningsområde Styrning och organisation

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

##### Bedömning med motivering:

Lärosätet har delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet men ansvarsfördelningen är otydlig.

Det är inte helt tydligt om lärosätets mål med arbetet breddad rekrytering beslutas centralt eller är decentraliserat. I självvärderingen står det att breddad rekrytering är placerat vid utbildnings- och forskningskansliet, samt att det är kommunikationsavdelningen som ansvarar för stödet i rekryteringsarbetet. I dokumentet Mål och uppdrag för hållbar utveckling vid Högskolan Dalarna

2021–2026 står det att det är högskoledirektören och Avdelningen för studentservice, som ansvarar för att göra en analys av nuläget för arbetet för breddad rekrytering. Av självvärderingen framgår också att den digitala lärmiljön är en viktig del i arbetet med breddad rekrytering. Ansvar för att stödja och utveckla samt erbjuda en digital lärmiljö och en högskolepedagogisk verksamhet vid lärosätet ligger på Next Generation Learning centrum. Bedömargruppen anser att lärosätet inte har en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering, baserat på en genomgång av underlagen. Det framgår inte vem som tar initiativ till, verkställer eller följer upp olika aktiviteter. Här anser bedömargruppen att lärosätet har ett utvecklingsområde.

I självvärderingen skriver lärosätet att de vill omsätta sin nya strategi i handling och införa sina mål genom olika projekt. I det pågående arbetet ser lärosätet över verksamhetsstödet. För att stärka och utveckla den akademiska kvaliteten, vill lärosätet skapa sammanhållna akademiska miljöer där utbildning och forskning stärker varandra. Lärosätets analys i självvärderingen är att arbetsuppgifter vid lärosätet ofta utförs i stuprör där fokus ligger på detaljer i stället för på helhet, något som även drabbat arbetet med breddad rekrytering. Lärosätets mål är nu att förbättra samordningen av arbetet med breddad rekrytering. Ett av målen i det nya strategidokumentet *Strategi för Högskolan Dalarna 2020–2026* handlar om breddad rekrytering kopplat till det övergripande målet för en hållbar utveckling. Bedömargruppen är positiv till att lärosätet arbetar på att förbättra samordningen av arbetet med breddad rekrytering.

Lärosätet har delvis integrerat arbetet med breddad rekrytering med ordinarie styrsystem. Skrivningar om arbetet med breddad rekrytering, som lärosätet själva tolkar uppdraget, ingår i lärosätets centrala dokument men hur arbetet ska organiseras är inte helt transparent. Lärosätet skriver i sin självvärdering att ambitionen är att organisera arbetet, så att det blir möjligt att uppnå målen i det nya strategidokumentet *Strategi för Högskolan Dalarna 2020–2026*. I planen för uppdrag 2021–2023 nämns inte breddad rekrytering. Bedömargruppen menar att ambitionen är lovvärd, men noterar samtidigt att det enda klart uttalade mål som finns för breddad rekrytering är brett formulerat och ottydligt om vem som ansvarar för genomförandet. Bedömningen är därför att det är svårt att utläsa vilka insatser som lärosätet vill genomföra och vem som i praktiken ska se till att det blir gjort.

Studenterna påpekar i studentinlagan att lärosätets ambitionsnivå är hög, men att kännedomen om de gemensamma målen är låg i verksamheten och att de saknar en koppling till lärosätets kvalitetssäkringssystem. Bedömargruppen menar att detta visar att det finns brister när det gäller förankringen av målen.

#### 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.

#### Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

**Bedömning med motivering:** Lärosätet genomför många aktiviteter men då det är oklart vilka målgrupperna är blir det svårt att bedöma ändamålsenligheten.

Lärosätet beskriver i sin självvärdering en rad aktiviteter som bland annat riktar sig till elever i grundskolan och gymnasiet men även till blivande forskarstuderande. I insatserna ingår rekryterande åtgärder och åtgärder för att fler studenter ska fullfölja sina studier. Bland rekryterande åtgärder listas överbyggingskurser, basår, teknikerjakten som riktar sig till både grundskolan och gymnasiet samt, arbetsintegrerad lärarutbildning som riktar sig till anställda i skolan. Även kompletterande pedagogisk utbildning och vidareutbildning av lärare finns med bland de aktiviteter som lärosätet anordnar.

I en strävan att också bredda antagningen av forskarstuderande, har lärosätet ett projekt som använder samverkan med näringslivet som rekryteringsgrund för forskarutbildning. Exempel som ges är bland annat samverkan med kommuner för praktiska avhandlingsprojekt för lärare. En satsning på validering och reell kompetens har resulterat i en stor ökning av antalet ansökningar – från 83 till 286 på två år. Satsningen ingick i Universitets- och högskolerådets pilotprojekt för bedömning av reell kompetens. Bedömargruppen ser att lärosätet arbetar aktivt för att öka antalet sökande till lärosätets olika utbildningar, men anser samtidigt att det är svårt att avgöra vilka av dessa aktiviteter som bidrar till att bredda rekryteringen av underrepresenterade grupper.

I självvärderingen tar lärosätet också upp sitt arbete med breddat deltagande och genomströmning. Lärosätet har haft en treårig satsning för att främja breddat deltagande som påbörjades 2019. Till projektet avsattes ekonomiska resurser. Projektet har inneburit att lärosätet kunnat fokusera på specifika områden. Förhållandet mellan breddad rekrytering och breddat deltagande diskuteras, både att breddat deltagande kan ge gott rykte och ökar chansen att fler vågar ta steget, men också att breddad rekrytering kan innebära att lärosätet måste vara berett på att satsa mer på breddat deltagande. Bedömargruppen anser att lärosätets analys av hur arbetet med breddat deltagande ger återverkan på den breddade rekryteringen och vice versa är intressant och vill lyfta fram det som ett gott exempel.

I studentinlagan föreslås att lärosätet ska inrätta ett samhällsvetenskapligt eller akademiskt basår som liknar det som finns på teknik-sidan, till exempel projektet *Studentens väg*. I studentinlagan föreslår studenterna också att lärosätets höga ambitioner i strategidokumentet bör följas upp med konkreta och genomförbara aktiviteter som leder fram till större mångfald i utbildningarna. Bedömargruppen delar studenternas syn på behovet av tydliga ramar för genomförandet av strategierna.

#### 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.

#### Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

**Bedömning med motivering:** Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs inte upp på ett tydligt och mätbart sätt.

Datum  
2022-02-22Reg.nr  
411-00545-19

I självvärderingen saknas det till exempel strukturerad information om hur lärosätet lyckats med att genomföra och utvärdera den tidigare planen för breddad rekrytering. Lärosätets vision om att skapa öppna vägar till kunskap för ett gott samhälle är så brett formulerad att den är svår att utvärdera. Områden som kompetensförsörjning och samhällsnytta, som lyfts fram i självvärderingen, är däremot områden som bedömargruppen menar är möjliga att i viss mån följa upp. Men det finns inga noteringar om det i underlagen. Lärosätet skriver också om arbetet med internationalisering, men även här saknas aktiviteter och uppföljning.

I självvärderingen uppges att 72 procent av studenterna studerar på distans och att bara 10 procent av dem är från regionen. Bedömargruppen saknar en analys om hur detta inverkar på breddad rekrytering. Betyder till exempel det stora nationella intresset att färre studenter från närområdet kan komma åt dessa utbildningsplatser? Lärosätet diskuterar den stora skillnaden i prestationsgrad mellan program och fristående kurser samt mellan campusutbildning och distansutbildning, men drar inga slutsatser. Trots stor kunskap om skillnad i prestationsgrad finns igen beskrivning av hur man ska ta tillvara den här kunskapen. På samma sätt saknas uppföljning av samverkan med näringslivet för att bedda rekryteringen till forskarutbildningen. Bedömargruppen saknar därmed uppföljningar av arbetet med breddad rekrytering, och menar att i de fall uppföljningar görs tar inte lärosätet vara på erfarenheter och lärdomar som de leder till.

I studentinlagan står att lärosätets ambitioner är goda, men att lärosätet inte lägger tillräckligt med tid på att analysera och konkretisera vad det är som fungerar väl och vad som fungerar mindre väl – i både stora och små frågor. I sin SWOT-analys har lärosätet identifierat en rad svagheter, som avsaknad av officiellt beslutad plan för breddad rekrytering, styrning och system för analys av effekter av insatta åtgärder. Lärosätet drar själv slutsatsen att integrering av dessa frågor har inneburit att ansvarsfördelningen för att arbetet genomförs har blivit otydlig. Bedömargruppen ser det som ett viktigt utvecklingsområde för lärosätet.

Målet med att öka antalet genomförda valideringar av reell kompetens är ett exempel på hur lärosätet lyckats väl med att slå ett mål och genomföra aktiviteter som man följer upp. Bedömargruppen anser att lärosätet skulle kunna lära av detta och fortsätta det goda arbetet genom att analysera resultatet av övriga mål.

#### 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.

## Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering

### Delningssvar – synpunkter på preliminärt yttrande

Lärosäte: Högskolan Dalarna

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

<b>Bakgrundsbeskrivningen</b>			
<b>Sida</b>	<b>Stycke</b>	<b>Rad</b>	<b>Korrigering</b>

### **Bedömningsområde Styrning och organisation**

<b>Fråga 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?</b>			
<b>Sida</b>	<b>Stycke</b>	<b>Rad</b>	<b>Korrigering</b>

<b>Fråga 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?</b>			
<b>Sida</b>	<b>Stycke</b>	<b>Rad</b>	<b>Korrigering</b>

### Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

Fråga 3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig

Fråga 4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
5	2	6-8	Insatser och åtgärder för ökad prestationsgrad genomförs. Särskilda satsningar på språkstöd, högskolepedagogisk utveckling och studievägledning lyfts fram i självvärderingen. Stödjande insatser nämns bl.a på sidorna 10-11 i självvärderingen.
5	3	6	Formuleringen i bedömningen att ”ingen har ansvar för att arbetet genomförs” kan justeras för att bättre stämma med vad självvärderingen uttrycker. En rimlig formulering är: ”Lärosätet drar själv slutsatsen att att integreringen av dessa frågor har inneburit att ansvarsfördelningen för att arbetet genomförs har blivit otydlig.”