

Universitetskanslersämbetets uppföljning av temautvärderingen breddad rekrytering

Mall för åtgärdsredovisning vid uppföljning av temautvärderingen breddad rekrytering

Lärosäte: Kungl. Musikhögskolan i Stockholm, KMH

Reg. Nr: 411-00226-23

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 bedömargruppens 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.

KMH:s analys och redogörelse av åtgärder

KMH instämmer i stort med bedömmargruppens kritik gällande båda bedömningsområdena, särskilt kring (1) behov av systematisk uppföljning av studentpopulationen under och efter studierna; (2) starkare och tydligare koppling av enskilda aktiviteter inom breddad rekrytering till verksamhetsstyrningen med tillhörande ansvarsfördelning och uppföljning samt (3) framtagande av egen tolkning för uppdraget kring breddad rekrytering utifrån våra förutsättningar. Dessa utvecklingsområden synliggjordes redan i arbetet med självvärderingen och fokus har under de senaste åren legat på att hantera dessa inom ramen för en ny strategiperiod med något modifierad verksamhetsstyrningsmodell samt inom ett reviderat kvalitetssystem för utbildning på grundnivå och avancerad nivå. Kvalitetssystemet i dess nuvarande form implementerades under 2023 vilket medför att alla uppföljningsdelar ännu inte genomförts, såsom till exempel regelbunden alumnundersökning.

KMH önskar också påminna om UKÄ:s slutsatser beskrivna på sida 82 i del ett av den tematiska utvärderingen av breddad rekrytering där behovet av en vidare diskussion och nationell samordning behövs för att hantera utmaningar med breddad rekrytering till konstnärliga utbildningar inom flera skolformer och nivåer. KMH gör vad som är möjligt givet resurseffektivitet och de påverkansmöjligheter vi har. Mer detaljerad analys och vidtagna åtgärder redogörs för kopplat till varje rekommendation.

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?

Bedömning: Lärosätet har inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.

Lärosätet bör ta fram en egen tolkning av vad breddad rekrytering innebär utifrån lärosätets specifika förutsättningar.

I likhet med många andra högskolor menar KMH att breddad rekrytering och breddat deltagande både är en kvalitetsfråga och en demokratifråga. En ökad delaktighet och diversifiering bidrar till ökad kvalitet inom både utbildning och forskning. (Benner, m.fl. 2014). KMH instämmer dock i bedömmargruppens rekommendation att en egen tolkning skulle konkretisera och gynna arbetet ytterligare. Efter en tid av analys och diskussion om bedömmargruppens yttrande och rekommendationer gav rektor under hösten 2022 en arbetsgrupp bestående av tre representanter, en från varje akademi, i uppdrag att ta fram en tolkning av vad breddad rekrytering innebär utifrån lärosätets specifika förutsättningar.

I arbetet analyserades statistik från databasen *Bak- och framgrund* samt resultat och erfarenheter av högskolans egna enkäter och undersökningar. Därefter togs ett förslag på tolkning fram och skickades på internremiss till berörda samt diskuterades i Rådet för likabehandling, i rektors

ledningsråd (bestående av akademichefer, högskoledirektör, planeringschef samt studentrepresentant) samt i Utbildnings- och forskningsnämnden under 2023. Studenter är representerade i varje organ.

Tolkningen baseras alltså på analys av nuvarande studentpopulation, omvärldsanalys och ingår numer i en egen *Plan för breddad rekrytering* (bilaga 1, dnr 24/87). Tolkningen lyder:

”KMH:s arbete med breddad rekrytering avser att, utifrån de förutsättningar som gäller för det arbetsliv KMH utbildar för, öka andelen studenter inom kategorier som anses underrepresenterade i dagens studentpopulation så att den på ett bättre sätt speglar den bredd som finns i samhället.

Utifrån analys av lärosätets situation och nuvarande studentpopulation är dessa fem områden prioriterade; social bakgrund, funktionsnedsättning, geografisk bakgrund, nationell bakgrund och könsfördelning institutionsvis.”

Lärosätet bör ta fram en handlingsplan för arbetet med breddad rekrytering med konkreta, uppföljningsbara mål.

KMH identifierade detta som ett utvecklingsområde redan vid tidpunkten för självvärderingens genomförande, då ny ledning tillträdde och ny strategiperiod påbörjades samt en omstrukturering av KMH:s verksamhetsstyrningsmodell genomfördes, vilket beskrivs tydligare nedan. Det var för tidigt att uttala sig om utfallet av ny modell och strategi för området när självvärderingen togs fram men frågan har i och med UKÄ:s tematiska granskning bevakats och omhändertagits.

Bedömargruppen anser att det finns en koppling mellan de övergripande målen för arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Även olika initiativ och aktiviteter inom breddad rekrytering anses kopplade till KMH:s vision och strategiska mål, men de strategiska prioriteringarna samt övergripande mål för aktiviteterna har varit allt för otydliga och omätbara för att operationaliseras och följas upp i årliga verksamhetsplaner. I samband med en halvtidsavtämning av strategin har en plan för breddad rekrytering tagits fram som innehåller mål, aktiviteter samt organisation för arbetet och tidplan för genomförande och uppföljning av innehållet, då KMH också inser att ledning, styrning och därmed uppföljning av arbetet har varit britstfälligt i nuvarande modell.

KMH har under många år arbetat aktivt med många olika aktiviteter och insatser för att bredda rekryteringen men aktiviteterna har ofta skett på basis av engagemang av enskilda lärare, och inte som en strategisk satsning som också kan följas upp som sådan, och på ett systematiskt sätt. Det är KMH:s ambition att en tydlig plan för området knyter ihop det viktiga engagemanget med ett systematiskt arbetssätt. Utfallet kommer att analyseras och följas upp i samband med ny strategiperiod 2027.

Lärosätet bör fortsätta arbetet med att identifiera och specificera målgrupper för arbetet med breddad rekrytering genom systematisk uppföljning av studentpopulationen och genomströmning samt genom analys av statistik och enkäter.

KMH instämmer och precis som bedömargruppen rekommenderar så har vi fortsatt att identifiera och specificera målgrupper, och i och med ett reviderat kvalitetssystem görs detta mer systematiskt. Målgrupperna ingår även i planen för breddad rekrytering och arbetet med prioriterade målgrupper följs upp årligen av programansvariga och programråden samt kommer att genomföras på lärosätesövergripande nivå vart tredje år under ledning av chefen för avdelningen för utbildnings- och forskningsstöd, enligt planen för breddad rekrytering. Den data detta bygger på inbegriper identifierade målgrupper i planen för breddad rekrytering.

Inom ramen för kvalitetssystemet analyseras och följs kvalitetsindikatorer upp för varje program vart sjätte år. Dessa inbegriper antal förstahandssökande (totalt och fördelat på kön), genomströmning samt antal in- och utresande studenter. Då många av KMH:s utbildningsprogram är relativt små är det inte resurseffektivt att analysera omfattande data ur Bak- och framgrund men kvalitetsansvarig handläggare och rådet för likabehandling ser över möjligheterna under 2024.

I arbetet med att åtgärda flertalet av bedömargruppens rekommendationer har fokus främst legat på att utforma lämpliga roller och funktioner inom akademinerna och verksamhetsstödet i syfte att det ska finnas ansvariga för att hantera den data på olika nivåer som systematisk uppföljning innebär. Se utförligare beskrivning av nya och reviderade funktioner på sidan sex.

Lärosätet kan specificera mål för hur de vill jobba mot ojämn könsfördelning i vissa instrumentgrupper.

KMH har identifierat detta som ett utvecklingsområde på sikt men där vi i dagsläget ser begränsad möjlighet att brett påverka sökandes instrumentval, då valen ofta sker i mycket tidig ålder enligt resultat av enkäter till KMH:s nyantagna studenter. Ett första steg är att inom ramen för KMH:s kvalitetssystem med dess sexåriga utvärderingar av program undersöka könsfördelningen inom berört program. Dessutom görs en uppföljning per institution vart tredje år, men då dessa komponenter är relativt nya fokuserar vi på att analysera och hantera dessa först. I nästa cykel kommer vi att arbeta mer med könsbundna instrumentval. Förebyggande arbete görs delvis inom detta område redan idag i projektet LibraVoice som beskrivs i KMH:s självvärdering.

Att få fram tillförlitlig statistik på området innebär en omfattande manuell hantering av sökandes och antagnas instrumentval och ur effektivitetssynpunkt prioriteras inte detta under nuvarande strategiperiod.

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Bedömning: Lärosätet har skapat ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering men det saknas strategiska mål.

Lärosätet bör tydliggöra hur frågan om breddad rekrytering lyfts fram på alla nivåer i verksamhetsstyrningen, det vill säga i visionen och strategidokumentet, de strategiska målen samt de årliga verksamhetsplanerna, så att frågan inte tappas bort.

KMH instämmer endast delvis i rekommendationen, då vi anser att KMH:s vision och strategi 2021–2026 inbegriper och förutsätter arbetet med breddad rekrytering då vi ”*ska bidra till samhällets sociala, ekologiska och ekonomiska hållbarhet samt ska stärka musikens och musikundervisningens position i samhället*”. För att genomföra denna strategi behövs ett brett deltagande med en mångfald av perspektiv som också ger förutsättningar för nyskapande och innovation. Det som delvis har saknats är vad detta innebär i praktiskt arbete och hur det kan följas upp utifrån tydligare målsättningar. Det har nu åtgärdats via en ny separat plan för arbetet där det som bedömargruppen rekommenderar har tydliggjorts. Planen gäller för 2024–2026 så det återstår givetvis att se om detta är fruktbart och välfungerande, vilket kommer att följas upp och utvärderas i och med ny strategiperiod, samt inom uppdraget som beskrivs under nästa rekommendation.

Lärosätet bör följa upp och utvärdera den nya verksamhetsstyrningen vad gäller arbetet med breddad rekrytering.

KMH instämmer och har i och med att strategin ska ses över efter halva perioden anlitat en van processledare för att se över hur visionen och strategidokumentet, de strategiska målen samt de årliga verksamhetsplanerna har fungerat i praktiken. I denna översyn ingår arbetet med breddad rekrytering. I och med UKÄ:s granskning och det interna arbete som fortgått har dock planen för breddad rekrytering redan beslutats med tillhörande tolkning av och målsättningar för uppdraget. Processledaren har i uppdrag att se över befintlig verksamhetsstyrning utifrån de externa krav och uppdrag som KMH har och där ingår breddad rekrytering. Om denna plan och föreslaget arbetssätt fungerar och ger faktisk effekt på breddad rekrytering återstår dock att se. KMH arbetar på enligt detta sätt fram till sommaren 2024 då uppdragets slutsatser kommer att redovisas.

Lärosätet kan med fördel inkludera arbetet med breddad rekrytering i det interna kvalitetssäkringsarbetet med tydliga mål och uppföljning, för både studenter och forskarstuderande.

KMH instämmer och har reviderat kvalitetsystemet, särskilt kring uppföljning och utvärdering av program i sin helhet (två tredjedelar av KMH:s studenter läser på program). Detta krävde förtydliganden i ansvarsfördelningen mellan olika roller inom akademierna. Arbetet mynnade ut i reviderade och nya funktioner inom akademierna. Följande funktioner med tillhörande uppdragsbeskrivningar är tillsatta sedan höstterminen 2022: institutionsföreträdare, studierektor, programansvarig, programråd och kursansvarig (bilaga 2, dnr 22/358).

Införandet av programansvarig och programråd samt definitionen av de medföljande uppdragen har tydliggjort det operativa ansvaret för kvalitet och kvalitetsuppföljning för utbildningsprogram. I de uppdragsbeskrivningar som definierar nya och reviderade funktioner inom KMH:s akademier framgår att programansvarig, med stöd av programråd, har ett övergripande ansvar för ett utbildningsprogramms innehåll, upplägg och genomförande, samt för att bedriva en kontinuerlig kvalitetsutveckling av programmet. Däri ingår uppföljning av studentpopulationen.

Därtill bidrar ett konsekvent införande av kursansvarig för samtliga kurser inom program (men även för fristående kurs och valbar kurs) till att ansvarsfördelning och kvalitetsarbete inom utbildningsprogram underlättas och blir tydligt. Det övergripande ansvaret för akademins verksamhet finns fortsatt hos akademichef.

Institutionsföreträdare har en viktig roll som länk mellan programråd och UF-nämnden, till exempel när det gäller framtagande av kvalitetsrapport och i den kvalitetsdialog som ligger till grund för kvalitetsrapporten i kvalitetssystemet. Kvalitetsrapporten tas fram på uppdrag av UF-nämnden. Rapporten bygger på rektors kvalitetsdialog som genomförs med UF-nämnden, rektors ledningsråd och samtliga institutionsföreträdare. Institutionsföreträdare bidrar till rapporten med de erfarenheter och analyser som tagits fram med hjälp av programuppföljningar och kursvärderingar och som har sammanställts i programråden. Kvalitetsrapportens åtgärdsförslag ligger dessutom till grund för de planeringsdialoger som genomförs inför framtagandet av kommande verksamhetsplan. På så sätt omhändertas resultat av kvalitetsarbetet i verksamhetsstyrningen, detta är en ny komponent och har testats under 2023 med gott resultat.

Under 2024 ses kvalitetssystemet över hur utbildning på forskarnivå och därmed breddad rekrytering till den kan inkluderas. Detta arbete ligger dock i framtiden då KMH ännu saknar examensrätt för forskarnivå.

Lärosätet kan inkludera breddad rekrytering till en framtida forskarutbildning i den nya handlingsplanen för breddad rekrytering.

KMH har för avsikt att inom några år ansöka om examensrätt på forskarnivå och denna rekommendation beaktas och omhändertas i planen för breddad rekrytering. I dagsläget beaktar KMH breddad rekrytering inom ramen för de samarbeten vi har för antagning av doktorander i den mån vi har rådighet över antagningen. Ett tänkt samarbete kring antagning av doktorander med ett annat lärosäte avbröts under våren 2023 bland annat p.g.a. att KMH hade begränsat inflytande över antagningen och därmed arbetet med breddad rekrytering.

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?

Bedömning: Lärosätet genomför flera aktiviteter för att bredda rekryteringen.

Lärosätet bör tydliggöra hur de olika aktiviteterna bidrar till breddad rekrytering genom att definiera målgrupp och uppföljningsbara mål för aktiviteterna.

KMH instämmer och har samlat samt analyserat och prioriterat aktiviteter inom breddad rekrytering i en egen plan, med just uppföljningsbara mål och tydligare målgrupp.

Aktiviteteter som genomförs för att bredda och främja rekryteringen är givetvis inte alltid mätbara inom diverse måldokumentens giltighetstid men KMH:s ambition är att åtminstone analysera den statistik som finns tillgänglig och utforma lämpliga aktiviteter utifrån det som går att följa upp systematiskt, på såväl kort som lång sikt.

Därutöver är förhoppningen att aktuell forskning som bedrivs vid KMH kan bidra till kunskap inom området, särskilt kan nämnas en pågående jämförande studie över estetiska gymnasieutbildningars marknadsföring och rekryteringsinformation. Här finns även ett pågående avhandlingsarbete som undersöker musikens inverkan på individer med diagnosen autism och ett nyligen avslutat projekt om musik och identitet bland vietnamesiska kvinnliga invandrare i Norden. Ett omfattande utvecklingsområde för KMH under 2024 är att utveckla ett kvalitetssystem för forskning som bygger på principerna för kvalitetssystemet för utbildning. Hur resultat av forskningsaktiviteter kan främja breddad rekrytering och följas upp systematiskt kommer att inkluderas i det arbetet.

Lärosätet bör tydliggöra och kommunicera antagningskriterierna till de olika programmen, vilket lärosätet också har identifierat.

KMH har som framgår i självvärderingen redan identifierat detta som ett utvecklingsområde och har inför höstens antagningsomgång (där alla konstnärliga utbildningsprogram ingår) sett över samtliga antagningsprov gällande upplägg och information, och tillgänglighetsanpassat dem. Antagningsprocessen i stort har setts över och all information riktad till sökande har omarbetats utifrån användaranalyser av KMH:s webbplats och identifierade målgrupper. I arbetet har också synpunkter från elever och medarbetare inom eftergymnasiala förutbildningar inhämtats. Antagningskraven för samtliga utbildningsprogram har även analyserats av en intern arbetsgrupp för att identifiera ottydligheter och eventuella skillnader mellan olika program i utformning av antagningsproven.

KMH har även beslutat om en tidplan för utvärdering av samtliga utbildningsprogram i en sexårscykel och där ingår att programansvarig och programråd ska se över programmets provbeskrivning för att säkerställa att den är aktuell, tydlig och relevant.

Inom flertalet program har en praktisk genomgång av alla provmoment införts för att tydliggöra kriterierna, och för att ytterligare minska hinder i antagningsprocessen är numer alla behörighetsprov digitala.

Hur informationen om antagningskriterierna upplevs av sökande följs upp i KMH:s enkät för nyantagna studenter av Samverkansavdelningen. I den går det även att fånga upp de antagnas bakgrund för att se om arbetet med att tydliggöra kriterierna och processen i stort har främjat och breddat rekryteringen.

Lärosätet kan utveckla sin samverkan med eftergymnasiala förutbildningar i arbetet med breddad rekrytering.

KMH har också identifierat detta som ett utvecklingsområde och har framför allt arbetat med digitala informationsträffar där frågor från sökande och undervisande personal vid folkhögskolor har fångats upp och hanterats inför olika ansökningsomgångar. I syfte att utveckla tydligare antagningsprocess kring dess innehåll och kommunikation. Något nytt långsiktigt

samverkansprojekt har dock inte prioriterats då KMH utifrån analys av nuvarande studentpopulation primärt behöver nå målgrupper utanför sökandegruppen med en folkhögskoleutbildning.

Lärosätet kan se över möjligheten att satsa på andra musikformer som kan medföra att lärosätet når ut bredare, genom att till exempel starta ett program i populärmusikformer som i dag inte ryms inom nuvarande programutbud.

KMH instämmer i att vi ska se över möjligheten, vilket vi också gjort. Översynen av utbildningsutbudet landade bland annat i att antalet fristående kurser kompletterades med en kurs i musikproduktion som främst handlar om att fördjupa sig i verktyg för att producera populärmusik. Kursen har haft många sökande och antal platser har till och med utökats. Dock krävs 30hp i musik som förkunskapskrav så nu arbetar institutionen vidare med att se över behörighetskraven, titel och marknadsföring för att bredda rekryteringen ytterligare.

För KMH är vårt kandidat- och masterprogram i utomeuropeisk folkmusik/utomeuropeisk konstmusik ett unikt sätt att arbeta med breddad rekrytering i programform och eftersom det fyller en viktig funktion i många avseenden anser KMH att utvecklingen av ett helt nytt program på grundnivå i andra musikformer än de som ingår i dagens utbud inte är aktuellt i dagsläget.

Gällande nytt utbildningsprogram på avancerad nivå, se beskrivning under nästa rekommendation.

Lärosätet kan med fördel se över antagningskraven till fler program, som i kandidatutbildningen i elektroakustisk komposition.

KMH instämmer även här och har genom medel från KK-stiftelsen utvecklat ett nytt masterprogram i musik kallat Artistic Interdisciplinary Master. Programmet lyses ut under hösten 2023 och har endast grundläggande behörighet för studier på avancerad nivå och inte särskild behörighet med krav på konstnärlig kandidatutbildning i musik som våra andra masterprogram. Detta har medfört sökande från andra bakgrunder och med andra profiler än KMH:s övriga masterprogram.

Med nyinrättade funktioner inom akademierna såsom programansvarig och programråd kommer antagningskraven till befintliga program att ses över i samband med utvärderingscykeln av utbildningsprogram.

Lärosätet kan erbjuda fortsatt kompetenslyft för personalen inom likabehandling och normkritik.

KMH instämmer, då önskemål kring detta också har lyfts av såväl undervisande som teknisk/administrativ personal i bl.a. medarbetarsamtal. I kursvärderingar och i nyinrättade programuppföljningar har studenter även lyft detta som ett utvecklingsområde. Under 2022 och 2023 har därför utbildning i diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen genomförts för anställda i ledande befattning samt utbildning av undervisande personal i likabehandlingsfrågor vid två tillfällen. Inom KMH:s högskolepedagogiska kurs har arbetet påbörjats kring en utvecklad modul inom jämlikhet och normkritik.

Nästa steg är att planera och genomföra kompetensutbildande insatser för juryledamöter för att ytterligare säkerställa en transparent och rättssäker antagningsprocess samt bedömning.

Utöver detta ingår en så kallad högskoleövergripande kvalitetsdag i KMH:s kvalitetssystem som innehåller inslag av goda exempel eller erfarenhetsutbyte av annat slag, som kan ha blivit synligt genom till exempel resultat av kursvärderingar, programuppföljningar, utvärderingar av program eller på annat sätt via kvalitetssystemets olika delar. Under 2023 behandlades bland annat rättssäker examination och antagning med föreläsning och diskussioner om hur olika funktionsnedsättningar kan och bör bemötas vid dessa moment.

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

Bedömning: Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs till viss del upp.

Lärosätet bör tydliggöra hur återrapporteringarna av de olika aktiviteterna används i verksamhetsutvecklingen.

KMH instämmer och påbörjade en översyn av hur vi kan förbättra och tydliggöra detta, resultatet beskrivs på sidan fyra. En ny lärosätesövergripande plan för breddad rekrytering har alltså tagits fram och däri ingår aktiviteter med tillhörande mål, tidplan för genomförande samt ansvarig. Varje aktivitet följs upp årligen inom ramen för KMH:s verksamhetsplaneringsmodell.

I och med införandet av KMH:s reviderade kvalitetssystem utvecklar vi former för tydligare koppling mellan resultat av den systematiska uppföljningen av utbildningens olika delar och hur det kopplas till verksamhetsplaneringen. Med ett kvalitetssystem på plats finns möjlighet till fler databaserade beslut och därmed åtgärdsförslag i verksamhetsplaneringen. Se sidan sex för utförligare beskrivning av kopplingen mellan olika aktiviteter inom utbildning och hur resultaten används inom verksamhetsutvecklingen.

Vad gäller olika aktiviteter och projekt inom KMH:s forskning och hur de följs upp omhändertas nu i arbetet med att ta fram ett kvalitetssystem för forskning. I det arbetet kommer utformningen av kopplingen till verksamhetsutvecklingen vara en central komponent.

Lärosätet bör genomföra systematiska undersökningar av studenternas övergång till arbetsmarknaden, exempelvis genom att införa regelbundna alumnundersökningar.

KMH instämmer då detta påtalats som en brist även i UKÄ:s lärosätesgranskning, där bedömargruppen konstaterade att alumnundersökningarnas roll i kvalitetssystemet behöver förtydligas. Då KMH har genomfört alumnundersökningar, men utan systematik, har KMH heller inte kunnat använda några resultat för att analysera utbildningsutbudet och kvaliteten i utbildningar ur ett alumnperspektiv.

Riktlinjer för alumnundersökningar vid KMH (bilaga 3, dnr 22/756) har tagits fram och undersökningar kommer att genomföras vart fjärde år med start 2024. Resultaten kommer att utgöra en del av underlaget i utvärderingarna av utbildningsprogrammen. Resultaten kommer även att ligga till grund för efterföljande års kvalitetsdialog mellan UF-nämnden, rektors ledningsråd och

institutionsföreträdarna, samt för planeringsdialogerna, där bl.a. KMH:s utbildningsutbud diskuteras. På programnivå ansvarar programansvarig och programråd för att analysera och omhänderta resultaten samt använda dessa i vidare utveckling av programmet. För fristående kurser görs detta av kursansvariga som återkopplar resultatet till berörd akademiledning.

Lärosätet kan följa upp erfarenheter från den ökade digitala närvaron som utvecklades i samband med pandemin både med syfte att sprida information och genomföra distanskurser, för att utifrån erfarenheten utveckla sätt att nå fler och nya grupper.

KMH håller med och har efter pandemin tagit vara på lärdomar kring mer digitala arbetssätt, både gällande pedagogik och informationsspridning. Flertalet digitala öppna hus och informationsträffar inför antagningsomgångar har genomförts med god spridning bland deltagare och gott resultat genom fler sökande till kurser. Kurser som erbjuds huvudsakligen med distansundervisning har också ökat. Kursansvariga för dessa kurser har i uppdrag att se över om upplägget och informationsinsatserna har gett effekt på studentpopulationen.

Bilagor

Bilaga 1: Plan för breddad rekrytering (dnr 24/87)

Bilaga 2: Uppdragsbeskrivning för institutionsföreträdare, studierektor, programansvarig, programråd och kursansvarig (dnr 22/358)

Bilaga 3: Riktlinjer för alumnundersökningar vid KMH (dnr 22/756)