

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: Örebro universitet

Syftet med den tematiska utvärderingen är att på nationell nivå synliggöra hur landets lärosäten arbetar med breddad rekrytering, visa på vilka resultat som har uppnåtts och vilka utvecklingsbehov som finns och att på så vis bidra med kunskap och utveckling. Ambitionen är att utvärderingen både ska skapa kunskap om arbetet med breddad rekrytering och göra nytta genom att stödja utvecklingsarbetet för högsta möjliga kvalitet i sektorn.

Likt en traditionell utvärdering görs en bedömning av respektive lärosätes arbete med breddad rekrytering men det ges inget samlat omdöme om lärosätets arbete eller uppnådda resultat. Bedömarens roll är att göra en bedömning av respektive lärosätes arbete i form av graderade rekommendationer och ge återkoppling till lärosätet med fokus på utveckling.

Bedömning utifrån lärosätets förutsättningar

Enligt högskolelagen (se 1 kap. 5 § fjärde stycket) har lärosätet krav på sig att arbeta med breddad rekrytering men hur lärosätet har valt att arbeta kan se olika ut beroende på lärosätets organisation, inriktning, storlek etc. Självvärderingen inleds därför med en bakgrundsbeskrivning där lärosätet redogör för sina specifika förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering. Därefter besvarar lärosätet de fyra utvärderingsfrågorna. På så vis kan lärosätet analysera och värdera sitt arbete utifrån sitt eget lärosätes specifika profil och förutsättningar och få återkoppling utifrån det.

Utforskande ansats för att gynna interna kvalitetsarbetet

Syftet med självvärderingen är att ge lärosätet möjlighet att beskriva, analysera och värdera sitt arbete med breddad rekrytering. Utvärderingsfrågorna är därför formulerade som öppna och breda frågor för att uppmuntra lärosätet att ha en utforskande ansats när det analyserar och värderar sitt arbete. Att skriva en självvärdering kan därmed vara en del av det interna kvalitetsarbetet där berörda aktörer får en gemensam syn på hur lärosätet arbetar med breddad rekrytering, resultat och utvecklingsbehov.

Utvärderingen omfattar lärosätenas arbete med breddad rekrytering. Detta utesluter inte att lärosätena kan redogöra för arbete med breddat deltagande som ett verktyg för arbetet med breddad rekrytering.

Vägledning, mall och instruktioner för självvärderingen

I *Vägledning för tematisk utvärdering av breddad rekrytering* (UKÄ 2020, reg.nr 411-00305-20) presenteras utvärderingens bakgrund, utgångspunkter och uppläggning samt de bedömningsområden

och utvärderingsfrågor som ingår i utvärderingen. I vägledningen finns förklarande text som syftar till att ge uppslag på vad som kan rymmas inom respektive utvärderingsfråga.

Denna mall ska användas för självvärderingen och består av de bedömningsområden och utvärderingsfrågor som ingår i utvärderingen:

- **Styrning och organisation**
- **Utformning, genomförande och resultat**

Följande instruktioner gäller för självvärderingen:

- Självvärderingen indelas i enlighet med rubrikerna som anges nedan. Lärosätet är fritt att strukturera sin text med ev. underrubriker.
- Självvärderingen kan innehålla länkar, men endast för att närmare beskriva exempel. Vänligen kontrollera att ev. länkar är tillgängliga för externa bedömare. Det är viktigt att självvärderingen ska kunna läsas och bedömas utan att bedömarna tar del av länkarna.
- Maximalt fem bilagor får laddas upp som komplement till självvärderingen. Ev. ytterligare dokument kan listas på ett försättsblad till bilagorna så att bedömarna kan efterfråga dem vid behov. Alla källor ska vara tillgängliga för bedömarna vid förfrågan.
- Självvärderingen ska inte överstiga 35 000 tecken med blanksteg (motsvarande 10 sidor i 11 punkters textstorlek), exklusive SWOT-analys, mallens rubriker och inledande text. Mallens formgivning och marginaler ska inte ändras.
- Självvärderingen och eventuella bilagor laddas upp och registreras i UKÄ Direkt senast den 3 maj 2021. Se Användarmanual för UKÄ Direkt.

Bakgrundsbeskrivning

Beskriv lärosätets specifika förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering, t.ex. lärosätets profil, utbildningsutbud, antal studenter, antal doktorander, nationell eller regional rekrytering.

Inledning

Örebro universitet erbjuder idag ett brett utbildningsutbud och har under ett decennium kännetecknats av en allt tydligare inriktning mot professionsinriktade utbildningar, vilket visat sig attraktivt för studenterna. Universitetets fem största utbildningsprogram år 2020, sett till antalet helårsstudenter, är Läkarprogrammet, Socionomprogrammet, Sjuksköterskeprogrammet, Civilekonomprogrammet och Juristprogrammet. Samtidigt som inriktningen mot professionsutbildningar har skapat stabilitet i verksamheten har den även inneburit en nedprioritering av fristående kurser utanför program och nätbaserad utbildning. Vid universitetet studerar cirka 15 000 studenter varje år och det finns cirka 80 program. För utbildning på forskarnivå finns 25 ämnen och för närvarande ungefär 470 doktorander. På lärosätetsnivå följs utvecklingen av andelen studenter, doktorander och lärare som inte har svenskt medborgarskap genom underlag från SCB. För närvarande är andelen för utländska helårsstudenter 6 procent, för doktorander 24 procent och för lärare 12 procent. På programnivå följer Örebro universitet i första hand statistik om kön. Statistiksystemet Bak- och framgrund ger analysmöjligheter av studentgrupper före, under och efter studierna utifrån exempelvis föräldrars bakgrund och etableringsgrad efter studierna. Universitetet har tillgång till systemet, men för närvarande saknas rutiner för anpassad analys för utbildningarna, vilket är ett utvecklingsområde.

Könsbundna studieval

Under 2020 var 60,5 procent av universitetets helårsstudenter kvinnor, vilket är ungefär samma andel som föregående år. Valen till de olika utbildningarna präglas, precis som samhället i stort, av könssegregerade utbildningsval. Under år 2020 kunde 25 procent av universitetets helårsstudenter hänföras till kurser med jämn könsfördelning – en viss ökning jämfört med tidigare år. Med jämn könsfördelning avses kurser där inget av könen utgör mer än 40–60 procent av de studerande. Exempel på program med jämn könsfördelning finns Offentlig förvaltning och ledning, Samhällsplanerarprogrammet och Språk, retorik och kommunikativt ledarskap. Glädjande är att även Ingenjörsprogrammet för industriell design och produktutveckling hamnar inom jämställdhetsspannet, om även med knapp marginal (kvinnor utgör cirka 45 procent av studenterna). Universitetet arbetar kontinuerligt med att försöka bryta de könsbundna valen till andra utbildningar såsom exempelvis traditionellt kvinnodominerade lärar- och vårdutbildningar och traditionellt mansdominerade ingenjör-, matematik- och systemvetarprogrammen, inom ramen för både en breddad rekrytering och arbetet med ett breddat deltagande.

Rekryteringsprofil

Örebro universitet är riksrekryterande. Av förstahandssökande inför höstterminen 2020 kom drygt hälften av studenterna från orter belägna utanför Örebro län. I tabell T2:3¹ visas, förutom utvecklingen av de 10 mest sökta programmen, även geografisk hemmahörighet för förstahandssökande. Kategoriseringen nationell eller regional hemmahörighet baseras på den förstahandssökandes geografiska hemmahörighet vid ansökningstillfället (om ett program har

¹ Tabellen är hämtad från *Örebro universitets årsredovisning 2020*, s. 25

övertikt av sökande från Örebro län kategoriseras det som regionalt rekryterande). Andelen förstahandssökande nationellt som har en utbildning vid Örebro universitet som förstahandsval ökade något inför höstterminen 2020 jämfört med inför höstterminen 2019. Vi kan därmed konstatera att Örebro universitet har en etablerad position som ett nationellt sett attraktivt lärosäte, utifrån analys av söktryck och geografisk hemmahörighet.

Tabell 2:3 Sökande till de 10 mest sökta programmen samt deras geografiska härkomst

Källa: UHR

Utbildning (placering)	Totalt antal sökande			1:a handssökande							
	HT20	Kvinnor	Män	HT20	Kvinnor	Män	Nationellt	Regionalt	Kategori	HT19	HT18
Läkarprogrammet (9)	5 141	64 %	36 %	632	60 %	40 %	78 %	22 %	N	473	346
Juristprogrammet (16)	4 683	69 %	31 %	586	66 %	34 %	65 %	35 %	N	537	581
Kriminologiprogrammet (21)	4 068	79 %	21 %	836	82 %	18 %	77 %	23 %	N	669	536
Psykologprogrammet (36)	3 243	72 %	28 %	401	68 %	32 %	54 %	46 %	N	333	334
Socionomprogrammet (45)	2 972	82 %	18 %	428	86 %	14 %	44 %	56 %	R	394	367
Civilekonomprogrammet (93)	1 987	44 %	56 %	347	40 %	60 %	57 %	43 %	N	315	309
Personalvetarprogrammet (124)	1 764	80 %	20 %	305	79 %	21 %	50 %	50 %	-	253	268
Sjuksköterskeprogrammet (126)	1 749	83 %	17 %	397	82 %	18 %	24 %	76 %	R	347	297
Ekonomiprogrammet (133)	1 694	43 %	57 %	249	42 %	58 %	51 %	49 %	N	195	209
Medier, kommunikation och PR (270)	1 099	74 %	26 %	209	75 %	25 %	56 %	44 %	N	203	200

Bedömningsområde: Styrning och organisation

Besvara utvärderingsfrågorna nedan genom att **beskriva, analysera och värdera** hur lärosätet tar sig an arbetet med kravet i högskolelagen om att bredda rekrytering till högskolan (HL 1 kap. 5 § fjärde stycket). Referera till ev. bilagor.

Beskriv, analysera och värdera lärosätets arbete med breddad rekrytering utifrån följande utvärderingsfrågor:

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

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Universitetets mål med arbetet för breddad rekrytering finns beskrivet i Örebro universitets strategi och handlingsplan för hållbar utveckling 2019-2022 (Bilaga 1). Strategin och handlingsplanen tydliggör kopplingen till högskolelagen för breddad rekrytering, men mål och aktiviteter berör främst breddat deltagande och/eller breddad genomströmning utifrån begreppet lika villkor. Ett exempel på mål för universitetet är att “[a]lla studenter vid ORU möts av en utbildning och en studiemiljö som är utformad så att den främjar alla studenters lärande, ökar genomströmningen (med bibehållna kunskapskrav) och motverkar diskriminering” (s.9). Ett exempel på en aktivitet på temat utbildningsinsatser för undervisande personal är en högskolepedagogisk kurs för “att inspirera och ge verktyg för att integrera hållbar utveckling, jämställdhet och breddat deltagande i den egna undervisningen” (aktivitet 1.5, s.10). Kursen genomförs nu under namnet “Högskolepedagogiska perspektiv”. Ett annat exempel på aktivitet är att genomföra workshops för undervisande personal för att öka kunskapen om integrering av hållbar utveckling i utbildning. I handlingsplanen tydliggörs ansvar och tidsplan (aktivitet 1.6, s.10).

Örebro universitet har, liksom andra lärosäten, ett regeringsuppdrag att arbeta för att bidra till de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10), exempelvis i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Örebro universitet ser att detta uppdrag med fördel samordnas med andra överlappande uppdrag, såsom breddad rekrytering, breddat deltagande och genomströmning. All undervisande personal ska arbeta på ett sätt som tillgängliggör undervisningen och som inkluderar studenter och sökande oavsett bakgrund, identitet och variation i förutsättningar. Arbetet bedrivs utifrån lika villkor och de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Inom uppdraget för jämställdhetsintegrering ska jämställdhetsperspektivet integreras i allt i relation till studiemiljö, studentinflytande och studentrekrytering. Ansvar för arbetet ligger på all undervisande personal, programansvariga, med flera, och med stöd av universitetsgemensamma funktioner för lika villkor och jämställdhet som även samordnar det universitetsövergripande arbetet med breddad rekrytering, breddat deltagande och breddad genomströmning.

Strategi och handlingsplan för hållbar utveckling revideras under 2021 och då ska mål, aktiviteter och ansvarsfördelning kring samtliga aspekter av breddad rekrytering (rekrytering, deltagande och genomströmning) inkluderas på ett tydligare sätt än idag, hur de hänger ihop och vilket stöd som finns att få, exempelvis från Avdelningen kommunikation och samverkan samt Högskolepedagogiskt centrum. Här tänker vi oss exempelvis kompetenshöjande insatser gentemot programansvariga och studievägledare.

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Örebro universitet utgår i arbetet med breddad rekrytering från tre aspekter: rekrytering, deltagande och genomströmning. Universitetets ramar och förutsättningar skapas genom ansvar- och resurstilldelning utifrån följande stödstruktur:

- **Breddad rekrytering:** Två heltidsanställda inom avdelningen Kommunikation och samverkan arbetar operativt med breddad rekrytering, framför allt med verksamheten Linje 14, samt en koordinator och tre marknadsförare som arbetar med studentrekrytering. Arbetet med studentrekrytering förankras inför varje ansökningsomgång med fakulteter och institutioner.
- **Breddat deltagande:** Högskolepedagogiskt centrum är en central funktion för pedagogisk utveckling riktad mot lärare. I arbetet ingår utbildning för lärare kring vilka pedagogiska insatser som krävs för att bidra till breddat deltagande och en inkluderande undervisning. Högskolepedagogiskt centrum har även utvecklat webbresurser för breddat deltagande². Det senaste året har en snabb utveckling av digitalisering av undervisningen skett, som i förlängningen kan bidra till ökade möjligheter för breddat deltagande. Kompetensutvecklingen för lärare har också varit betydande.
- **Breddad genomströmning:** Inom ramen för universitetets interna kvalitetsarbete tillhandahåller utredare vid Universitetskansliet genomströmningsstatistik, universitetets ämnen gör en självanalys av bland annat genomströmning och föreslår vid behov åtgärder i dialog med fakultetsnämnden. Institutionerna analyserar kontinuerligt potentiella orsaker till att studenter inte klarar examinationer, ofta utifrån kursens upplägg, svårighetsnivåer på olika moment med mera. Dessa analyser görs både löpande i verksamheten och som en del av universitetets interna utbildningsuppföljningar och utbildningsutvärderingar, och kan leda fram till olika sorters beslut.

Under 2020 har universitetet kopplat samman lärare från olika program där man idag har en ojämn könsbalans med personer som arbetar med studentrekrytering och Linje 14 (Avdelningen kommunikation och samverkan) och pedagogisk utvecklare (Högskolepedagogiskt centrum). Denna gruppering har under föregående år bland annat identifierat behov av en bredare intern kommunikation om ovanstående struktur tillsammans med en utveckling av webbresurser.

² <https://www.oru.se/om-universitetet/hogskolepedagogiskt-centrum/fokusomraden/breddat-deltagande-i-utbildning/>

Analys och värdering

Örebro universitet har avsatt resurser till avdelningar som ger stöd till verksamheten och som har regelbunden kontakt med ansvariga lärare på programnivå, vilket ger ramar och goda förutsättningar för arbetet. Det är även en styrka att arbetet utgår från de tre aspekterna av breddad rekrytering, för att ge riktat stöd och fokus. I Örebro universitets strategi och handlingsplan för hållbar utveckling 2019-2022 finns mål och aktiviteter för breddad rekrytering, men ett utvecklingsområde för universitetet är att i kommande revidering säkerställa att alla tre aspekter av breddad rekrytering inkluderas.

Ett annat utvecklingsområde för universitetet är att nå ut till lärare från fler utbildningar, kombinerat med utökad analys av programdata som stöd till programmets nuläges- och självanalys.

Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

Besvara utvärderingsfrågorna nedan genom att **beskriva, analysera och värdera** hur verksamheten på ett systematiskt sätt utformas, genomförs och följs upp utifrån de ambitioner som lärosätet har beskrivit i utvärderingsfråga 1. Besvara frågorna genom att **ge exempel** (maximalt fem).

Beskriv, analysera och värdera lärosätets arbete med breddad rekrytering utifrån följande utvärderingsfrågor:

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

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

Universitetets tre fakulteter har olika utgångspunkter för sitt arbete med breddad rekrytering, men möts även i flera gemensamma frågor. Inledningsvis ges en kort beskrivning om det arbete som görs inom respektive fakultet för att sedan övergå till exempel på aktiviteter som bedrivs övergripande för universitetet.

Fakulteten för ekonomi, natur- och teknikvetenskap har ett antal utbildningar med tydlig obalans mellan könen. I höstas fick ett pilotprojekt inom ämnet Informatik medel för att ta fram ett arbetsätt för jämställdhetsintegrering i sin utbildning. Tanken är att projektet skall ligga till grund för fortsatt arbete inom andra utbildningar. I projektet ingår bland annat att se över kursplaner och pedagogik utifrån ett intersektionellt jämställdhetsperspektiv. En satsning på breddad rekrytering av internationella studenter görs genom att utveckla och lägga in fler engelskspråkiga kurser i flera utbildningar, samt att engelskspråkiga mastersprogram (med bred internationell rekrytering) finns. Lärarkollegiet består i stor utsträckning av personer med olika nationalitet, och icke-svenskspråkiga lärare deltar ofta i grundutbildningen tidigt i sin anställning för att komma in i undervisningen, samt för att ge dem möjlighet att lära sig svenska i arbetet genom att stegvis fasa över från engelska till svenska i undervisningen.

Fakulteten för humaniora och socialvetenskap har som uttalad strategi att erbjuda ett brett utbildningsutbud inom flera områden. En konsekvens av detta, tillsammans med utbildningsutbudets omfattning, är att rekryteringsbasen i flera avseenden är bred. Flera av utbildningarna har nationell rekrytering (exempelvis juristprogrammet), samtidigt som de utbildningar som har regional rekrytering tenderar till att rekrytera från kommuner som traditionellt har lägre utbildningsnivå eller socioekonomisk nivå än genomsnittet. Inom fakulteten bedrivs långsiktigt arbete med att främja genomströmning genom att utveckla nya högskolepedagogiska arbetsätt som är anpassad till mer heterogena studentgrupper och som inte bygger på specifika erfarenheter av tidigare didaktiska arbetsmodeller. Utbildningarna fokuserar alltmer på att introducera nya studenter till akademiska studier. Fakultetens utbildningar deltar aktivt i flera av de satsningar på breddad rekrytering som universitetet genomför. Medarbetare är också engagerade i så kallade stödprojekt som riktas till ungdomar och elever i gymnasieskolor. Inom ramen för fakultetens arbete med utbildnings- och

verksamhetsuppföljningar görs uppföljningar av utbildningarnas söktryck, antagning, genomströmning samt utvecklingsarbete.

Fakulteten för medicin och hälsa har främst legitimationsgrundande utbildningar inom hälso- och sjukvården, vilka präglas av skevheter i könsfördelningen vad gäller söktryck, rekrytering och senare i yrkesutövningen. Med undantag för läkarutbildningen (som har en jämnare könsfördelning med en svag övervikt av kvinnor) har exempelvis utbildningar till sjuksköterska eller arbetsterapeut mycket svårt att rekrytera i jämn könsbalans. En dialog har inletts med kommunikationsavdelningen om särskilt riktade insatser för rekrytering till sjuksköterskeprogrammet genom bland annat en marknadsföringsplan. För att bredda rekryteringsbasen undersöks just nu möjligheter att erbjuda ett ”vårdvetenskapligt basår” som en grund för fortsatt utbildning. Det har även genomförts ett projekt som syftar till ökad genomströmning inom sjuksköterskeutbildningen. En identifierad svårighet finns i kurser som är en spärr för kommande terminer, vilket leder till flera avhopp från programmet. Möjliga orsaker har föreslagits vara begränsade naturvetenskapliga förkunskaper kombinerat med studieovana, samt en pedagogik som inte anpassats till studentkategorin. Åtgärder har vidtagits i form av förändrat upplägg av examinationer och pedagogisk utveckling pågår i samverkan med Högskolepedagogiskt centrum.

Övergripande finns det en medvetenhet av mångfaldsbehov i rekrytering av lärare och universitetet har sedan oktober 2020 en ny webbtjänst för att samla in studenternas anonymiserade synpunkter genom ORU Lyssnar. ORU Lyssnar är ett samarbete mellan Högskolepedagogiskt centrum och Örebro studentkår och tjänsten ger studenter möjligheter att ge synpunkter på sin utbildning – anonymt – utifrån ett lika villkors- och jämställdhetsperspektiv. Studenternas återkoppling används för pedagogisk utveckling för lärare och gav även underlag till Örebro universitets samlade lärdomar och förbättringsförslag i och med den digitala omställning som skedde under vårterminen 2020.

Här följer fem exempel som ger en fördjupad bild av universitetets arbete med breddad rekrytering (exempel 1, 2 och 3) och breddat deltagande och breddad genomströmning (exempel 4 och 5).

Linje 14

Linje 14 är ett samarbete mellan Örebro kommun och Örebro universitet sedan 2003. Syftet med verksamheten är att motivera barn och ungdomar till att söka sig vidare till högre studier efter gymnasiet samt tidigt i åldrarna skapa kännedom om hur det är att studera på högskola eller universitet. Kärnan i Linje 14 är de möten som skapas mellan högstadieelever och studentambassadörer från Örebro universitet, arvoderade studenter som är utvalda att representera universitetet. Mötena sker i form av aktiviteter som exempelvis studiehjälpsstillfällen, workshops om studieteknik och studiebesök på campus. Studentambassadörerna fungerar som goda förebilder och erbjuder identifikation för olika målgrupper. En bredd eftersträvas bland ambassadörerna när det gäller kön, bakgrund och utbildningsområde. Årligen får cirka 2 500 högstadieelever träffa universitetets studentambassadörer genom de olika aktiviteterna. För närvarande ingår sex högstadieskolor och en fritidsgård i Linje 14.

Det senaste året har en stor del av de fysiska aktiviteterna ställts in på grund av Covid-19-pandemin och restriktionerna i samhället. Till följd av omständigheterna har verksamheten anpassats och flera digitala aktiviteter har testats, bland annat digital studiehjälp och livesändning via Youtube med fokus på studieteknik. En stor fördel med digitala aktiviteter är att vi når fler högstadiel elever på ett effektivt sätt, till exempel har alla högstadiel elever i Region Örebro län bjudits in till de livesändningar som genomförts. Det finns en ambition att sprida Linje 14-konceptet, både regionalt och nationellt, och digitala möten mellan studenter och elever är ett led i detta arbete. Samtidigt har vi sett betydelsen av att mötas och "se varandra" i verkligheten. Det digitala inte kan ersätta de fysiska mötena, men kan vara ett gott komplement. I framtiden kommer vi säkerligen arbeta med en mix av digitala och fysiska aktiviteter.

Samarbetet mellan kommunen och universitetet regleras i ett avtal som förlängs med tre år i taget, och nuvarande avtal gäller till och med år 2023. Varje år görs en extern kvalitetsutvärdering av Linje 14 och en forskningsstudie kring verksamhetens långsiktiga sammanställdes i en rapport, augusti 2020 (se nästa avsnitt).

Studentrekrytering

För att möta vår målgrupp, presumtiva studenter, arbetar vi bland annat med studentambassadörer. Våra studentambassadörer anlitas för studentrekryterande aktiviteter såsom de nationella studentmässorna, Örebro universitets öppet hus-aktivitet "Universitetsdagarna" och andra liknande aktiviteter. I samarbete med Linje 14 rekryterar vi studentambassadörer som håller en bredd vad gäller kön, utbildningsområde och bakgrund hos de studenter som representerar universitetet. Rekryteringen av studentambassadörer anpassas och riktade insatser görs mot grupper som saknas i ambassadörsgruppen. Exempelvis har vi de senaste åren målmedvetet arbetat med balansen bland studentambassadörerna när det gäller kön. Numera är fördelningen 60 procent kvinnliga studenter och 40 procent manliga, jämfört med en fördelning på 80/20 för några år sedan.

När vi utformar marknadsföringsmaterial som till exempel film- och fotoproduktion, digitala och tryckta annonser, mejlutskick samt innehåll i sociala medier och på oru.se, så ska det genomsyras av orden; mångfald, jämställdhet, värme och trovärdighet (Bilaga 2)

I syfte att möta olika behov av studentrekrytering för respektive utbildningsprogram på Örebro universitet har vi tagit fram ett dokument "Behovsunderlag för studentrekrytering" där vi i nära samarbete med programmet arbetar med frågor som "programmets typiska student, t.ex. ålder, kön, demografi, utbildningsbakgrund, övriga kännetecken" (Bilaga 3). Om ett program har en snedrekrytering av exempelvis fler kvinnor använder vi oss av en manlig student i film och foto och i aktiviteter där vi möter målgruppen.

I april 2021 anordnades ett digitalt öppet hus riktat mot gymnasieelever med hörsel- och språknedsättning. Under eventet delgav studenter med denna typ av funktionsnedsättning sina tankar om och erfarenheter av att studera på Örebro universitet. Dessutom informerade representanter från Funka (se exempel nedan) om vilket stöd som finns på universitetet för studenter med funktionsnedsättning.

Snabbspår för nyanlända lärare och förskollärare

Örebro universitet ger sedan 2016 Snabbspår för nyanlända lärare och förskollärare, en introduktionskurs på sex månader som vänder sig till arabisktalande lärare/förskollärare med utländsk lärarutbildning. Syftet med Snabbspåret är att tillvarata akademisk utbildning och yrkeserfarenhet hos nyanlända och samtidigt möta arbetsmarknadens behov. Målet är att skapa intresse för och visa på vägar till en svensk lärarlegitimation samt ett fortsatt yrkesliv inom svensk förskola/skola. Utbildningen ger inte högskolepoäng men kan vara ett sätt att skapa intresse för och en ingång till fortsatta studier för att nå en svensk lärarlegitimation.

Utbildningen ges i samarbete med Arbetsförmedlingen och samverkande universitet. Kurserna ges numera på distans och har riksintag. Kursomgång 9 pågår nu och totalt har drygt 280 lärare/förskollärare omfattats av kursen. Ett 70-tal kommuner har haft deltagare på kursen. Kursen ”Att arbeta som lärare i svensk skola och förskola” är en introduktion till arbete i svensk skola. Fokus ligger på hur den svenska skolan och förskolan styrs och organiseras, lärarens arbete samt didaktik och lärande. Arbetsplatsförlagt lärande (APL) löper parallellt med undervisningen och genomförs på förskola/skola i hemkommunen. Genom studie- och yrkesvägledning från universitet får deltagarna information om framtida möjligheter till studier. Utvärderingar visar att flertalet fortsätter läsa svenska efter avslutad kurs och därefter är det flera som ansöker till Utländska lärares vidareutbildning (ULV). Söktrycket har ökat till ULV och flera uppger att de tidigare har gått på Snabbspåret.

Funka

Enheten Funka arbetar med riktad stöd till studenter med en dokumenterad funktionsnedsättning. Hos Funka kan studenter som upplever hinder i sin studiesituation med anledning av funktionsnedsättning söka pedagogiskt stöd för att överbrygga hindren. Studenterna efterfrågar exempelvis stöd i form av lärstrategier, anpassningar av undervisningsmaterial, examinationer och lärmiljö. Studenter kan exempelvis bli beviljade möjligheten till förlängd skrivtid vid tentamen, arbeta med lyssnande läsning, få ett anteckningsstöd för att få hjälp med föreläsningssanteckningar eller en mentor för att få hjälp med struktur och planering av sina studier. Det riktade pedagogiska stödet är en del i arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. En viktig aspekt för att uppnå resultat är att arbeta med tillgänglighetsåtgärder inom lärosätet ur såväl ett fysiskt, kommunikativt som pedagogiskt perspektiv. Det riktade pedagogiska stödet gynnar endast en liten grupp av studenter till skillnad mot en tillgänglig undervisning som gynnar alla studenter. Det övergripande arbetet med breddat deltagande och breddad genomströmning som riktas till alla lärare och studenter ansvarar Högskolepedagogiskt centrum för.

Studieverkstaden Lyktan på universitetsbiblioteket

Studieverkstaden Lyktan erbjuder samlat stöd i informationssökning och akademiskt skrivande både på svenska och engelska för alla studenter oavsett nivå på studierna. Syftet med studieverkstaden är att studenter på ett enkelt sätt ska kunna få stöd enligt modellen hjälp-till-självhjälp. Bibliotekarie och skrivhandledare finns på plats i studieverkstaden under ett antal timmar/vecka för att på olika sätt stötta de studenter som söker sig dit. Studenter kan bland annat behöva stöd i olika delar av exempelvis uppsatsarbete och kan ibland själva ha svårt att identifiera vad de behöver hjälp med.

Studieverkstaden är ett komplement till den undervisning i informationssökning och akademiskt skrivande som finns integrerat i utbildningarna. I studieverkstaden är studenterna anonyma och handleds av personal med en icke-examinerande roll, vilket är av värde för studenterna. Studieverkstaden erbjuds under pandemin digitalt och kommer efter pandemin finnas tillgänglig både som en fysisk plats och i digital form. Den digitala formen ger fler möjlighet att ta del av stödet. I Studieverkstaden erbjuds periodvis även stöd i studieteknik.

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

Forskningsstudie kring arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande

En tvåårig forskningsstudie kring Linje 14s verksamhet färdigställdes augusti 2020 (Bilaga 4). Studiens övergripande syfte var att undersöka i vilken mån verksamheten har lyckats inspirera ungdomar på samarbetsskolorna att söka sig till högre studier. Vidare undersöktes vilka framgångsfaktorer och utmaningar som finns i Linje 14s arbete. En delstudie undersökte även vilka faktorer som är betydelsefulla för att studenter från studieovana bakgrunder ska påbörja universitetsstudier samt hur studentgruppen uppfattar studiemiljön, akademiskt och socialt, vid universitetet. Studien har, utöver att visa på hur Linje 14 bidrar till ökat intresse för högre studier, också gett värdefull information om villkoren för högre studier för personer från studieovan bakgrund.

Via longitudinell registerdata över samtliga elever som gick ut årskurs 9 i Örebro kommun mellan 2000-2017 kunde forskarna visa att elever från studieovana hem som gick på Linje 14s första två samarbetskolor var mer benägna att studera på högskolan efter att Linje 14 introducerats. Vid jämförelser med övriga studieovana elever i kommunen kunde inte någon jämförbar ökning påvisas bland dem, vilket bekräftar att verksamheten har haft en betydelse för huruvida eleverna söker sig till högre studier eller ej. Störst ökning av studiebenägenhet fanns inom tre elevgrupper: (1) elever med utländsk studieovan bakgrund som kom till Sverige efter skolstart, (2) kvinnor med utländsk studieovan bakgrund, samt (3) män med svensk studieovan bakgrund.

En webenkät bland elever i årskurs 7-9 på de sex samarbetskolorna visade att 72 procent av elever som deltog ”då och då” eller oftare i studiehjälpsverksamheten ansåg att studiehjälpen har hjälpt dem att höja sina betyg, 54 procent ansåg satt de blivit mer studiemotiverade av studiehjälpen och 32 procent menade att studiehjälpen har påverkat deras framtids tankar.

I intervjuer med elever, skolpersonal, studentambassadörer och Linje 14-medarbetare (både före detta och nuvarande) framgick det med tydlighet att just mötet och den sociala kontakten mellan studentambassadörer och elever under studiehjälpspassen är en viktig framgångsfaktor för verksamheten. Detta innebär att det är betydelsefullt att välja studentambassadörer med god relationell och pedagogisk kompetens och som gärna närvarar regelbundet på samma skola. Verksamhetens nära samarbete med skolan och skolpersonalen framstod också som avgörande för att åstadkomma ett högt deltagande i Linje 14s frivilliga aktiviteter där dessa möten sker. Ett flertal berättelser från tidigare elever på samarbetskolorna tyder på att Linje 14s arbete för att öka

kunskapen om högre utbildning, via möten och relationsbyggande, påverkat elevers studiemotivation, framtidsutsikter och utbildningsaspirationer.

Intervjuer med studenter från studieovana hem visade att hemmets uppmuntran, tidiga positiva skolerfarenheter och studieorienterade skolkamrater har haft en betydelse för att viljan att studera vidare ska väckas. Vad det gäller studenternas erfarenheter av högre studier visade det sig att denna varierade i hög grad utifrån deras erfarenheter från uppväxtmiljö och tidiga skolerfarenheter. De studenter som tidigt hade mött positiva förebilder och haft kontakt med mer resursstarka sociala miljöer hade lättare att anpassa sig till universitetsmiljön både socialt och akademiskt. Viktigt att poängtera är att studien visar att variationen inom gruppen är stor och att många faktorer ligger helt utanför ett lärosätes kontroll.

De utmaningar som studentgruppen lyfte i förhållande till breddat deltagande var en vilshenhet i synnerhet i början av sina studier där ett antal beskrev svårigheter att förstå alltifrån studiematerial till hur ett seminarium fungerar. Bristen på att ha någon att fråga lyftes, liksom bristen på att ha en välfungerande studieteknik. Trots att många kunde uppleva akademiska utmaningar på universitetet, var de tidigare livserfarenheter något som var avgörande för hur väl rustade studenterna var för att hantera dem. Detta leder till ett antagande att en verksamhet som Linje 14 faktiskt kan göra en skillnad när den med tydliga förebilder uppmuntrar, visar på möjligheter samt arbetar aktivt med att utveckla elevers studieteknik.

En djupare uppföljning och utvärdering av **Snabbspåret** påbörjades under 2020 och kommer redovisas 2022. I studien undersöks, beskrivs och analyseras hur studenter vid Snabbspåret upplevt och påverkats av sin utbildning. Analysen fokuserar vilka utmaningar och möjligheter som finns i de sociala och pedagogiska processer som initierats inom Snabbspåret, samt vilka förutsättningar de gett för yrkesliv och/eller vidare studier. Målsättningen är att ta tillvara på gruppens erfarenheter, och genom projektet skapa förutsättningar för ökad reflexivitet och utveckling av den högre utbildningen som kan komma målgruppen till nytta.

Stödverksamhetens arbete följs upp inom enheten och avdelningen. Till exempel gör universitetsbiblioteket uppföljningar av **Studieverkstaden Lyktan** utifrån antalet besökare och ämnestillhörighet för studenterna. Utvärdering har också gjorts av hur användarna uppfattar det stöd man får både när studieverkstaden är en digital tjänst och när den är en fysisk plats, och resultatet visar att nöjdheten överlag är mycket stor. Man har även undersökt hur välkänd Lyktan är bland studenterna. Förra året fanns planerade åtgärder för att öka kännedomen, men detta bromsades av pandemin.

Slutligen pågår ett utvecklingsarbete vad gäller programrapporter, som en del av universitetets kvalitetssäkringssystem, där en del av innehållet berör antagning och genomströmning. Piloten planeras för närvarande och ska genomföras under hösten 2021.

Analys och värdering

Örebro universitet har många professionsutbildningar som leder till välfärdsstödande yrken. Det finns därmed särskild anledning att följa utvecklingen av studentgrupperna utifrån exempelvis socioekonomisk eller utländsk bakgrund för att långsiktigt säkerställa mångfald och representativitet för de yrken som universitetet utbildar till. Könnssegregerade utbildningsval får tydliga konsekvenser i arbetslivet och bidrar till ekonomisk ojämställdhet mellan män och kvinnor. Universitetet ser att begreppet breddad rekrytering måste inkludera de tre aspekterna breddad rekrytering, breddat deltagande och breddad genomströmning för att i praktiken ge förutsättningar för lika villkor i tillträde till högre utbildning. En grundsten i universitetets arbete med breddad rekrytering är studentambassadörer för att visa på den faktiska upplevelsen av mångfald, inkludering och representativitet till framtida studenter.

Det långsiktiga arbetet med Linje 14, kombinerat med återkommande uppföljningar och forskningsstudie, ser universitetet som en av sina främsta styrkor i arbetet med breddad rekrytering. Forskningsrapporten visar till exempel att studiebenägenheten har ökat med 53% bland elever från studieovana hem från Vivallaskolan sedan verksamheten startade. Linje 14 är dessutom ett koncept som kan spridas till fler lärosäten. En annan styrka är att universitetet arbetar brett med de tre aspekterna för breddad rekrytering, breddat deltagande och breddad genomströmning för ett långsiktigt förändringsarbete.

Det universitetet ser som ett av sina utvecklingsområden är att bättre nyttja bakgrundsdata om studentgrupperna, såsom föräldrars utbildningsbakgrund, genom systemet Bak- och framgrund och då särskilt med avseende på analys på programnivå. Ett första steg är att förbättra vår kunskap om nuläget på programmen, för att nästa steg kunna se över eventuella åtgärder. Ett annat utvecklingsområde är att tydligare inkludera utbildning på forskarnivå i arbetet med breddad rekrytering. Hittills har fokus i utbildning på forskarnivå varit på jämställdhet snarare än breddad rekrytering.

Slutligen kan det konstateras att universitetets arbete med studentrekrytering främst riktas mot åldersgrupper som är yngre än 26 år. Det har hittills varit ett prioriterat val, men det kan finnas skäl för universitetet att föra en diskussion om att eventuellt omprioritera och även rikta rekryteringsarbetet mot andra åldersgrupper.

SWOT-analys

Identifiera styrkor och svagheter med arbetet med breddad rekrytering. Identifiera utmaningar och de största hindren som lärosätet bedömer som viktiga att arbeta med. Redogör för vinster som lärosätet ser.

Förklara och reflektera över SWOT-analysen och hur den tagits fram.

SWOT-analysen har tagits fram genom en inledande workshop med personal i central stödverksamhet och därefter diskuterats i Utbildningsstrategiska rådet. I rådet ingår prorektor (ordförande), utbildningskoordinator, föreståndare för Högskolepedagogiskt centrum, vicedekan för lärarutbildning, representant från fakulteterna, kanslichef för Universitetskansliet och studentrepresentant.

Styrkor	Svagheter
<ul style="list-style-type: none"> • Det finns en tydlig och överskådlig struktur i arbetets alla led, breddad rekrytering, breddad deltagande och breddad genomströmning och en arbetsfördelning som underlättar arbetet. • Brett utbildningsutbud med över 80 olika program. • Bostadsgaranti; goda möjligheter att få bostad som ny student. • Goda möjligheter till ett aktivt och inkluderande studentliv - många studentaktiviteter, bra träningsfaciliteter, en aktiv studentkår samt möjlighet att engagera sig som studentambassadör. • Plan för genomströmning för grundnivå och avancerad nivå i strategi och handlingsplan för hållbar utveckling vid Örebro universitet 2019-2022. • Högskolepedagogiskt centrum arbetar systematiskt med utbildningsinsatser till lärare kring breddat deltagande och inkluderande undervisning för att stärka studenternas möjligheter att fullfölja sin utbildning utan att sänka kvalitén på utbildning. • Linje 14 - verksamheten har pågått under en lång tid och är ett beprövat koncept. Under senare år har verksamheten breddats och når ut till fler och fler barn och unga. Numera finns även en forskningsstudie som visar på goda långsiktiga effekter av arbetet. Studien visar på en rad styrkor med Linje 14, bland annat att verksamheten ständigt utvecklas och anpassas utifrån behov som identifieras via kvalitetsenkäter och utvärderingar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trots en tydlig struktur har det hittills inte funnits någon som har övergripande ansvar för att samordna arbetets olika delar (de tre leden). • Det finns aktiviteter för studenter från studieovana hem (till exempel Akademiskt skrivcentrum och biblioteket), men det finns inget systematiskt, strukturerat för stöd för övrigt (till exempel Studentmentorer) eller organisation för detta. • Olika uppfattningar om vem som är ansvarig för arbetet med breddad rekrytering. • Obalans vad gäller kön inom många program. • Få program/kurser på distans. • Inget riktat arbete för utbildning på forskarnivå.

<ul style="list-style-type: none"> • Systematiskt arbete med relationsskapande aktiviteter för högstadie- och gymnasieelever. • Studenter med studieovan bakgrund kan genom att berätta om "sin resa" vara goda förebilder för presumtiva studenter. • Flera av universitetets aktiviteter kring breddad rekrytering beforskas i parallella projekt, vilket bidrar till att tydligare knyta in aktiviteterna i verksamheten och forskningsförankra dem. 	
Möjligheter	Hot
<ul style="list-style-type: none"> • En utarbetad och övergripande plan för att med struktur och samordning arbeta framåtsträvande med breddad rekrytering, breddat deltagande och breddad genomströmning. • Underlätta val genom att informera om och tydliggöra olika möjligheter för elever på högstadiet och gymnasiet. • Potentiella studenter med studieovan bakgrund som har höga betyg från gymnasiet, men som inte går vidare till högre studier. Sammantaget består denna grupp av ca 5 000 i varje årskull, vilket visar på ett möjligt behov av fler riktade insatser mot gymnasiet. • Bättre användning av data/statistik kring exempelvis avhopp och studenter med studieovan bakgrund för att kunna göra analyser och riktade insatser. • Analyser avulägesanalyser kring negativ särbehandling och diskriminering i utbildningarna, ett som underlag som behövs för analys och förslag på åtgärder och inte bara frågor kring svårighetsgrad och kursupplägg. Om det visar sig att det råder negativ särbehandling bland minoritetsstudenter och detta även går att koppla till många avhopp bland dessa så ger det gott analysunderlag för att arbeta med att motverka avhopp och diskriminering. • Att arbeta med studentmentorer för att stötta nya studenter, framför allt från studieovana bakgrunder, både socialt och akademiskt. • I relation till arbete med nya lärmiljöer förs diskussioner om social hållbarhet för att främja breddad rekrytering och breddat deltagande. Här kommer en arbetsgrupp med inriktning specialpedagogik involveras för att formulera kopplingar till breddad rekrytering och breddat deltagande. 	<ul style="list-style-type: none"> • En vanlig uppfattning är fortfarande att breddad rekrytering kan sänka kunskapsnivån bland nybörjarstudenter och således påverka kvalitén i utbildningen på ett negativt sätt. • Det finns risker med att det saknas uttalad tid eller tillsatta resurser för att jobba med dessa frågor på institutionerna. Det finns också en risk i att det inte finns en tillsatt övergripande ansvarig att rapportera utveckling och analys till. • En del av arbetet med frågor rörande breddad rekrytering är personbundet. • Det finns många funktioner som bör inkluderas tidigt i en process när program utformas, men det är inte alltid som alla inkluderas i ett tidigt skede.