

## Bedömargruppens motiveringar

### Umeå universitet

Lärosäte Umeå universitet	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	ID-nr A-2020-01-4902
<p><b>Bakgrundsbeskrivning</b></p> <p>Umeå universitet bedriver utbildning och forskning inom humaniora, medicin, natur- och teknikvetenskap, samhällsvetenskap, utbildningsvetenskap och inom det konstnärliga området. Lärosätet bedriver cirka 150 utbildningsprogram på grund- och avancerad nivå samt cirka 2 700 kurser varav 1 500 utlyses som fristående kurser. Lärosätet har 115 forskarutbildningsämnen. Lärosätet har cirka 35 500 studenter, motsvarande 17 500 helårsstudenter, 885 forskarstuderande och 4 200 anställda.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 64 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var konstant mellan 62–64 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 22 procent från Stockholms län, följt av Västerbottens län (13 procent) samt Skåne län och Västra Götalands län (båda 12 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 26 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen nybörjarstudenter på lärosätet som var 30 år eller äldre var 35 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 15 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 9 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 10 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 38 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 31 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> Lärosätet har inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar.</p> <p>Lärosätet visar enligt bedömargruppen en tydlig medvetenhet i frågan om breddad rekrytering och beskriver att breddad rekrytering ingår som en del i sin vision. Visionen omsätts till en tvåårig verksamhetsplan med ett antal teman som bland annat omfattar breddad rekrytering, enligt självvärderingen. Däremot anger lärosätet i självvärderingen ingen lärosätesspecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering och vad det innebär utifrån de egna förutsättningarna.</p> <p>Bedömargruppen anser inte heller att lärosätet har en tydlig universitetsövergripande målsättning med arbetet för breddad rekrytering, eller anger att det finns nyckeltal på central nivå som följs upp. Bedömargruppen anser vidare att lärosätets vision och mål är mycket allmänt hållna och inte utgår från lärosätets egen studentpopulation.</p> <p>Lärosätet har inte specificerat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering på lärosätetsövergripande nivå, men konstaterar samtidigt att studenter med utländsk bakgrund, män</p>		

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

samt studenter med föräldrar utan eftergymnasial utbildning är underrepresenterade. Enligt självvärderingen är könsfördelningen ojämn på tre fjärdedelar av utbildningarna. Bedömargruppen noterar att det inte finns tydligt beskrivet att lärosätet arbetar med definierade målgrupper, men observerar samtidigt att de underrepresenterade grupperna alla omnämns i något sammanhang. Lärosätet beskriver att studentpopulationen inte kartläggs systematiskt avseende bakgrund och mångfald, utan att detta är ett utvecklingsområde. Bedömargruppen instämmer i det.

Lärosätet konstaterar att breddad rekrytering till grundnivå i hög grad påverkar rekryteringen till utbildning på forskarnivå, men att anställningar sedan söks i konkurrens vilket gör rekryteringen till forskarutbildningsnivå svår att bredda. Även om forskarutbildningen och dess studentpopulation finns omnämnda i självvärderingen, finner inte bedömargruppen någon överordnad policy eller målsättning för breddad rekrytering till studier på forskarnivå.

#### Rekommendationer

- Lärosätet bör komplettera sin vision och verksamhetsplan med en lärosätesspecifik tolkning av vad man menar med breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar.
- Lärosätet bör precisera en lärosätesövergripande målsättning för breddad rekrytering för samtliga utbildningsnivåer med målgrupper, uppföljningsbara mål och nyckeltal som går att följa på lärosätes-, fakultets- och programnivå.
- Lärosätet bör systematiskt och återkommande kartlägga sin studentpopulations mångfald och bakgrund.

#### Bedömningsområde Styrning och organisation

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

**Bedömning med motivering:** Lärosätet har delvis utformat ramar och förutsättningar för arbetet, men det saknas en funktion med ett lärosätesövergripande ansvar för arbetet med breddad rekrytering.

Enligt självvärderingen delegerar lärosätet ansvaret för breddad rekrytering till fakulteter, lärarhögskola och institutions- eller programnivå för att motsvara de behov och förutsättningar som finns där. Lärosätet beskriver att beslut om målsättningar för arbetet med breddad rekrytering fattas decentraliserat samt att genomförande och uppföljningsarbete i huvudsak följer lärosätets linjestruktur, enligt lärosätets tillitsbaserade styrmodell. Lärosätet exemplifierar i självvärderingen ansvarsfördelningen på olika nivåer för arbetet. Fokus för den beskrivna ansvarsfördelningen är dock på breddat deltagande, noterar bedömargruppen.

Det är oklart för bedömargruppen i vilken omfattning breddad rekrytering är integrerat i det ordinarie styrsystemet eller kvalitetssäkringsarbetet. Vid inrättande av utbildning föreskriver dock kvalitetssystemet att "insatser som planeras för att motverka ojämsällighet i rekrytering och genomströmning ska beskrivas", enligt självvärderingen.

Lärosätet har en starkt decentraliserad organisation, vilket enligt bedömargruppen kan försvåra lärosätets överblick över arbetet med breddad rekrytering, men därmed inte nödvändigtvis påverka de resultat som uppnås. Om drivkraften att bredda rekryteringen är stor inom en fakultet kan dess arbete utvecklas och bidra till en breddad rekrytering även på lärosätetsnivå. Bedömargruppen menar dock att någon form av samordnande funktion skulle vara till hjälp för att utveckla ett mer sammanhållet arbete. En gemensam och eventuellt dessutom fakultetsspecifika handlingsplaner kan klargöra

ansvar och underlätta för fakulteterna att ta fram åtgärder för att bredda sin rekrytering, menar bedömargruppen.

**Rekommendationer**

- Lärosätet bör tydliggöra vilken funktion som har det lärosätetsövergripande ansvaret för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör tillsätta en särskild samordnande funktion för det interna arbetet och kontakter inom lärosätet.
- Lärosätet kan ta fram en gemensam och därutöver fakultetsspecifika handlingsplaner för breddad rekrytering.
- Lärosätet kan överväga att skapa ett formaliserat forum, som ett råd, eller en styr- eller arbetsgrupp, för erfarenhetsutbyte, idéer och konkretisering av breddad rekrytering, och som har en bred sammansättning med representanter från förvaltning, akademi, studenter, och extern part.

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

**Bedömning med motivering:** Lärosätet genomför många aktiviteter för att bredda rekryteringen men i frånvaro av en samlad målsättning och identifierade målgrupper är det svårt att bedöma vilket genomslag de har.

Lärosätet tar i självvärderingen upp flera insatser som görs för att bredda rekryteringen och som bedömargruppen ser som lovvärda för att lyckas med arbetet, exempelvis flera väl fungerande aktiviteter för skolor och ungdomar. I självvärderingen beskriver lärosätet även flera stödåtgärder som är relevanta för befintliga studenter, men där det är oklart för bedömargruppen hur åtgärderna förväntas bidra till en breddad rekrytering.

Eftersom lärosätet saknar en samlad målsättning och identifierade målgrupper för arbetet med breddad rekrytering, är det otydligt för bedömargruppen hur lärosätets insatser bidrar till lärosätets vision.

Lärosätet arbetar aktivt för att motverka könsbundna studieval till teknikutbildningar, och flera aktiviteter genomförs för att öka intresset för teknikutbildningar för skolelever. Lärosätet anger att andelen kvinnor på civilingenjörsutbildningarna har ökat från 25 procent till cirka 35 procent sedan 2010. Samtidigt konstaterar lärosätet att det är svårt att avgöra vilken effekt enskilda satsningar har haft för den utvecklingen.

Lärosätet har också stor erfarenhet av och ger sedan länge olika nät- och distansutbildningar. Syftet är att öka utbildningsnivån i delar av norra Sverige, där det finns utmaningar med kompetensförsörjning, särskilt med avseende på lärare och inom vård och omsorg. Nät- och distansutbildningarna genomförs i samarbete med flera kommuner och lärcentra i närområdet, och bidrar enligt lärosätet till breddad rekrytering av exempelvis äldre studenter och med en geografiskt bredare rekryteringsbas. Samarbetet med kommuner och lärcentra om distansutbildningar är enligt bedömargruppen föredömligt och ett gott exempel på hur ett lärosäte kan arbeta för att nå nya målgrupper.

I självvärderingen nämner lärosätet även betydelsen av tidiga insatser för breddat deltagande för att stödja nya studenter för att undvika avhopp och som kan vara viktiga för att ta steget att söka en utbildning, enligt lärosätet. Studenternas upplevelse av de tidiga insatserna följs upp i nybörjarenkäten och är mycket god, men om insatserna för breddat deltagande har bidragit till breddad rekrytering och om genomströmningen följts upp kan bedömargruppen inte utläsa i självvärderingen.

Ett annat exempel på en tidig stödinsats som lärosätet beskriver i självvärderingen är Klassföreståndarprojektet som genomfördes inom projektet Studenter från studieovana miljöer 2020. Lärarstudenter från senare terminer fungerade som mentorer ("klassföreståndare") och stöttade nybörjarstudenter under deras första veckor på förskolläroprogrammet. Efter utvärderingen har aktiviteten reviderats inför nästkommande omgång baserat på erfarenheterna man gjort. Om genomströmningen har påverkats har lärosätet ännu inte haft möjlighet att följa upp, vilket bedömargruppen rekommenderar lärosätet att göra framöver.

Projektet Studenter från studieovana miljöer slutrapporterades 2020. Målgrupper för projektets del för breddad rekrytering har varit studenter i kommuner med låg övergång till högre studier samt med utländsk utbildningsbakgrund. Inom projektet har flera insatser genomförts för att nå ut till presumtiva studenter i målgrupperna, vilket lärosätet beskriver som en utmaning. För projektets del för ökad genomströmning var målgruppen studenter vid Umeå universitet med särskilt fokus på Lärarhögskolan. Projektet har enligt lärosätet gett både insikter och erfarenheter för fortsatt arbete, vilket bedömargruppen menar är positivt och uppmuntrar.

#### **Rekommendationer**

- Lärosätet bör samordna sina insatser och åtgärder för breddad rekrytering för att öka genomslagskraften och utväxlingen av insatserna.
- Lärosätet kan fortsätta följa upp och ta vara på resultat och erfarenheter från projektet Studenter från studieovana miljöer, sprida resultaten och fortsätta att utveckla arbetet baserat på de erfarenheter man gjort.

#### **Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**

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

**Bedömning med motivering:** Lärosätet följer inte upp arbetet med breddad rekrytering på ett systematiskt sätt.

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs huvudsakligen upp på fakultetsnivå, vilket bedömargruppen anser försvårar överblicken för lärosätet över vilka uppföljningar som genomförs, uppföljningarnas resultat och i vilken utsträckning erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet tas tillvara. Mycket av den uppföljning som beskrivs görs inom de olika initiativ som presenteras i självvärderingen. Bedömargruppen finner dock beskrivningar av hur resultatet av uppföljningen, exempelvis av Klassföreståndarprojektet, har lett till att initiativet har utvecklats, vilket bedömargruppen anser är positivt.

För lärosätet är arbetet med att följa upp resultatet av insatser för att bredda rekryteringen ett identifierat utvecklingsområde, vilket bedömargruppen instämmer i. Lärosätet menar också att det finns utmaningar med uppföljningar eftersom det kan vara svårt att isolera effekten av enskilda

satsningar och deras effekt på underrepresenterade grupper. Detta gäller exempelvis satsningar på att rekrytera fler kvinnor till teknikområdet, där en faktisk ökning ses men där det konkret är svårt att avgöra satsningars betydelse.

Då det enligt bedömargruppen inte finns en tydlig strategisk målsättning eller uppföljningsbara mål, saknas uppföljning av utformning, genomförande och resultat av arbetet med breddad rekrytering i ett kvalitetssäkringsperspektiv. Av den anledningen rekommenderar bedömargruppen lärosätet att inkludera uppföljningen i sitt kvalitetssäkringssystem.

Bedömargruppen anser slutligen att det är mycket bra att lärosätet gjort en omfattande SWOT-analys av sitt arbete och av omvärldsfaktorer som påverkar arbetet med breddad rekrytering. Det anser bedömargruppen ger en bra grund för lärosätets fortsatta utvecklingsarbete.

**Rekommendationer**

- Lärosätet bör utveckla och systematiskt göra uppföljningar av effekterna av olika kortsiktiga och långsiktiga insatser för breddad rekrytering.
- Lärosätet bör följa upp arbetet med breddad rekrytering av studenter inom det ordinarie kvalitetssäkringssystemet.

## Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering

### Delningssvar – synpunkter på preliminärt yttrande

Lärosäte: Umeå universitet

Umeå universitet tackar för möjligheten att inkomma med synpunkter på den tematiska utvärderingen av vårt arbete med breddad rekrytering. Vi kan emellertid inte hitta några faktafel i det delade materialet och väljer därför att inte lämna några synpunkter.

Fredrik Georgsson, kvalitetsutvecklare