

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: Malmö 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.

Profil och utbildningsutbud

Ett skäl till att etablera ett lärosäte i Malmö på 1990-talet var den låga utbildningsnivån i staden. När lärosätet bildades 1998 fick det ett särskilt uppdrag att verka för breddad rekrytering, redan innan detta blev en del av högskolelagen. Då fastslogs också att pedagogiskt nytänkande skulle präglade undervisningen, inte minst för att ge studenter med olika bakgrund bästa möjliga förutsättningar för lyckade studier. Under årens lopp har lärosätet utvecklat en profil som kännetecknas av samhälls-engagemang och ett flervetenskapligt förhållningssätt i utbildning, forskning och samverkan. Inkludering och breddat deltagande i högre utbildning är en viktig del av samhällsengagemanget.

Utbildningsutbudet på grundnivå och avancerad nivå vid Malmö universitet (Mau) spänner över många fält och leder till yrkesexamina såväl som generella examina. Professionsinslaget har varit märkbart sedan starten och universitetet ger flera professionsutbildningar inom områden där det råder brist på arbetskraft, såsom vård, omsorg och undervisning. Även utbildningar med generell examen har en bredd som täcker in flera vetenskapliga traditioner, till exempel urbana studier, interaktionsdesign, idrottsvetenskap, kriminologi, datavetenskap, sexologi, medie- och kommunikationsvetenskap samt internationell migration och etniska relationer. Universitetet ger även kompletterande utbildningar för akademiker med utländsk examen samt förberedande utbildningar såsom naturvetenskapligt/tekniskt basår.

Sett till anmälningsalternativen består en stor andel av utbildningsutbudet av campusstudier, heltidsstudier och undervisning på dagtid. Inför höstterminen 2021 ökar dock fristående kurser och distanskurser markant. Mau erbjuder en lägre andel utbildningar med flexibel studieort i jämförelse med övriga riket. Majoriteten av anmälningsalternativen med flexibel studieort är kurser om 7,5–30,0 högskolepoäng, d.v.s. få program ges i denna form. Utbildningsutbudet på grundnivå och avancerad nivå utvecklas ständigt, men är för närvarande inne i en strategisk utvecklingsfas. I maj 2020 fattade universitetsstyrelsen beslut om universitetsgemensamma *Vägledande principer för framtidens utbildningsutbud* (bilaga 1). Utbildningsutbudet ska både svara mot extern efterfrågan från studenter, arbetsgivare och politik och mot interna behov av vidareutveckling i enlighet med *Strategi 2022* (bilaga 2), såväl vad gäller innehåll som undervisningsformer och arbetsformer.

På forskarnivå har utbildningsutbudet successivt byggts ut sedan lärosätet etablerades. Den senaste utbyggnaden har skett sedan lärosätet blev universitet 2018 genom tillkomst av ämnena global politik, språk- och litteraturredaktik, kriminologi samt tillämpad fysik. Universitetet har nu 18 ämnen, varav två ännu inte antagit några forskarstuderande. Att bygga sammanhållna, starka och gränsöverskridande internationella akademiska miljöer ingår i universitetets strategi (bilaga 2). Strax över hälften av universitetets forskarstuderande återfinns inom ämnen som har en anknytning till professionsutbildningar. Samtidigt utgörs en stor del av forskarutbildningsutbudet av tvärvetenskapliga ämnen.

Beskrivning av student- och doktorandrekryteringen

Utbildning på grundnivå och avancerad nivå

Vid Mau studerade år 2020 strax över 13 000 helårsstudenter fördelade på fem fakulteter. De variabler som är vanligast att titta på avseende eventuell snedrekrytering är utländsk/svensk bakgrund, föräldrars utbildningsnivå och kön. På en övergripande nivå är studentrekryteringen vid Mau sådan att ca 2/3 har svensk bakgrund, 60 % har föräldrar med någon form av eftergymnasial utbildning och ca 2/3 är kvinnor. I jämförelse med det nationella genomsnittet för högskolestudenter rekryterar Mau fler studenter med utländsk bakgrund, färre studenter från hem med de högst utbildade föräldrarna (3 år eller mer i högre utbildning) samt fler kvinnor.

Dessa genomsnittliga siffror ger dock ingen nyanserad bild av rekryteringen. Statistiken behöver brytas ner för att ge en mer rättvisande bild. Nedan finns några nedslag i rekryteringen. Uppgifterna är hämtade från UKÄ och SCB och har kompletterats med uppgifter från universitetets interna verktyg SILA.

I hela Sveriges befolkning hade 27 % utländsk bakgrund (utrikes född eller född i Sverige med två utrikesfödda föräldrar) år 2020. Vid Mau hade samma år 36 % av studenterna utländsk bakgrund. Både nationellt och på Mau finns det skillnader i hur utbildningar inom olika utbildningsområden rekryterar studenter med svensk respektive utländsk bakgrund. Vid Mau finns den största överrepresentation av studenter med utländsk bakgrund vid Odontologiska fakulteten. Här hade drygt 75 % av de nyrekryterade studenterna höstterminen 2020 utländsk bakgrund. Odontologi är ett utbildningsområde som även nationellt i hög grad rekryterar studenter med utländsk bakgrund. Vid Fakulteten för hälsa och samhälle var andelen nyrekryterade studenter med utländsk bakgrund 28 % (lägst andel). Ingen fakultet vid Mau har därmed en underrepresentation av studenter med utländsk bakgrund jämfört med hela befolkningen. Inresande studenter från andra länder är i normalfallet 1000 – 1500 per år.

Andelen studenter vid Mau vars föräldrar har någon form av eftergymnasial utbildning ökade mellan läsåren 2008/09 och 2017/18, vilket den också gjort nationellt sett. Mau har dock i något lägre utsträckning rekryterat studenter från hem med de högst utbildade föräldrarna (3 år eller mer i högre utbildning): 2017/18 var andelen vid Mau 34,1 % medan den nationellt var 38,6 %. Högst andel studenter med de högst utbildade föräldrarna hade Kungliga musikhögskolan i Stockholm med 71,0 %. Både Mau och andra lärosäten har svårare att rekrytera män, än kvinnor, från mer studieovana hemmiljöer. Nationellt finns det också skillnader i hur utbildningar inom olika utbildningsområden rekryterar studenter från studieovana respektive studieovana hemmiljöer. Dessa skillnader finns även vid Mau, även om den tillgängliga statistiken gör det svårt att göra några mer precisa och säkra uttalanden.

Sedan flera decennier tillbaka utgör kvinnor en högre andel av studenterna än män nationellt sett. Vid Mau finns det (HT 2020) en underrepresentation av kvinnor vid Fakulteten för teknik och samhälle (34 %, lägst andel) och en överrepresentation vid Fakulteten för hälsa och samhälle (81 %, högst andel). Snedrekryteringen avseende kön till utbildningar som leder till yrkesexamen är påfallande stor nationellt sett, vilket är ett mönster som också Mau följer.

Mau rekryterar i mycket högre grad än många andra lärosäten studenter från den egna regionen. Enligt statistik från SCB för höstterminen 2020 rekryterades 71 % av studenterna (avser både nya och sådana som redan studerat en tid vid Mau) från Skåne. Liknande hög regional rekrytering kan bara ses bland lärosäten i de andra två storstadsområdena, vilket kan tyda på att man först flyttar till en storstadsregion och sedan söker utbildning. Uppgifter för i vilket län man gått gymnasiet har stort bortfall, men går i riktning mot att den regionala rekryteringen inte fullt lika stark sett till var man gått gymnasiet.

Medianåldern läsåret 2018/19 var 25 år för landet som helhet, vilket den också var för Mau. Vid Mau, liksom nationellt, finns skillnader i medianålder beroende på utbildningsområde. Vid Mau spänner medianåldern från 22 år för naturvetenskap till 28 år för vård och omsorg.

Utbildning på forskarnivå

År 2020 hade Mau 273 aktiva doktorander fördelade på fem fakulteter och 16 ämnen (två ämnen hade ännu inte rekryterat några forskarstudenter). För doktorandpopulationen finns nationell statistik om ålder, utländsk bakgrund, föräldrars utbildningsnivå och kön. Dessa uppgifter kan kontrasteras dels mot doktorandrekryteringen i riket som helhet, dels mot studentpopulationen på grundnivå och avancerad nivå. Doktorandgruppen är inte tillräckligt stor för att göra en meningsfull nedbrytning på forskningsämnena.

Det är doktorandgruppens höga ålder som tydligast avviker från den nationella bilden. Doktoranderna vid Mau hör till de äldsta i landet. Medianåldern för nyantagna åren 2010–2018 var 35,4 år, mer än sex år äldre än den nationella medianåldern. Även i jämförelse med andra nya universitet är detta en hög ålder. För kvinnor är medianåldern vid Mau än högre: 37,3 år. Detta avviker också från studentpopulationen på grundnivå och avancerad nivå som inte är äldre än på andra lärosäten.

Sju av 16 ämnen har jämn könsfördelning. Doktoranderna vid Mau har i högre utsträckning föräldrar med låg utbildningsnivå än nationellt. Framförallt gäller detta andelen doktorander med de lägst utbildade föräldrarna. En del av detta kan förklaras med att äldre doktorander kan antas ha föräldrar i en äldre generation där utbildningsnivån är lägre.

Mau har historiskt rekryterat mycket få utländska doktorander jämfört med andra lärosäten. Däremot är andelen doktorander rekryterade inom Sverige med utländsk bakgrund (27 %) lika stor som befolkningens sammansättning.

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?

Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Att verka för demokrati ingår i universitets och högskolors uppdrag. Inkludering och breddat deltagande i utbildningen är en förutsättning för att alla ska kunna göra sina röster hörda och påverka samhällets utveckling. Mau:s hållning är att en mångfald av kunskap, erfarenheter och perspektiv berikar innehållet och höjer kvaliteten i högre utbildning och forskning. Denna mångfald bidrar till utvecklingen av ett kritiskt förhållningssätt till kunskap och komplexa samhällsfenomen hos studenterna. Inom forskning och forskarutbildning bidrar mångfald till att nya forskningsfrågor ställs och att nya angreppssätt utvecklas.

Breddad rekrytering och breddat deltagande utgör en viktig del av universitets strategiska arbete och är inkluderat i *Strategi 2022* (bilaga 2), liksom i tidigare strategiska dokument och/eller visionsdokument. Strategin lyfter fram att Mau ska vara ett inkluderande lärosäte genom att

- ...skapa en öppen och inkluderande universitetskultur med lika villkor bland såväl studenter som medarbetare och där verksamheten är jämställdhetsintegrerad
- ...skapa goda förutsättningar för breddad rekrytering och breddat deltagande i utbildning, forskarutbildning och forskning.

Breddad rekrytering och breddat deltagande är således en angelägenhet för hela lärosätet. Att inkludera forskarutbildning i arbetet med breddad rekrytering är inte helt nytt vid lärosätet, men att det tydligt lyfts fram i de strategiska målsättningarna har inte förekommit tidigare. Arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande förutsätter ett aktivt arbete för lika villkor. En övergripande målsättning i *Strategi 2022* är också att utbildningar vid Mau ska vara vetenskapligt förankrade både avseende pedagogik och ämnesinnehåll, vilket ger förutsättningar för inkluderande och ett studentaktivt livslångt lärande.

En precisering av strategidokumentets skrivningar fastställdes i december 2020 av rektor i dokumentet *Målbild för breddad rekrytering och breddat deltagande* (bilaga 3) där universitetets utgångspunkter, definitioner av begreppen samt vilka förutsättningar som krävs för att uppnå målbilden anges. Målbilden ska ytterligare konkretiseras under 2021 genom en handlingsplan.

Målsättningarna för breddad rekrytering och breddat deltagande i *Strategi 2022* och i målbilden har inriktning mot vad ett inkluderande universitet med en mångfald av studenter och medarbetare kan ge för både individen och den akademiska utvecklingen, snarare än en inriktning mot på vilka kvantitativa sätt rekryteringen kan breddas.

Målbilden anger att studentpopulationen vid Mau ska återspegla samhället som helhet. En förutsättning för att lyckas är att vi har god kunskap om vilka våra studenter är. För att få kännedom om våra studenter och studentpopulationen genomförs så kallade startenkäter. De är en del av universitetets systematiska kvalitetsarbete och implementeras nu på bred front, efter att under många år ha använts vid delar av universitetet. Innan startenkäterna är fullt ut etablerade beställer Mau varje höst statistik från SCB om nybörjarstudenterna. Även alumnenkäter genomförs systematiskt och kan användas för att följa upp studentpopulationen och övergången till arbetslivet på både utbildnings- och lärosättesnivå. Därutöver finns viss statistik om studentpopulationen i universitetets interna system SILA. Universitetet använder också vid behov nationell statistik från UKÄ och SCB, inte minst för att följa upp rekryteringen till forskarutbildningen. Arbetet med den här självvärderingen har gett oss utrymme att göra värdefulla analyser av statistiken.

Reflektioner

Mau har sedan etablerandet haft en stark identitet i att vara ett inkluderande lärosäte. Det är en styrka att det genomsyrar universitetets värdegrund och arbete. Lärosätets profil är känd för medarbetare som söker sig hit och det finns också studenter som genom word-of-mouth marknadsföring känner till profilen och söker sig hit.

Det är också en styrka att breddad rekrytering och breddat deltagande är en del av det strategiska arbetet och inkluderat i universitetets strategidokument. För universitetet är det också en styrka att målsättningarna nu samlats i en gemensam, dokumenterad målbild. Målbilden är dock ny, vilket gör att de aktiviteter som genomförs ännu inte har prövats mot de nu uppställda ambitionerna. Arbetet med en handlingsplan förväntas göra detta. Denna självvärdering bidrar också.

Den mångfald i rekryteringen som universitetet strävar efter är inte alltid enkel att följa upp kvantitativt. Breddad rekrytering är komplext och kräver intersektionella perspektiv. Det finns en svaghet i att vissa variabler såsom (binärt) kön, utländsk bakgrund och föräldrars utbildningsbakgrund är lättare att följa upp än andra. I dessa avseenden är vi utlämnade till vilken statistik som finns att tillgå och som är möjlig att samla in. Mau vill att alla ska känna sig välkomna att studera hos oss, men vi kan förbättra det uppföljande arbetet avseende alla diskrimineringsgrunder. Vi kan också förbättra vår kännedom om de inresande studenternas bakgrund.

Det är en styrka att universitetet har en sammanhållen målbild för breddad rekrytering och breddat deltagande till alla utbildningsnivåer. Breddad rekrytering i utbildning bidrar till att nya forskningsfrågor ställs och att nya angreppssätt utvecklas. Breddad rekrytering till forskarutbildning ger bättre förutsättningar att rekrytera lärare och forskare med en mångfald av bakgrunder. Inom forskarutbildningen förs många kvalitetsdrivande samtal om rekrytering, och bredden i vår rekrytering, men det är nytt att prata om breddad rekrytering som begrepp, vilket är en utmaning.

Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Vid universitetet drivs linjen att breddad rekrytering och breddat deltagande ska vara integrerat i övrigt arbete och omfatta lärosätets alla delar. Detta helhetsperspektiv, liksom det faktum att arbetet ingår som en del i ordinarie verksamhet, ser universitetet som en framgångsfaktor. För att stödja ett sådant integrerat arbetssätt har Centrum för Akademiskt Lärarskap, CAKL¹, ett särskilt uppdrag att utveckla lärosätets arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande för att skapa förutsättningar för ett inkluderande och livslångt lärande. Universitetsgemensamma aktiviteter som samordnas av CAKL bedrivs i nära samarbete med andra delar av universitetet. CAKL har representation i flera av de universitetsgemensamma råden och beredningarna för att ge förutsättningar till samordning och förankring av arbetet. Mau har under ett antal år haft en gästprofessor med ett universitetsövergripande uppdrag, som varit delaktig i flera initiativ för breddad rekrytering. Gästprofessorn är fortfarande affilierad till Mau/CAKL.

CAKL ansvarar också för att utveckla och ge högskolepedagogiska kurser. Kursen *Educating for Widening Participation and Inclusion*² har nyligen utvecklats och riktas direkt mot att utbilda för breddat deltagande. Den ges både inom ramen för universitetets mastersutbildning i *Teaching and learning in Higher Education* och som fristående kurs. Denna kurs och andra högskolepedagogiska utbildningar som CAKL står för ger förutsättningar för att medarbetarna ska kunna möta heterogena studentgrupper. CAKL erbjuder också färdighetskurser riktade till studenter, till exempel akademiskt skrivande på svenska och engelska samt studieteknik.

Sedan 2019 finns vid Mau *Rådet för breddad rekrytering och breddat deltagande* (framöver: Rådet), som leds av prorektor. Rådet har bland annat uppdraget att ge stöd till samordningen av lärosätets utåtriktade verksamhet avseende breddad rekrytering. Rådet ska också leda uppföljningen av dessa verksamheter, inklusive därtill koppad alumnverksamhet. Rådet tar också fram handlingsplanen som konkretiserar målbilden. Rådets sammansättning (bilaga 4) ger förutsättningar för det arbetet. Tidigare fanns en referensgrupp för att stödja lärosätets arbete. Med Rådets tillkomst har fokus på frågorna stärkts och ett universitetsgemensamt ansvarstagande signaleras.

Universitetets strategiska arbete med att på olika sätt utveckla utbildningsutbudet är en metod för att arbeta med breddad rekrytering. Ett av Mau:s strategiska mål är att skapa sammanhållna miljöer där utbildning, forskning och samverkan är integrerade (bilaga 2). Detta mål kommer till uttryck vid inrättande av nya utbildningar, huvudområden och/eller examensnivåer samt forskarutbildningsämnen där bedömning görs av hur väl det nya knyter an till strategins mål. Detta har lett till fler kompletta utbildningsvägar där studentens möjliga väg från grundnivån till forskarnivån tydligare framträder. På så sätt kan universitetet från grundnivå stimulera till studier på högre nivåer. Förutsättningarna för breddad rekrytering till forskarutbildningen finns i stor utsträckning i arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande på grundnivå och avancerad nivå. Genom att utbildningarnas forskningsanknytning säkerställs på grundnivå och avancerad nivå ges förutsättningar för att studenter ska komma i kontakt med forskningsverksamheten under

¹ CAKL är universitetets center för högskolepedagogisk utveckling och högskolepedagogiskt stöd till verksamheten.

² <https://mau.se/en/study-education/course/hp703e/>

utbildningen. Breddad rekrytering och breddat deltagande är även i övrigt integrerat i universitetets systematiska kvalitetsarbete, vilket framgår i nästa sektion av självvärderingen.

Reflektioner

Universitetet kan konstatera att flera av de rekommendationer som UHR lämnade i sin rapport 2016 är etablerade vid Mau. Förutsättningar för att bedriva arbete kring breddad rekrytering finns och är en styrka. Universitetsgemensamt finns en stark och drivande samordning och ett stödjande uppdrag. Det finns systematik i att skapa förutsättningar för att stödja studenternas övergång till högre studier och vidare till arbetslivet. Universitetet vill också lyfta fram det strategiska arbetet med att bygga sammanhållna miljöer som också ger möjlighet till kompletta utbildningsvägar som en styrka, särskilt för forskarutbildningen. För att ytterligare stärka breddad rekrytering till forskarutbildning behöver universitetet ännu bättre involvera seniora forskare tidigt i grundutbildningen.

Universitetets analys är att en framgångsfaktor är att vi har uppbyggda strukturer kring arbetet med breddad rekrytering. Detta ger en stabilitet och kontinuitet som bidrar till att arbetet inte enbart behöver bygga på individuella medarbetares engagemang. Samtidigt visar SWOT-analysen att arbetet ändå uppfattas som avhängigt just enskilda individers engagemang. Här finns en diskrepans som universitetet behöver arbeta vidare med. Universitetet behöver fortsätta arbetet att göra strukturerna synliga och tillgängliga för fler medarbetare. Ett led i detta är universitetets strävan att nå en samstämmighet och en gemensam definition av breddad rekrytering och breddat deltagande. På så sätt kan det individuella engagemanget förankras i den gemensamma målbilden, då det individuella engagemanget är en nödvändig och viktig komponent för att driva arbetet framåt.

En annan, minst lika viktig stödjande faktor är universitetsledningens prioritering och engagemang för frågan. En utmaning är att det i det nationella systemet inte finns några riktade medel för det resurskrävande arbetet. Vid Mau prioriteras frågan av universitetsledningen och egna medel omfördelas till arbetet. Det gör dock arbetet sårbart och försvagar möjligheten till den forskning om breddad rekrytering som Mau ser behov av att det bedrivs.

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?

Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?

Mau arbetar sedan många år med flera systematiskt genomförda aktiviteter som syftar till breddad rekrytering. Universitetets väletablerade samarbete med flera olika externa aktörer ger oss goda förutsättningar för arbetet. Universitetet har mångåriga samarbeten med grundskolor och gymnasieskolor i närområdet. Universitetet har också samarbeten som är särskilt riktade till folkhögskolor och även med Arbetsförmedlingen och andra lärosäten. Därutöver genomförs flera aktiviteter på både fakultets- och programnivå i samma syfte. Nedan har vi utifrån fem områden samlat exempel på aktiviteter som genomförs på olika organisatoriska nivåer vid universitetet.

Utåtriktad verksamhet

Universitetets enhet för studie- och karriärvägledning arbetar utåtriktad mot folkhögskolor i samarbete med övriga lärosäten i Skåne. Det inkluderar bland annat en årlig inspirationsdag riktad till studenter på folkhögskola och ett nätverk tillsammans med folkhögskolornas studie- och karriärvägledare. Enheten har också genom projektet NYAK, studie- och karriärvägledning för nyanlända akademiker, i ett tidigare samarbete med Arbetsförmedlingen hittat ny kunskap och nya arbetssätt som nu håller på att implementeras i ordinarie verksamhet.

Exempel på samarbeten på olika nivåer med Malmö stad:

- *Muvah* (Malmöungdomars väg till arbete genom högre studier, se bilaga 5)³ är en unik kunskapsallians mellan Mau och Malmö stad som verkar på utbildningssystemets olika nivåer. Muvah initierades 2014 med utgångspunkt i Malmökommissionens rekommendationer. Kommissionen hade slagit fast att sociala klyftor mellan grupper i befolkningen ökar, och att det finns ett tydligt samband mellan hälsa och utbildning. Muvah bygger på en beforskad modell från University of East London initierad av Mau:s tidigare gästprofessor i breddad rekrytering. Alliansens syfte är att samverka för att öka övergångar mellan utbildningsformer och vidare till arbetslivet för minskade sociala klyftor.

³ www.mau.se/muvah

- På skolklassnivå finns projektet *Inspiration 5* som sedan 2009 på ett åldersanpassat sätt skapar medvetenhet om möjligheten till högre studier hos skolelever. Från årskurs 5 till årskurs 9 besöker de deltagande klasserna Mau för aktiviteter med det uttalade syftet att inspirera dem till högre studier.
- På individnivå finns exempel som *Sommarpraktik* för gymnasieungdomar inom vård och omsorg i Malmö stad. Den genomförs tillsammans med Mau i huvudsakligen två syften. En del är att erbjuda sommarpraktik för att stimulera fler killar/män att söka sig till yrken och utbildningar inom vård och omsorg. Killar/män är underrepresenterade både vid Mau och inom vård- och omsorgsyrkena. Den andra delen är ett samarbete riktat mot förskolläraryrket. Det handlar om att möta behovet av högskoleutbildade medarbetare i förskolan genom att öka intresset för förskolläraryrket, sätta fokus på förskolläraarnas viktiga uppdrag och höja statusen för yrket, såväl som om att öka rekryteringsbasen till yrket genom att stimulera till ökad rekrytering av män.
- Ytterligare exempel på individnivå är *Näktergalen*,⁴ ett mentorsprogram där studenter kan engagera sig som mentorer till barn i åldern 8–12 år. Syftet är att ge barn fler förebilder. Många som tidigare varit mentorsbarn studerar nu på Mau och deltar som mentorer. Verksamheten är spridd till flera andra orter nationellt och internationellt.

Andra aktiviteter som riktas till skolungdom i och omkring Malmö genomförs vid alla fakulteter. Ett exempel är *Ada Lovelace-dagen*, då 50 tjejer i skolår 4 bjuds in till universitetet för studiebesök och workshop i programmering.

Antagningsprocesser

Mau arbetar sedan 2017 utifrån en kvalitetssäkrad processtruktur för validering. Den följer vedertagna principer och riktlinjer för validering, både vid bedömning för behörighet och för tillgodoräknande. Mau har utvecklat särskilda kartläggande intervjuer som genomförs av vägledare med särskild kompetens. Genom att kunskap och färdigheter som utvecklats i andra sammanhang än inom det formella utbildningssystemet värderas och erkänns ökar mångfalden i rekryteringen.

Det är sammantaget 18 utbildningsprogram som använder sig av möjligheten till alternativt urval. Det motsvarar ca 1/5 av programmen. De finns framför allt på Fakulteten för kultur och samhälle och för program på avancerad nivå.

Inom forskarutbildningen betonas värdet av en transparent antagningsprocess, vilket är en förutsättning för breddad rekrytering. Antagningsordningen till forskarutbildning innehåller föreskrifter bland annat om hur en ledig doktorandanställning ska annonseras, där det exempelvis föreskrivs att annonserna ska innehålla information om särskilt stöd till doktorander med funktionsnedsättning.

⁴ <https://mau.se/samverkan/samverkan-och-externa-relationer/plattformar-natverk-och-projekt/naktergalens-mentorsprogram/>

Introduktion av nya studenter

Mau lägger stor vikt vid en inkluderande introduktion av nya studenter. En introduktionsprocess som löper före, under och efter terminsstart samordnas av lärosätets studenthälsa. Den består bland annat av erbjudande om möte med universitetet före terminsstart (*Tjuvkik*), en lärarguide och introduktionsmentorer. Det finns också särskilda aktiviteter för introduktion som riktar sig till internationella studenter. Studenter med funktionsnedsättning kan anmäla intresse för särskild introduktion.

Även fakulteterna bedriver ett systematiskt arbete med introduktion av studenter före, under och efter terminsstart. Exempelvis blir alla nyantagna studenter på Fakulteten för teknik och samhälle och Odontologiska fakulteten uppringda efter första urvalet för höstterminen och hälsas välkomna av äldre studenter från samma utbildning, ett tillfälle att också ställa frågor om universitetet och studieorten. På Fakulteten för kultur och samhälle introduceras termin 1 på programmet *Mångfaldsstudier* med akademiskt tänkande, skrivande och textarbete med vidare introduktion till viktiga begrepp inom humaniora och samhällsvetenskap.

Marknadsföring

Mau:s kommunikationsavdelning arbetar strategiskt med ett inkluderande förhållningssätt som genomsyrar rekryteringsarbetet. Detta konkretiseras bland annat genom inkluderande strategier i bildspråk och en medveten bredd bland studenter som syns i marknadsföringsaktiviteter. För att nå ut brett arrangeras, förutom mer traditionella rekryteringsaktiviteter som studerandemässor och Mau:s *Öppet hus*, även aktiviteter vid evenemang som *Malmöfestivalen*. Här kan man pröva sin kunskap – ”Är du smartare än en Mau-student?” – och frågesport genom Kahoot som relaterar till Mau:s utbildningar.

Utbildningsutbud

I föregående delar av självvärderingen har vi vid flera tillfällen återkommit till det strategiska arbetet med utbildningsutbudet som ett sätt att bredda rekryteringen. Mau vill utveckla utbudet mot större balans mellan program och fristående kurser, högre grad av flexibla studieorter och erbjudanden om olika studietakt för att göra det möjligt för studenter med olika levnadsomständigheter att studera. Det ska samtidigt avvägas mot att campusutbildning, att vara en del av universitetsmiljön, är särskilt gynnsam för de grupper som tvekar att ta steget till högre utbildning och något som Mau värnar. Universitetet erbjuder också kompletterande utbildningar för akademiker med utländsk examen och olika behörighetsgivande utbildningar.

För den som är intresserad av högre studier, men känner tvekan att ta steget, finns i olika tappning sedan 2003 utbildningen *Akademisk introduktionstermin*. Kursen förbereder för akademiska studier och skapar möjlighet till ”mjukare” övergång. Den innehåller bland annat akademiskt skrivande, studieteknik och idé- och lärdoms historia. Exempel på utbildningar riktade till specifika målgrupper är förutbildningar som *Behörighetsgivande utbildning i svenska för personer med gymnasieutbildning från annat land* och *Naturvetenskapligt/tekniskt basår*.

Mau har också en lång och bred erfarenhet av kompletterande utbildningar för akademiker med utländsk examen, och ger både utbildningsspecifika och individuella program.

På flera fakulteter finns det utbildningar som har en genomtänkt struktur för breddad rekrytering. *Visuell kommunikation* har flera fristående kurser knutna till programmet som syftar till att stimulera till övergång till själva programmet. Ett liknande sätt att underlätta studenters inträde till program är att göra inledande programkurs fristående, som på *Interaktionsdesign*. Vid Institutionen för samhälle, kultur och identitet har ett antal fristående kurser på deltid/kvällstid under lång tid tjänat som breddad rekryteringsgrund med innehåll avsett att attrahera studenter som traditionellt inte söker sig till högskola eller universitet. Exempel på en sådan kurs är *Rockmusik, ungdom och samhälle*. Ett liknande arbete finns vid Fakulteten för teknik och samhälle där man erbjuder fristående kurser som inte har särskilda behörighetskrav. Vid Fakulteten för lärande och samhälle arbetar man med regeringsuppdraget *Fler vägar in i läraryrket*. Det är ett samarbete mellan sju lärosäten som arbetar med att utveckla kortare kurser med flexibelt upplägg med syfte att främja tillträde till lärarprogrammen.

Reflektioner

Mau har många aktiviteter som både är etablerade och som genomförs systematiskt. Av flera skäl ser vi det som en styrka att ha ett reguljärt utbud av insatser och utbildningar som främjar den breddade rekryteringen. Dels ger kontinuitet bättre förutsättning för utveckling när utbildningar och aktiviteter föds ur behov som identifieras under pågående verksamhet. Dels har lärosätet en beredskap och behöver inte bygga upp ny verksamhet och kompetens när samhällsförändringar ger en ökad efterfrågan på universitetets tjänster. Det gäller exempelvis vid stora flyktingströmmar eller perioder av lågkonjunktur med arbetslöshet.

Vidare är goda relationer och starka nätverk med externa aktörer viktiga för utveckling av arbetet med breddad rekrytering. Parterna känner varandra och vägen att pröva och sjösätta nya idéer blir kortare. Mau ser också att samarbeten med andra lärosäten och berörda myndigheter är avgörande för många aktiviteter, såsom validering, folkhögskolearbetet och *Fler vägar in i läraryrket*.

Framöver kan det finnas behov av att undersöka förutsättningarna för riktade aktiviteter för breddad rekrytering till forskarutbildning. Inom det området är lärosätet inte lika erfaret.

I arbetet med SWOT-analysen har det också framkommit att vi kan utveckla samarbetsytor som riktar sig till ännu yngre skolelever än de vi möter idag. Vi kan också behöva utöka samarbeten med kommuner utanför Malmö stad.

Utifrån målsättningen att studentpopulationen vid Mau ska återspegla samhället som helhet så kan aktiviteter för att bredda rekryteringen sägas vara framgångsrika för studenter med utländsk bakgrund, även vad gäller utbildning på forskarnivå. I relation till kön och föräldrars utbildningsbakgrund skulle fler aktiviteter kunna riktas mot att rekrytera män från mer studieovana hemmiljöer. Ett sätt är att utöka arbetet med alternativt urval. Utifrån erfarenheter från *Tandläkarutbildningen*, som för närvarande pausat alternativt urval, vet vi dock att det finns både fördelar och utmaningar med det. Arbetet med validering skulle också kunna utökas i syfte att bredda rekryteringen, men det kräver en särskild ersättning i enlighet med Valideringsdelegationens förslag.

Hur följer lärosätet upp resultatet från arbetet med breddad rekrytering?

Breddad rekrytering och breddat deltagande är en integrerad del av universitetets **kvalitetsarbete**. Det följs upp på olika sätt genom enkäter, utbildningsgranskningar, vid inrättande av nya program och ämnen samt vid kvalitetsdialoger.

Mau har ett utbildningsnära kvalitetsarbete där årliga dialoger är den främsta formen för systematisk uppföljning. Kvalitetsdialoger hålls på flera organisatoriska nivåer med varierande innehåll från år till år, beroende på fakulteters och institutioners olika behov. Breddad rekrytering och breddat deltagande är så gott som alltid med i någon form. 2019 var breddad rekrytering och breddat deltagande ett uttryckt fokus i alla fakulteters dialoger. Fakulteternas arbete med konkreta aktiviteter redovisades då i den sammanfattande rapporten från kvalitetsdialogerna⁵. Denna rapport delades med universitetsstyrelsen och spreds inom lärosätet.

Vid inrättande av nya utbildningar, huvudområden och/eller examensnivåer ställs krav på att det finns förutsättningar för breddad rekrytering och breddat deltagande. Motsvarande kvalitetskrav ställs vid universitetets egeninitierade utbildningsgranskningar. Där ska alla program redogöra för och reflektera kring hur utbildningen systematiskt arbetar med inkludering för att ge förutsättningar för breddat deltagande. Inom kvalitetsarbetet på forskarnivån är breddad rekrytering och breddat deltagande inte lika explicit framlyft, då det historiskt inte varit ett framträdande perspektiv. I de övergripande riktlinjerna för forskarutbildning uttrycks dock att universitetets profil med att adressera samhällsutmaningar ska genomsyra även forskarutbildningen, vilket kräver ett öppet förhållningssätt och en berikande mångfald.

De enkäter som genomförs i kvalitetsarbetet bidrar till att både få bättre kunskap om befintliga studenter och doktorander, studenter på väg att avsluta sin utbildning och alumner. I enkäterna ställs frågor bland annat om hur deras erfarenheter tagits om hand i utbildningen och om de upplevt sig diskriminerade. Enkäternas resultat följs upp lokalt av respektive utbildning.

Sedan 2019 har **Rådet** uppdraget från rektor att följa upp lärosätets utåtriktade aktiviteter avseende breddad rekrytering. Rådet har successivt påbörjat detta arbete.

Muvah har ett uppdrag att med hjälp av djupgående analyser av bakgrundsdata hämtad från SCB följa upp malmöelevers vägar genom hela utbildningssystemet. Syftet är att genom dessa analyser, tillsammans med kvalitativa studier i form av djupintervjuer, fokusgrupper etc., förstå vilka mekanismer som ligger bakom ungdomars vägval. Det är därmed ett sätt att öka kunskapen om vilka insatser för breddad rekrytering som kan ha effekt. På så sätt rustas Mau i samverkan med Malmös skolorganisation för att bredda rekryteringen med en bättre träffsäkerhet.

Introduktionen av studenter som beskrivits ovan har en etablerad process även för uppföljning. Till introduktionsprocessen kopplas också **Early Alert**, en tidig uppföljning av studenter som inte har tagit några poäng efter 10 veckors studier på Mau. Studenterna erbjuds stöd och vägledning hos sin fakultetsvägledare via mejl som följs upp i en telefonintervju. Early Alert har två huvudsakliga syften: Dels att uppmärksamma studenter på den aktuella problemsituationen och erbjuda ett

⁵ Sammanfattande rapport efter kvalitetsdialoger 2019, s. 8–9, <https://mau.app.box.com/s/71b3v7xh8cp460flulfx21ax7olix6a9>

anpassat individuellt stöd, dels att systematiskt kartlägga studenters erfarenheter och utifrån resultaten arbeta vidare med universitetsövergripande förbättringar. Utvärdering görs en i en rapport av sammanställd och analyserad kvantitativ och kvalitativa data. Arbetet samordnas av Studentcentrum i samarbete med forskare från CAKL.

Reflektioner

Lärosätet ser ett stort behov av att bygga upp och bedriva forskning kring breddad rekrytering och breddat deltagande, vilket lärosätet också uppmärksammat i flera budgetunderlag till regeringen. Orsak och verkan för aktiviteter med lång tidshorisont kan vara svårt att påvisa och uppföljning kan vara ett komplext arbete. Man kan konstatera att det trots det bedrivs uppföljande aktiviteter inom arbetet med breddad rekrytering och att det finns goda exempel som skulle kunna spridas. Det är också med ödmjukhet universitetet identifierar att det uppföljande arbetet kan stärkas. Uppföljning av breddad rekrytering är en integrerad del i kvalitetssystemet, vilket är en styrka, men det finns exempelvis en underutnyttjad potential i de enkäter som genomförs. Det uppföljande arbetet skulle också kunna utvecklas genom att samlas än mer under Rådet. Genom arbetet med självvärderingen har vi också blivit uppmärksammade på att en del aktiviteter inte haft någon specifik uppföljning. Flera av dem följs indirekt upp genom arbetet inom Muvah, vars rapporteringar dock inte kan peka på specifika orsakssamband.

Bilagor

Bilaga 1: Vägledande principer för framtidens utbildningsutbud

Bilaga 2: Strategi 2022

Bilaga 3: Målbild för breddad rekrytering och breddat deltagande

Bilaga 4: Inrättande och sammansättning av Rådet för breddad rekrytering och breddat deltagande

Bilaga 5: Senaste överenskommelsen för MUVAH

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.

Styrkor	Svagheter
<ul style="list-style-type: none"> Breddad rekrytering har varit en del av lärosätets arbete och identitet från start. Det har gett oss ett naturligt sätt att arbeta med frågorna och även attraherat personal som är intresserad av att arbeta med heterogena studentgrupper. Breddat deltagande är nära kopplat till breddad rekrytering. Alla aktiviteter vi gör och vårt förhållningssätt i att vara ett inkluderande lärosäte bidrar till att bredda rekryteringen. Våra riktade aktiviteter till skolelever (såsom Näktergalen, Inspiration 5, Muvah). Lärosätet ser breddad rekrytering som en demokratifråga och som något som ger mervärde i undervisningen. Placeringen i det mångkulturella och mångfacetterade Malmö ger en god grund för att bredda rekryteringen. Samarbetet med staden är också en styrka. Det finns ett strategiskt arbete som bottnar i strategidokumentet Strategi 2022 och som förtydligats genom framtagande av en Målbild för breddad rekrytering och breddat deltagande. Rådet som samordnar frågorna leds av en person ur universitetets ledning. Vårt utbildningsutbud, med många professionsutbildningar, bidrar till en breddad rekrytering. Det ger i sin tur en breddad rekrytering till forskarutbildning. Utbildningsutbudet med internationella kandidatutbildningar samt den kultur vi kan erbjuda är tilltalande för internationella studenter. 	<ul style="list-style-type: none"> Insatserna är delvis fragmentariska och behöver samlas och systematiseras mer. Målbilden och Rådet ger troligen den samlande kraft som behövs. Styrkedjan för arbetet är inte stark överallt, vilket kan göra ansvarsfördelningen otydlig. Vi behöver bli bättre på att följa upp våra insatser och på att samla ihop dem. Vårt arbete behöver sträcka sig längre ner i åldrarna än till högstadiet och gymnasiet. Vi behöver vidga vårt arbete med samarbetspartners, så att vi inte missar regionen (utanför Malmö). Definitionen av breddad rekrytering är inte tillräckligt etablerad vilket gör det otydligt. Inom forskarutbildning är det ett rätt så osynligt begrepp. Det är inte alltid tydligt på vilket sätt rekryteringen ska breddas och på vilken nivå den ska ses. Vilka är målgrupperna? Här kan vi till exempel även behöva fler nyckeltal. Risk att vi lutar oss tillbaka och känner oss nöjda med det vi gör. Universitetet behöver utveckla starkare tvåspråkiga utbildningsmiljöer. Vi använder inte möjligheterna i antagningssystemet tillräckligt, till exempel alternativa urval och tillträde genom reell kompetens.

Möjligheter	Hot
<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisering ger nya möjligheter på olika sätt. Inte minst vad gäller tillgänglighet, vilket gör att vi kan nå bredare grupper. • Den geografiska placeringen ger goda förutsättningar för nätverk och samverkan. Vi har pålitliga partnerskap. Vi har närhet till kontinenten och även till kulturell mångfald. • Utöka våra nätverk och samverkan, såsom med fler lärosäten och kommuner, vilket också ger möjligheter till mindre belastning på Mau. • Målbilden kan bidra till att skapa större samsyn kring arbetet och frågorna. • Det finns flera alternativa sätt att anta studenter till Mau, vilket vi skulle kunna bli bättre på att använda. Alternativt urval kan användas i högre utsträckning än idag, vårt valideringsarbete skulle kunna stärkas ytterligare och flexibla utbildningsvägar (så som "Fler vägar in i läraryrket") spridas som goda exempel. • Diversifiering ger i sig bättre representation av studenternas behov. • I tider av lågkonjunktur (så som under pandemin) söker sig fler till högre utbildning, vilket kan ge möjligheter att bredda rekryteringen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Minskade anslag ger för lite tid och resurser att arbeta med frågorna. Konkurrerar också med andra viktiga frågor. • Traditionella sätt att "mäta" lärosäten stimulerar inte till att arbeta med breddad rekrytering. Universitetsblivandet riskerar att leda till ett för stort fokus på forskning. • Det behövs mer forskning om ämnet, bland annat för att kunna göra fler problemformuleringar än de som nu finns. • Det lönar sig inte alltid att studera och akademisk utbildning efterfrågas inte alltid av samhället. • Vi kan vara bekväma med att jobba med befintliga samverkanspartners och glömmar bort andra. • Engagemanget får inte tappas, det händer inte av sig självt utan det krävs ett aktivt arbete som tydligt leds framåt och följs upp samt ses som en självklar del av varje medarbetares arbete. • Avgifter för internationella studenter utgör ett stort hinder. • Engagemanget för breddad rekrytering riskerar att minska om söktrycket ökar.

Framtagande av SWOT-analysen

SWOT-analysen genomfördes som en digital workshop under en eftermiddag. Rådet för breddad rekrytering och breddat deltagande utgjorde den centrala gruppen, men var också förstärkt med nyckelpersoner från olika delar av universitetet, inklusive studenter. Deltagarna delades in i på förhand bestämda breakout-rooms under två längre pass. Det första passet fokuserade styrkor och svagheter och det andra fokuserade möjligheter och hot. Under tiden diskussionerna pågick skrevs reflektioner ner i det digitala verktyget Wooclap. Råmaterialet sammanställdes till en gemensam fil så att varje del av SWOT-analysen fanns på samma ställe.

Huvudansvariga för att skriva självvärderingen har därefter gått igenom råmaterialet och sammanställt det som bredare punkter i tabellerna ovan. Sammanställningen av SWOT-analysen enligt ovan samt utkast till nedanstående reflektioner skickades till samtliga deltagare både som återkoppling och för yttrande. Justeringar av sammanställning och reflektioner har därefter gjorts, så att reflektionerna nedan och sammanställningen i tabellen ovan motsvarar deltagarnas bild av analysen och dess slutsatser.

Reflektioner över SWOT-analysen

De styrkor som lyfts i SWOT-analysen återspeglar att breddad rekrytering och breddat deltagande har varit en tydlig profil och självbild för lärosätet sedan det bildades. Flera av de konkreta aktiviteter som genomförs vid lärosätet har lyfts fram som styrkor. Det gäller både aktiviteter för att bredda rekryteringen, och aktiviteter som ger möjlighet till breddat deltagande. Det inkluderande förhållningssättet är en styrka för båda. Det finns också ett strategiskt arbete från universitetets ledning som sedan en tid också förtydligats genom *Målbild för breddad rekrytering och breddat deltagande*. Målbilden och tillkomsten av Rådet ger också möjligheter att skapa samsyn, samla och systematisera arbetet, vilket svagheter i SWOT-analysen pekar på behövs. I det arbetet kan ytterligare konkretisering av *vad* som ska breddas och på vilken organisatorisk nivå det ska ske behöva göras, exempelvis genom användandet av nyckeltal.

Styrkan i lärosätets profil och självbild kan ur ett annat perspektiv utgöra en risk för att det aktiva arbetet avstannar för att vi känner oss nöjda med det vi gör. Arbetet händer inte av sig självt, utan det krävs aktiva insatser av personer i verksamheten på olika organisatoriska nivåer. Lärosätet attraherar lärare som är intresserade av att arbeta med heterogena studentgrupper och det finns ett stort engagemang, vilket är en styrka. En stor utmaning i att hålla i arbetet är att verksamheten upplever att det finns för lite tid och resurser att arbeta med frågorna och att arbetet också konkurrerar med övriga frågor som är av vikt att arbeta med. Här blir det därför också viktigt att styrkedjan är stark överallt samt att vi följer upp arbetet på ett mer systematiskt sätt över hela lärosätet.

Styrkorna i arbetet går också tillbaka på anledningar till att lärosätets bildades, så som att det fanns ett behov av att etablera en högskola i Malmö för att möta den låga utbildningsnivån och den höga arbetslösheten. Den geografiska placeringen är fortsatt en viktig del i lärosätets utveckling och profil. I tider av stark konjunktur minskar oftast intresset för högre studier, vilket kan vara mer trendkänsligt i städer som Malmö där den akademiska traditionen inte varit stark. Mot bakgrund av att Mau har en stark regional rekrytering blir det långsiktiga arbetet med att utveckla utbildningsutbudet ett sätt att möta konjunktursvängningarna och det omgivande samhällets behov och förväntningar. Likaså att vidga våra nätverk och samarbetspartners. Både för att stärka arbetet, eftersom det behöver göras i samarbete med andra, och för att avlasta universitetet. Här behöver vi också överväga att starta samarbeten som riktar sig till yngre målgrupper än de vi främst arbetar mot idag.

För utbildning på forskarnivå är det en styrka att lärosätets många professionsutbildningar bidrar till breddad rekrytering, vilket i sin tur ger en breddad rekrytering till forskarutbildning. Främst för att forskarutbildningens ämnen vid Mau historiskt sett haft stark anknytning till professionsutbildningar som traditionellt har en bredare rekryteringsbas än generell examen, men också för att ett lärosäte med bred rekrytering ger större möjligheter att få en bredd av studenter intresserade av forskarutbildning. Det finns en utvecklingspotential i att prata om breddad rekrytering till forskarnivå på en bredare front.

En svaghet som identifierats är att vi inte använder antagningssystemets fulla potential. Vid lärosätet finns det 18 utbildningar som använder sig av alternativt urval och vi har ett välfungerande och

etablerat arbete med validering. Här finns möjligheter att utöka arbetet. Likaså finns det goda exempel på flexibla utbildningsvägar som bör spridas, så som *Fler vägar in i läraryrket*. För antagning av internationella studenter som behöver betala studierna utgör avgiften ett hinder för att bredda rekryteringen. I övrigt är vårt erbjudande i form av utbud och kultur till internationella studenter en styrka, även om de studenter som kommer till oss kan känna sig begränsade av att utbildningsmiljön inte alltid har en fullutvecklad tvåspråkighet.

Digitaliseringens möjligheter, som inte minst blivit tydliga under pandemin, ger universitetet nya möjligheter att nå bredare grupper. Här finns en potential att utveckla aktiviteter för att bredda rekryteringen som också kan genomföras digitalt. Digitaliseringen kan också bidra till att utveckla uppföljningen av aktiviteterna. Universitetets utveckling av utbildningsutbudet i enlighet med *Vägledande principer för framtidens utbildningsutbud* har fått en stor skjuts vad gäller utveckling av digitaliserad utbildning. Digitaliserad utbildning tilltalar dock inte alla grupper av studenter, utan kan istället göra att steget till högre utbildning ökar.

Bland de yttre omständigheterna konstaterar vi att akademisk utbildning inte alltid efterfrågas, vare sig av individer eller av samhället. Vi ser också att det skulle behöva bedrivas mer forskning kring ämnet samt att traditionella sätt att ”mäta” lärosäten inte stimulerar till att arbeta med breddad rekrytering. Det gör att det finns en utmaning i motsättningen mellan uppdraget och förutsättningarna för det.

Utmaningar och hinder att arbeta vidare med

Av ovanstående reflektioner framträder några utmaningar som universitetet kan behöva arbeta vidare med. Prioritering av dem görs i samband med att Rådet för breddad rekrytering och breddat deltagande arbetar med den handlingsplan som ska tas fram under 2021.

- Ytterligare konkretisering av *vad* som ska breddas och på vilken organisatorisk nivå det ska ske. Här kan vi behöva använda oss av nyckeltal.
- Organisationen upplever att det finns för lite tid och resurser att arbeta med frågorna och att arbetet också konkurrerar med övriga frågor som är av vikt att arbeta med. Är det så och vilka vägar kan hittas så att arbetet inte riskerar att stanna av eller bli personberoende?
- Stärka hur arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande styrs.
- Uppföljningsarbetet behöver stärkas. Här ingår att titta på digitala former för uppföljning.
- Utveckling av utbildningsutbudet för att möjliggöra bredare rekrytering.
- Vidga nätverk och samarbetspartners för att nå yngre åldersgrupper samt grupper utanför Malmö.
- Utveckla breddad rekrytering till forskarutbildning. I det ingår att titta på hur vägledning och marknadsföring till interna studenter kan utvecklas.
- Utveckla aktiviteter och utöka befintliga aktiviteter som gör att vi kan använda antagningssystemets fulla potential.
- Utveckla aktiviteter för att bredda rekryteringen som också kan genomföras digitalt.