

Breddad rekrytering

Självvärdering

Innehåll

1.	BAKGRUNDSBESKRIVNING	2
2.	VAD VILL LÄROSÄTET UPPNÅ MED ARBETET?.....	4
3.	HUR SKAPAR LÄROSÄTET RAMAR OCH FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ARBETET?	5
4.	VAD GÖR LÄROSÄTET I SITT ARBETE MED BREDDAD REKRYTERING?	7
4.	HUR FÖLJER LÄROSÄTET UPP RESULTATET FRÅN ARBETET MED BREDDAD REKRYTERING?	11
5.	SWOT	11

1. Bakgrundsbeskrivning

Luleå tekniska universitet (LTU) bedriver utbildning på grundnivå och avancerad nivå vid fyra campusorter: Luleå, Piteå, Skellefteå samt Kiruna. Universitetets utbud av utbildningar omfattar ett flertal områden, såsom samhällsvetenskap, teknik och naturvetenskap, hälsovetenskap, konst och media samt lärarutbildningar. Universitetet är ett programuniversitet och målbilden för fördelningen av helårsstudenter inom de olika områdena är 40 % teknik och naturvetenskap, 15 % samhällsvetenskap, hälsovetenskap 10 %, konst och media 5 %, lärarutbildningar 10 % samt utbildningar på avancerad nivå 3 %. Därtill är målet att fristående kurs ska utgöra 17 % av den totala volymen. Inom programutbudet återfinns 96 % av studenterna i utbildningar som börjar på grundnivå. För fristående kurs utgörs 91 % av studenter som läser kurser på grundnivå. År 2020 hade lärosätet drygt 7 700 helårsstudenter i det reguljära utbildningsutbudet. En stor del av universitetets program och kursutbud ges med nätbaserad undervisning, vilket möjliggör och tillgängliggör utbildning till medborgare och arbetsmarknad i hela landet. Utveckling av nätbaserad utbildning har skett under en lång följd av år och har under senare år legat tämligen stabilt på drygt 30 % av det totala antalet helårsstudenter. I universitetets programutbud ingår ett tjugotal utbildningar som genomförs nätbaserat. Sammantaget utgör dessa 20 % av helårsstudenterna för program. Andelen program med nätbaserad undervisning förväntas öka. Inom det fristående kursutbudet utgörs 75 % av nätbaserad undervisning.

Universitetet har under hela sin femtioåriga existens ställts inför utmaningar i studentrekryteringen som i flera fall kan kopplas till lärosätets utveckling och utökning av utbildningsprogram. Till tekniska utbildningar är den könsmissiga snedrekryteringen en stor utmaning och är ständigt föremål för insatser av olika omfattning och inriktning. I nuvarande programutbud är utmaningen med ojämn könsfördelning även tydlig inom lärarutbildningar och de hälsovetenskapliga utbildningarna. Även andra utmaningar finns och i många fall delas dessa utmaningar med övriga lärosäten. Där universitetet har varit framgångsrikt, exempelvis vad gäller distansutbildning, framgår att studentpopulationens åldersstruktur skiljer sig något åt i nationella jämförelser. En annan faktor som påverkar förutsättningarna för breddad rekrytering är lärosätets geografiska läge med låg övergång till högre studier från inlandskommunerna. De programområden som uppvisar tydligast mönster vad gäller snedrekrytering är de områden där de flesta studenter läser till en yrkesexamen. Rekryteringsinsatserna inom breddad rekrytering har av den anledningen koncentrerats dit.

Teknikutbildningar domineras av civilingenjörsutbildningar. Studenter på civilingenjörsutbildningar har alltid till övervägande del varit män. Nationellt är könsfördelningen idag 30/70 mellan kvinnor och män. LTU:s andel kvinnor är några procentenheter lägre men med variationer bland de olika civilingenjörsutbildningarna. Universitetet erbjuder idag 15 civilingenjörsutbildningar varvid exempelvis data- och maskinteknik har endast drygt 10 % kvinnor medan civilingenjör arkitektur har drygt hälften kvinnor.

Civilingenjörstudier, som bedrivs som campusutbildningar, rekryterar också i hög utsträckning studenter med en förälder med minst 3-årig högskoleutbildning och de flesta civilingenjörstudenter påbörjar sina studier tämligen direkt efter avslutad gymnasieutbildning (medianålder 20 år). Civilingenjörstudier attraherar i lägre grad utrikes födda eller de som är födda i Sverige med två utrikesfödda föräldrar. LTU följer här den nationella bilden.

Högskoleingenjörstudier attraherar nationellt främst den yngsta gruppen studenter (medianålder 21 år) men sambandet mellan studievelet och föräldrarnas studiebakgrund är betydligt svagare. LTU skiljer sig något åt något då lärosätet även har en del äldre nybörjarstudenter. Detta kan förklaras med att högskoleingenjörstudier i elkraftteknik respektive underhållsteknik har bedrivits utlokaliserat ute i regionen eller distansanpassat, och har då rekryterat ur en äldre målgrupp.

Läroverksamheten, som idag utgör 10 % av utbildningsvolymen, har en större könsmässig snedrekrytering än teknikutbildningar, fastän med män i klar minoritet. Nationellt har andelen män som påbörjat förskolläroverksamhet under senare år utgjort 5-7 % av studenterna. Motsvarande siffra för grundläroverksamhet (både F-3 och 4-6) är drygt 20 %. För ämnesläroverksamhet är andelen män och kvinnor ungefär lika stor. LTU skiljer sig här inte nämnvärt från de nationella siffrorna, med undantag för grundläroverksamhet där andelen män är ca 5 procentenheter lägre än det nationella genomsnittet. Med en medianålder på 24 år är åldersstrukturen högre än ingenjörstudier. Lärosätet skiljer sig här från den nationella bilden med en högre ålder på nybörjarstudenter än genomsnittet, vilket förklaras med att programmen uteslutande ges på distans och således rekryterar ur en annan målgrupp.

Utbildningar inom *vård och omsorg* har flera gemensamma drag med läroverksamheten. Nationellt rekryterar utbildningarna inom området i huvudsak kvinnor; ca 85 % av nybörjarna på sjuksköterskeutbildningar är kvinnor och de utgör nästan lika stor andel inom exempelvis arbetsterapeututbildningar. För fysioterapeututbildningar är könsfördelningen mer jämn då kvinnor utgör strax över 60 % av studenterna. Vad gäller ålder på nybörjare så är medianåldern för nybörjare på nämnda utbildningar ca 24 år. Universitetet följer det nationella mönstret i stort, med undantag för nybörjare på arbetsterapeutprogrammet där män endast utgör knappt 10% av nybörjarna och där lärosätets studenter är äldre än rikets i övrigt. Det sistnämnda kan förklaras av att utbildningen ges på distans och således når en annan målgrupp. Nationellt söker sig både utrikes födda och födda i Sverige med två utrikes födda föräldrar i högre utsträckning till yrkesutbildningar inom *vård och omsorg*. Hur detta ser ut för LTU saknar universitetet information om.

Universitetet bedriver idag utbildning på forskarnivå inom ramen för knappt 70 forskningsämnen och antalet doktorander var år 2020 knappt 600 personer. Kvinnor som andel doktorandnybörjare utgör nationellt ca 50 %. Vid LTU är motsvarande siffra ca 35 %. Detta kan till stor del förklaras av att drygt 70 % av lärosätets forskningsämnen ligger inom teknisk fakultet, där män traditionellt varit i majoritet inom grundutbildningen. Andelen kvinnliga doktorander inom teknik har dock ökat under den senaste tioårsperioden och ligger idag strax över 30 %. Medianåldern för doktorandnybörjare vid lärosätet följer riket väl med en medianålder på ca 29 år.

Andelen nybörjarstudenter vid LTU där föräldrarna har minst 3-årig högskoleutbildning har ökat med drygt 10 procentenheter mellan läsåren 2008/09-2017/18 och nivån 40 % av nybörjarstudenterna är likvärdig med övriga universitet utanför storstadsområdena. Det finns samtidigt skillnader mellan olika programområden. Nationellt sett finns ett samband mellan utbildningens längd och nivå å ena sidan och andel av studenter vars föräldrar har minst 3-årig högskoleutbildning å andra sidan. Det saknas uppgifter för hur det mer precist ser ut vid LTU men det är rimligt att lärosätet följer det nationella mönstret där 60 % av nybörjarstudenterna på civilingenjörsutbildningar har föräldrar med minst 3-årig högskoleutbildning. Professionsutbildningar inom hälsa och lärande uppvisar betydligt lägre siffror på 20-35 %. Kandidatutbildningar placerar sig kring 40 % och för masterutbildningar eller utbildning på forskarnivå har ca hälften av nybörjarna föräldrar med minst 3-årig högskoleutbildning.

Av totala antalet nybörjare rekryterar lärosätet drygt 20 % från Norrbotten och Västerbotten, där kvinnor utgör en något större andel. Övriga stora rekryteringsbaser är de tre storstadsregionerna. Andelen programnybörjare från de nordligaste länen är drygt 50 %, vilket skapar en rekryteringsmässig sårbarhet då utbildningsnivån i dessa län är något lägre än riket i övrigt. Detta gäller också övergångsfrekvensen till högre studier som snarast har sjunkit, medan trenden i många andra län har varit den motsatta. Bland Norrbottenskommunerna finns exempel där en fjärdedel av ungdomarna med avslutad gymnasieutbildning har påbörjat högskoleutbildning inom tre år, medan motsvarande siffra för riket är strax över 40 %.

Övergång till högskolestudier är nationellt vanligare bland kvinnor än bland män och detsamma gäller Norrlandslänen. Detta kan delvis förklaras av en god arbetsmarknad, särskilt inom traditionellt mansdominerade yrken, men utgör tillika en stor utmaning i en region där det finns stora behov av arbetskraft med högskoleutbildning.

Födda i Sverige med två utrikes födda föräldrar utgör nationellt sett en allt högre andel av högskolenybörjarna och har fördubblats över perioden 2007-2017. Vid LTU har andelen varit tämligen oförändrad. Däremot har det skett en viss ökning av utrikesfödda, vilket skiljer sig från det nationella läget där det har varit oförändrat. Eventuellt kan detta ha ett samband med lärosätets utbud av distansutbildning.

Sammanfattningsvis finns ett antal utmaningar där det för universitetets del är den könsmässiga snedrekryteringen som är den största utmaningen. Andra utmaningar som lägre övergångsfrekvens till studier samt begränsat rekryteringsunderlag i regionen påverkar också lärosätets förutsättningar.

2. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

I universitetets vision 2030 har jämställdhet ett stort fokus och en av huvudstrategierna är Välkommande kultur. Det innebär bland annat att alla, oavsett bakgrund, ska se möjligheterna med högre studier och känna sig välkomna och inkluderade i den akademiska miljön. Utbildning är en

viktig förutsättning för demokratin och breddad rekrytering skapar möjligheter till en mer heterogen miljö inom universitetet, vilket berikar samt utvecklar utbildning och forskning. Därmed ökar kvaliteten i verksamheten som i förlängningen också bidrar till samhällets utveckling.

Det är av största vikt att ta tillvara kompetens som finns där utbildningstradition saknas eller där social eller etnisk bakgrund, funktionshinder, kön eller sexuell läggning kan vara ett hinder för att påbörja studier i allmänhet eller inom ett visst område. Gymnasieelever med goda meritvärden väljer tyvärr bort högre studier på grund av social bakgrund, vilket skapar en snedrekrytering till högskolan. För att universitetet på bästa sätt ska bidra till nytta i samhället är det avgörande att alla studenter med förutsättningar att klara högre studier ser det som ett naturligt val. Breddad rekrytering ger större efterfrågan på utbildningsplatser och säkrar att de bästa studenterna, oavsett bakgrund, antas. Detta bidrar till att universitetet utvecklas och levererar bättre resultat till det omgivande samhället.

Breddad rekrytering till grundutbildning skapar i sin tur bättre förutsättningar för breddad rekrytering till doktorandstudier och är en oerhört viktig del i universitetets arbete med jämställdhetsintegrering. Vid rekrytering till doktorandstudier gäller att vid lika meriter ska underrepresenterat kön inom forskningsämnet prioriteras.

3. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Från vision och huvudstrategier till riktlinjer och operativa insatser: Ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering löper från universitetets vision, huvudstrategier, strategiska satsningar, planering och uppföljning ner till riktlinjer och operativa insatser. Några av delmålen i universitetets vision och huvudstrategi som kopplar till breddad rekrytering är att vi har goda studie- och arbetsmiljöer som är inbjudande för studenter, medarbetare och besökare oavsett bakgrund och nationalitet, att vi har en professionell, inkluderande mottagandeorganisation för studenter, medarbetare och besökare och att vi har en jämställd organisation.

Detta innebär att universitetet ska öka antalet kvinnor som är professorer, inklusive gäst- och adjungerade professorer, öka mångfalden på ledande, icke akademiska, befattningar inom universitetet, genomföra utbildning inom jämställdhetsintegrering för personer med ledande befattningar samt inkludera examinerande moment i jämställdhet i alla våra utbildningsprogram. Universitetet har under våren genomfört demokratiska samtal med studenter och anställda, vilka ska följas upp. Vidare har universitetet genomfört en medarbetarenkät där bl.a. frågor om diskriminering ingår. Enkäten ska analyseras och åtgärder vidtas.

En av universitetets huvudprocesser är "Utveckla utbud". Med utgångspunkt i universitetets vision och strategier utvecklas universitetets utbildningsutbud. Utfall och erfarenheter från utvärderingar samt tidigare års resultat utgör grunden för förändringar i utbildningsutbudet. Inom ramen för universitetets strategiska satsningar under 2020-21 har universitetet satsat 8 mnkr på pilotprojekt för nydanade utbildningar. Utbildningarna förväntas möta samhällsutmaningar, stärka utbildningens relevans på arbetsmarknaden, beakta jämställdhet och likabehandling, bidra till breddad rekrytering, utveckla undervisningsformer samt säkerställa mångvetenskapliga och internationella inslag. 800 tkr har satsats

på jämställdhet i utbildning under åren 2019, 2020 samt 2021 och avser aktiviteter och aspekter i utbildningarna för att öka andelen nybörjare och kvarvarandegrad av underrepresenterat kön för ett antal utbildningar.

Internationalisering: Universitetet satsar på ökad internationalisering – såväl bland medarbetare och forskarstuderande som bland studenter på grundutbildning – genom ett ökat internationellt utbud och projektet UNIVERSEH, ett treårigt projekt som kommer att ge universitetets studenter och medarbetare möjlighet att stärka internationalisering och utbyten inom Europa. Att möjliggöra mobilitet för studenter med funktionsnedsättning är del i projektet.

Pedagogisk idé: Universitetets pedagogiska idé fokuserar studenters självständighetsutveckling och kunskapsbearbetning, vilket är särskilt viktigt för att studenter utan studietraditioner ska växa in i en akademisk identitet. Pedagogisk idé som ramverk ligger till grund för lärares kompetensutveckling och utgör en basal del av den behörighetsgivande kursen i högskolepedagogik som lärare behöver för att undervisa vid LTU. Den behörighetsgivande kursen i pedagogik innehåller även inkludering som ett område där alla lärare examineras i UDL:s principer (UDL står för Universal design for Learning). Den pedagogiska idén innehåller också mallar och guider för utvärdering och säkring av kvalitetsutveckling både på kurs- och programnivå. Nio stycken principer har identifierats och guidar lärares arbete och kursutveckling, både analogt men inte minst för övergång till ett digitaliserat format med bibehållen fokus på studenternas lärande.

Studentmedverkan: Universitetet involverar studenter i studentrekryteringsarbetet. Studenternas synpunkter, åsikter och förslag efterfrågas och tas tillvara i arbetet.

Uppförandekod: Under 2020 arbetade universitetet fram en uppförandekod för såväl studenter, medarbetare som samarbetspartners samt webbplatsen Trygg på LTU i syfte att motverka diskriminering och trakasserier av alla slag och att få alla studenter, oavsett bakgrund, att känna sig välkomna och trygga vid universitetet: <https://www.ltu.se/ltu/Trygg-pa-universitetet>

HR Excellence in Research: LTU har som första svenska lärosäte fått utmärkelsen "HR Excellence in Research" (HRS4R). Det betyder att universitetet har utvärderats och godkänts av EU-kommissionen för genomförd implementering av "Europeiska stadgan för forskare" och "Riktlinjer för rekrytering av forskare". I enlighet med Europeiska Rådets ambition att stärka Europa till världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi, vill man genom stadgan förbättra villkoren för den fria forskningen, främja den öppna arbetsmarknaden för forskare genom att öka mobiliteten, motverka diskriminering av alla former, främja tillgång och utbyte av kunskap samt främja ett kontinuerligt kvalitetsarbete hos europeiska lärosäten.

Kvalitet i universitetets rekryteringsprocesser säkerställer en breddad bas av kandidater som går vidare i varje steg. Universitetet har ett antal urvalsmetoder för att undvika bias i rekrytering, t.ex. i videointervjuer, personlighetsanalyser och arbetsprover. HR utbildar kontinuerligt ledningsfunktioner och anställningsnämnderna i rekrytering och där ingår också genusmedvetna hållplatser som ett sätt att säkerställa jämställdhetsperspektivet i hela rekryteringsprocessen. Kvalitetskontroller på rekryteringsprocessen sker genom internkontroller i form av stickprov på avslutade ärenden. Det är ett kontinuerligt arbete med att se över utformningen, placeringen, ordval i annonser samt att göra dem

tillgängliga på engelska i syfte att nå nya målgrupper. Användning av sociala medier, EURAXESS och andra nätverket är viktiga delar i att bredda spridningen av annonserna till målgrupper som av tradition inte söker doktorandstudier eller anställning i akademien.

Universitetet har också satsat strategiskt på mottagandefunktion för nyanställda från andra länder samt medföljande i syfte att samordna och förstärka stödet. Universitetet erbjuder en mängd olika former av stöd till nyanställd personal, t.ex språkutbildning och support med olika typer av re-location services. Nyantagna doktorander ges användbar information inför studierna, t.ex. om rättigheter och skyldigheter. De ges också möjlighet att träffa andra doktorander. LTU har under lång tid genomfört riktade introduktionsutbildningar för doktorander på såväl svenska som engelska för att säkra en likvärdig introduktion.

Teknikens Hus och Vetenskapens Hus: Universitetet är en av stiftarna av sciencecentret Teknikens Hus. Syftet är att väcka intresse för teknik och vetenskap bland barn och ungdomar samt vidareutbilda lärare i regionen inom teknik. Placeringen av Teknikens hus på universitetsområdet skapar bra möjligheter att visa upp utbildning och forskning för dess besökare. Vidare driver universitetet Vetenskapens Hus i centrala Luleå där populärvetenskapliga föreläsningar för den breda allmänheten erbjuds såväl under lunchtid som kvällstid i samband med måltid i restaurangen. Det är dock svårt att mäta det långsiktiga resultatet av satsningarna.

Handlingsplan och riktlinjer: Studentrekrytering, undervisning, studentstöd och service till studenterna ska utgå från universitetets förutsättningar. Genom en särskild handlingsplan för breddad rekrytering, dnr LTU-1238-2021, förankras arbetet inom universitetet. I all marknadsföring, information på webben och med studenter som förebilder ska universitetet lyfta fram en mångfald (etnicitet, ålder, bakgrund) och motverka könsbundna studieval. Förutsättningar och ramar tydliggörs också i ett antal riktlinjer med koppling till området, exempelvis i:

- Riktlinjer för validering av reell kompetens, dnr LTU-1205-2021, som är på väg att beslutas
- Riktlinjer för handläggning av särskilt pedagogiskt stöd, dnr LTU-1314-2020
- Riktlinjer för utredning av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling, dnr LTU-3225-2018
- Studentens rättigheter och skyldigheter, dnr LTU-4068-2020
- Antagningsordning, dnr LTU-379-2019

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

Satsningar för att skapa mer intresse för teknikutbildningar för tjejer har pågått i många år med stort intresse att delta men resultat på sikt är svårt att mäta. Utvärderingarna från deltagarna har varit positiva och visat på större intresse för teknik och för akademiska studier men trots detta har vi inte nått våra mål och kan inte påverka samhällsstrukturen i önskad riktning.

Till utbildningar inom vård och skola har det gjorts särskilda insatser för att kartlägga hinder och möjligheter för en jämnare könsfördelning. Det har också gjorts riktade insatser. Hindren grundar sig i normer, låga löner och dålig karriärutveckling. Många av utbildningarna inom området ges i huvudsak

på distans. Detta gör det möjligt för studenter att bo kvar i hemorten, vilket ofta uppskattas av studenter med familj, särskilt kvinnor. Distansutbildning kan därmed bidra till att könsskillnader består men ger också möjlighet till att nå presumtiva studenter i hela landet, t.ex. från områden där övergången till högre studier är låg.

För att skapa bättre effekt på de åtgärder universitetet vidtar kopplat till breddad rekrytering behöver arbetet ske på alla utbildningsnivåer, från förskola till grund- och gymnasieskola eftersom UHRs nationella studier visar att snedrekrytering förutbestäms i tidig ålder. Könnsstyrda utbildningsval är ett strukturellt hinder och därför är det viktigt att yrken med underrepresenterat kön behöver bli mer attraktiva för att såväl kvinnor som män ska söka sig till de utbildningarna.

De fem exempel som universitetet vill lyfta är grupperade enligt följande: utbildningsutbud, studentrekryteringsaktiviteter, antagningsprocesser, stödfunktioner för retention och nätverk inom utbildningen. Exempelen beskrivs mer utförligt nedan.

1. Utbildningsutbud: Med ett såväl brett som riktat utbildningsutbud samt ett stort antal utbildningar och kurser på distans kan universitetet attrahera fler sökande. Förutom Tekniskt basår, Kompletterande utbildning för sjuksköterska med examen från land utanför EU/EES samt Schweiz, KUSSK samt Kompletterande pedagogisk utbildning som bedrivs i samverkan med stiftelsen Teach for Sweden beskrivs här några andra exempel på utbud som stöttar arbetet med breddad rekrytering:

- *Öppen ingång:* Öppen ingång till civilingenjör är en möjlighet för teknikintresserade som är osäkra på vilket program de ska välja. Studenterna vid öppen ingång får träffa äldre studenter, studievägledare, programansvariga och forskare vid val av civilingenjörsprogram en bit in i utbildningen.
- *Snabbspår för utländska ingenjörer:* i samarbete med Arbetsförmedlingen och Northvolt erbjuder universitetet ett snabbspår i underhållsteknik för utländska ingenjörer med utbildning i elektronik eller maskin i syfte att snabba på vägen till arbete för nyanlända.
- *Massive Open Online Courses:* 19 "MOOC:ar" erbjuds under vårterminen 2021 som ett kunskapslyft för besöksnäringen i regionen genom utbildning inom redovisning och ekonomi, it och ledarskap, i syfte att motivera deltagarna till fortsatta studier i ordinarie utbildningssystem.
- *Distansprogram:* Under höstterminen 2021 ger universitetet ett tjugotal program via distans, bl.a. arbetsterapeut, förskollärare, högskoleingenjör underhållsteknik, KPU, systemvetenskap och specialistsjuksköterska.
- *Fristående kurser:* fristående kurser reguljärt och på distans möjliggör för livslångt lärande och fristående kurser på grundnivå kan vara ett första steg in universitetsstudier.

2. Antagningsprocesser: Universitetet lyfter fram möjligheten till validering av reell kompetens för tillträde och tillgodoräknande. De konstnärliga utbildningarna, t.ex. skådespelarprogrammet, mediedesign och musik, tillämpar alternativa urval med arbetsprover. Medvetenhet finns dock kring att arbetsprover och jurybedömningar kan tendera att befästa snedrekrytering. Att ständigt utvärdera och omvärdera är en viktig del av processen. Universitetet har också deltagit i UHR:s pilotförsök kring viktade högskoleprov i syfte att undersöka om viktning kan öka provets förmåga att förutse studieframgång. Högskoleprovet är en andra chans och viktigt för de som konkurrerar om plats med reell kompetens, folkhögskolebetyg m.m.

3. Stödfunktioner för retention: Universitetets välkomstperiod innehåller tio dagars program med studieförberedande föreläsningar och introduktion till akademiska studier i syfte att ge de nya studenterna en bra grund inför kommande studier. Äldre studenter fungerar som vägvisare och mentorer och hjälper till att skapa klassgemenskap under dessa introduktionsdagar.

Via universitetsbiblioteket stöds studenters lärande inom de generella färdigheterna medie- och informationskompetens, akademiskt skrivande, visualiserings- och presentationsteknik samt studieteknik. Många av studenterna har behov av extra stöd för sina studier p.g.a. exempelvis avsaknad av akademisk tradition, svenska som andraspråk eller olika former av läsnedsättningar. Stöd erbjuds alla studenter i form av självhjälp-material på webb och i rummet, öppna korta föreläsningar på olika teman, personal tillgänglig för drop-in-frågor och även bokad handledning. Stöd finns både på plats och digitalt, på svenska och på engelska. En forskningsöversikt kring studieteknik har just tagits fram som vetenskapligt underlag i arbetet med att vidareutveckla arbetet med studenters studieteknik. För att ge nya studenter extra stöd finns SL-ledare i vissa kurser där studenter stödjer studenter i studieteknik.

För studenter med funktionsvariation erbjuds särskilt pedagogiskt stöd såsom längre tentamenstid, hjälpmedel vid tentamen, studentmentorer, stöd för tillgång till inläst studiematerial (introduktion av Legimus) och stöd för studieteknik kring läsning av texter. För bibliotekswebben pågår en tillgänglighetsanpassning där text kompletteras med filmer och bilder. Kommunikatörerna är språkutbildade och har kunskaper om utformning av tillgängliga texter.

Studievägledare vägleder kring studieval och stöttar med studieplanering och individuella planer vid behov. Universitetets Career Center erbjuder studenter på såväl grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå karriärplaneringskurser på både svenska och engelska, hjälp att skriva CV (akademiskt CV för doktorander) och ansökningsbrev, presentationsteknik, digital närvaro, pitch m.m., vilket uppskattas mycket bland de som saknar det stödet hemifrån. Grants Office erbjuder doktorander en kurs i forskningsfinansiering med en blandning av föreläsningar, praktiska övningar och verktyg.

4. Nätverk inom utbildningen: Inom ramen för den strategiska satsningen på jämställdhet har institutionen för Hälsa, lärande och teknik startat ett nätverk för manliga studenter på program där de är underrepresenterade. Syftet är att stärka studenterna, minska avhoppet från utbildningen samt lyfta fram förebilder för presumtiva studenter.

Institutionen för system- och rymdteknik driver det lokala initiativet #Include för att stötta och synliggöra de kvinnor som läser på civilingenjörsprogrammen i datateknik, rymdteknik och teknisk fysik och elektroteknik.

Inom förskolläraryrket finns ett permanent samarbete med Luleå kommuns nätverk "Män i förskolan". Representanter från nätverket har obligatoriska inslag vid olika tillfällen i förskolläraryrket. Detta har stärkt former för samverkan utifrån förskolans omsorgsuppdrag där förväntningar och utmaningar utifrån ett manligt/kvinnligt perspektiv speglas såväl som professionens utmaningar och möjligheter.

5.Studentrekryteringsaktiviteter: I marknadsföringsinsatser och vid all kommunikation speglas en mångfald i syfte att motverka könsbundna studieval och få alla oavsett bakgrund att identifiera sig med universitetsstudier. Vid val av studentambassadörer arbetar universitetet med att lyfta fram en bredd av bakgrunder vad gäller studievana, etnisk bakgrund och kön. Universitetets många olika servicefunktioner lyfts fram för att fler ska känna sig trygga i att ta klivet in i universitetsvärlden.

Att nå jämnare könsfördelning inom teknik, lärarutbildning och hälsa är prioriterat. Olika initiativ görs såväl centralt som på institutionsnivå. Universitetet är med i det nationella nätverket Include för att få tillgång till erfarenhetsutbyte och stöd i arbetet med breddad rekrytering. Universitetet har en medarbetare i styrelsen och en medarbetare som är koordinator för nätverket sedan augusti 2020.

Ett urval av de aktiviteter som universitetet har genomfört under 2020 i syfte att bredda vår rekrytering är:

- *Öppet hus* – Ca 2000 gymnasieelever från Norrbotten och norra Västerbotten besöker öppet hus årligen och tar del av vårt utbildningsutbud och forskning, träffar studenter och lärare och bekantar sig med universitetets miljö. Denna aktivitet är viktig då övergången till högre studier är låg i Norrbottens inland.
- *Mentorskapsprogram* som drivs av studentföreningen Pepp där kvinnor som läser till civilingenjörer blir mentorer för tjejer på gymnasiet.
- *5-TEK*: ett event som riktar sig till tjejer som är intresserade av teknik och läser andra året på gymnasiet. Enligt deltagarenkät till de 100 deltagande ansåg 94 % att 5-TEK har gjort dem positivt inställda till LTU. Vidare ansåg 50 % att det är mycket sannolikt eller helt säkert att de kommer att söka till universitetet.
- *ForskarVeckan* arrangeras tillsammans med Teknikens hus för gymnasieelever i regionen. ForskarVeckan 2020 var helt digital, på engelska och temat var hållbar framtid.
- *A learning year*: med finansiering från Facebook har aktiviteter för att främja intresse för teknik och naturvetenskap främst bland unga tjejer i regionen (4-18 år) tagits fram. Exempel är: Webbplatsen "Tech for Youth" (ltu.se/tfy) för att inspirera elever och lärare i för-, grund- och gymnasieskolor, Teknikutmaningen för årskurs 8, fjärrstyrda experiment för förskola samt åk 1-2 grundskolan där eleverna fjärrstyr en student, vinn ett kreativt byggset för förskolan, fråga en forskare – för högstadiet/gymnasiet. Utöver detta är en film riktad mot tjejer och teknik för åldersgruppen 16-18 år på väg att bli klar för spridning i sociala medier.

För att nå olika åldrar och målgrupper nyttjar universitetet Teknikens hus som är ett av Sveriges främsta science center. Universitetet är en av stiftarna jämte LKAB, Vattenfall, SSAB, Luleå kommun samt Norrbottens Kommuner. Stiftelsens huvudsakliga ändamål är att bedriva undervisning och utbildning i teknik och naturvetenskap för barn och ungdom samt för lärare. Stiftelsen ska även verka för spridning av kunskap om teknik till allmänheten genom att demonstrera teknik, dess grunder, konstruktioner och tillämpningar samt stimulera till högre studier. Teknikens hus skolverksamhet säkrar att alla barn och ungdomar i hela Norrbottens län, oavsett bakgrund, besöker universitetsområdet. Universitetet driver också Vetenskapens hus, som ligger mitt i centrala Luleå tillsammans med IVA och LKAB. Där når populärvetenskapliga föreläsningar och andra utåtriktade evenemang ut för att stimulera en bred målgrupp till högre studier och intresse för forskning.

Slutligen används också sociala medier såsom Youtube, Facebook och Instagram, vilka är viktiga för att ge räckvidd utanför det akademiska rummet. De bidrar till att nå andra målgrupper än de som traditionellt väljer högre utbildning.

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

Genom Ladok-data och SCB-statistik följer universitetet studenternas geografiska och akademiska bakgrund i syfte att se var insatser behöver göras. Universitetet har de senaste åren implementerat ett BI-system där olika variabler kring våra befintliga studenter kan identifieras och undersökas. Systemet byggs hela tiden på i syfte att ge fler insikter. Underrepresenterat kön mäts och statistik följs kring kvinnor och män per utbildning och bland doktorander. Varje aktivitet, såväl operativ som strategisk, utvärderas (plan, do, check, act) och korrigeras utifrån utfall. Inom ramen för de strategiska satsningarna ingår krav på återrapportering och uppföljning två gånger årligen.

5. SWOT

Universitetet ser ett flertal viktiga delar och områden där arbetet med att bredda rekryteringen fortsätter, se nedan. Ett antal viktiga och avgörande hinder finns och har betydande påverkan på förutsättningar, resultat och utfall. Bland dessa återfinns övergripande utmaningar som universitetet inte ensam råder över, t.ex. arbetsmarknad, status för olika yrken samt studentmålgruppers förutsättningar för universitetsstudier. Nedanstående SWOT har utarbetats med ledningsansvariga för utbildningar vid universitetets institutioner och fakultetsnämnder. Studentkårsrepresentanter samt representanter från universitetets verksamhetsstöd som är delaktiga i studentrekrytering och studievägledning har också medverkat.

Styrkor	Svagheter
<ul style="list-style-type: none"> - Geografiska läget ger oss närheten till många presumtiva studenter utan studietraditioner. - Vilja och tradition av att bredda rekrytering finns i universitetets kultur sedan starten av en teknisk högskola och många aktiviteter har genomförts genom åren. - Bra kontakt och samverkan med näringslivet och omgivande samhälle har gjort det möjligt med snabba och riktade insatser. - Universitet satsar medvetet på att skapa en välkomnande kultur och ett bra mottagande för alla studenter. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fler aktörer, bl.a. grund- och gymnasieskola, bör ha ett uppdrag kring breddad rekrytering och stimulering till högre studier. Enskilda aktiviteter som universitetet gör för att motverka t.ex. könsbundna studieval eller för att nå områden med låg övergång till högre studier ger för liten effekt och når endast en begränsad deltagarskara. - Svårt att hitta kanaler för att nå ut med information/marknadsföring. - Svårt att finna rätt verktyg för alternativa urval för att nå målen med breddad rekrytering; risken finns att befästa att rekrytering görs utifrån befintliga målgrupper.

<ul style="list-style-type: none"> - Universitetet är lagom stort för att kunna samordna riktade insatser av studentstöd och studentrekryteringsåtgärder till olika målgrupper. - Studenter från program och fristående kurser läser tillsammans, vilket kan bidra till att olika målgrupper samläser och bidrar till mångfald i utbildningen. - Stora gemensamma generella satsningar har gjorts i studentrekryteringsarbetet för att markera att vi är ett LTU. - Vetenskapens hus med öppna föreläsningar om forskning bidrar till att nå ut till en bred allmänhet och skapa ett större intresse för högskolestudier. 	<ul style="list-style-type: none"> - Det geografiska läget med låg utbildningstradition och befolkningsstrukturen i regionen gör det svårt att bredda rekryteringen. - Regler och förordningar kan begränsa möjligheter att sätta upp särskilda riktade insatser, t.ex. datateknisk ingång för tjejer som syftade till att kvotera bara tjejer till en utbildning.
<p>Möjligheter</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sociala medier är en möjlighet att nå ut till bred målgrupp, t.ex. riktade annonskampanjer. - Digitala mötesplatser, t.ex. digitala mässor - Lågkonjunktur nationellt kan påverka en breddad målgrupp att börja studera. - Utvecklad distansundervisning och ökad digitalisering under pandemin. - Alternativa urval som verktyg. - Målgrupp nyanlända. - Uppdragsutbildningar - Korta vägen – akademiker med utländsk bakgrund som ges stöd för att kartlägga och komplettera akademisk utbildning för att få arbete. - Samverkan med YH-utbildningar för att bredda rekrytering till att fortsätta på högskoleutbildning. - Fler distansutbildningar som ger möjlighet till att bo kvar på hemort. - Skapa kurs för blivande distansstudenter hur man studerar på distans, en Mooc. - Förbättra mottagande för t.ex. äldre studenter och distansstudenter. - Ökad samverkan inom länet för kompetenshöjande satsningar och aktiviteter - LTU är ett mångkulturellt lärosäte med 70 nationaliteter vilket skulle kunna skapa större förutsättning för breddad rekrytering av personer med olika etniska bakgrunder. - Det utökade antalet nya platser som tilldelats. 	<p>Hot</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pandemins distansundervisning i gymnasieskolan har gjort färre personer behöriga. - Brist på incitament för att arbeta mer med t.ex. reell kompetens vid antagning på lärosätetsnivå - brist på ersättning, "enkelt" med homogena studentgrupper och homogen antagningsprocess. - Högkonjunktur i regionen gör att urvalet blir mindre och att bra tillgång på arbeten får unga från studieovana miljöer att välja jobb istället för studier. - Konkurrens från YH-utbildningar och andra korta utbildningar samt de stora miljardsatsningarna i länet för närvarande motverkar övergången till högre studier främst bland unga män i inlandet.

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Stärkt samarbete med andra lärcentrum i länet.- Miljardsatsningarna i länet skapar uppmärksamhet för LTU och ökar attraktivitet för regionen. | |
|--|--|