

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: Jönköping University

Bakgrundsbeskrivning

Lärosätets profil

Jönköping University (JU) är en stiftelsehögskola med en internationell prägel. Som enskild utbildningsanordnare lyder inte JU under alla delar av högskolelagen. Årligen sluts istället ett avtal med staten. En återkommande punkt i avtalet lyder (citerat ur 2020-års avtal): *Stiftelsen ska aktivt främja och bredda rekryteringen till utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. Särskild vikt ska fästas vid de utbildningsområden där snedrekryteringen är störst.* Man kan notera att det innebär en precisering och skärpning av motsvarande skrivelse i högskolelagen (jämför HL 1 kap. 5 § fjärde stycket).

JU erbjuder en stor bredd av utbildningar, både utbildningar som leder till yrkesexamen och utbildningar som leder till generell examen. Yrkesexamina erbjuds inom flera olika områden, arbetsterapeut, civilekonom, civilingenjör, förskole-, grund- och ämneslärare, sjuksköterska, socionom och tandhygienist, för att nämna några exempel. JU är Sveriges näst största utbildare av högskoleingenjörer (www.ingenjoren.se/2020/05/15/jonkoping-populart-bland-blivande-hogskoleingenjorer/). Dessutom erbjuds utbildningar med generell examen på grundnivå och på avancerad nivå. De flesta program erbjuds, i vart fall före covid-19, på campus. I vissa fall erbjuds hela program som distansutbildning.

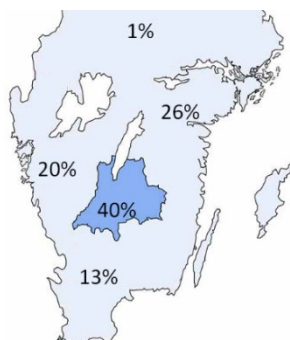
Lärosätet har totalt omkring 12 000 registrerade studenter (2020) som läser omfattande ca 7700 hst (2020). Detta antal omfattar 1850 internationella studenter (år 2020), varav 700 betalande utomeuropeiska studenter. JU hade 2020 ett antal av 181 doktorander.

Utbildning på grund-, avancerad och forskarnivå bedrivs vid JU på fyra fackhögskolor; Hälsohögskolan (HHJ), Högskolan för lärande och kommunikation (HLK), Jönköping International Business School (JIBS) och Tekniska högskolan (JTH). Akademisk förutbildning för internationella betalande studenter ges av Jönköping University Enterprise (JUE). Högskoleövergripande stöd är organiserat i en separat organisation; Högskoleservice (HS).

Rekrytering

Utöver UKÄ:s statistik följer JU upp varifrån studenterna kommer. JU:s rekryteringsbas är både regional, nationell och internationell och är olika beroende på utbildning. JIBS är den fackhögskola med störst andel internationella studenter. Här är också rekryteringen i högre grad nationell snarare än regional. En totalundersökning bland JU:s nya nationella studenter 2016 visar sammantaget att på JU kommer den större delen av de svenska studenterna, 40%, från den egna regionen, 26% från regioner i ost-nordost (Östergötland och Svealand), 20% från väster och 13% från södra regionerna, se figur 1. Vissa mindre skillnader mellan fackhögskolorna finns, där HHJ och HLK med

exempelvis sjuksköterskeprogrammet och lärarprogrammen i högre utsträckning rekryterar från den egna regionen (ca 55% respektive ca 65% av studenterna kommer från egna regionen för dessa programgrupper), och JIBS och JTH är mer nationellt rekryterande. Bilden stämmer väl med UKÄ:s nyare siffror¹ om regional rekrytering och som visar att i snitt kommer 45% av JU:s studenter från den egna regionen.



Figur 1. Var studenter är bosatta före studier vid JU.

JU:s rekrytering av akademiskt underrepresenterade grupper i samhället

Två parametrar som UKÄ kontinuerligt följer i samband med rekrytering av akademiskt underrepresenterade grupper är föräldrarnas utbildningsbakgrund (som säger något om studievana), och invandrarbakgrund (född utom riket eller av utrikesfödd förälder). JU följer därför också dessa. På grund av den relativt stora regionala rekryteringen (strax under 50%) är de regionala referensvärdena viktiga. JU har därför också kartlagt detta.

Den genomsnittliga utbildningsnivån i vår region är låg i förhållande till riksgenomsnittet och har varit låg under lång tid. Det har ibland kopplats till att regionen präglas av en hög andel tillverkningsindustri². Men vi kan se att i Jönköpingsregionen har andelen högutbildade ökat med nära 50% (från 13% till 19%) under de senaste 12 åren, se figur 2. Det är en snabbare ökning än riksgenomsnittet där andelen högutbildade har ökat från 18% till 25% under samma tidsperiod, figur 3. Vi kan också se att andelen lågutbildade har minskat i regionen under samma tidsperiod (nationellt har lågutbildade minskat från 62% till 49%).

Sedan 1990-talet har andelen studenter från studieovana hem (mätt utifrån deras föräldrars högsta utbildningsbakgrund) stadigt minskat, se figur 4. År 2018 låg andelen studenter som kom från hem med låg studievana på omkring 20%. Detta kan ställas i relation till andelen potentiella föräldrar till våra studenter (35-74-åringar) i regionen. Under det senaste decenniet har andelen lågutbildade i

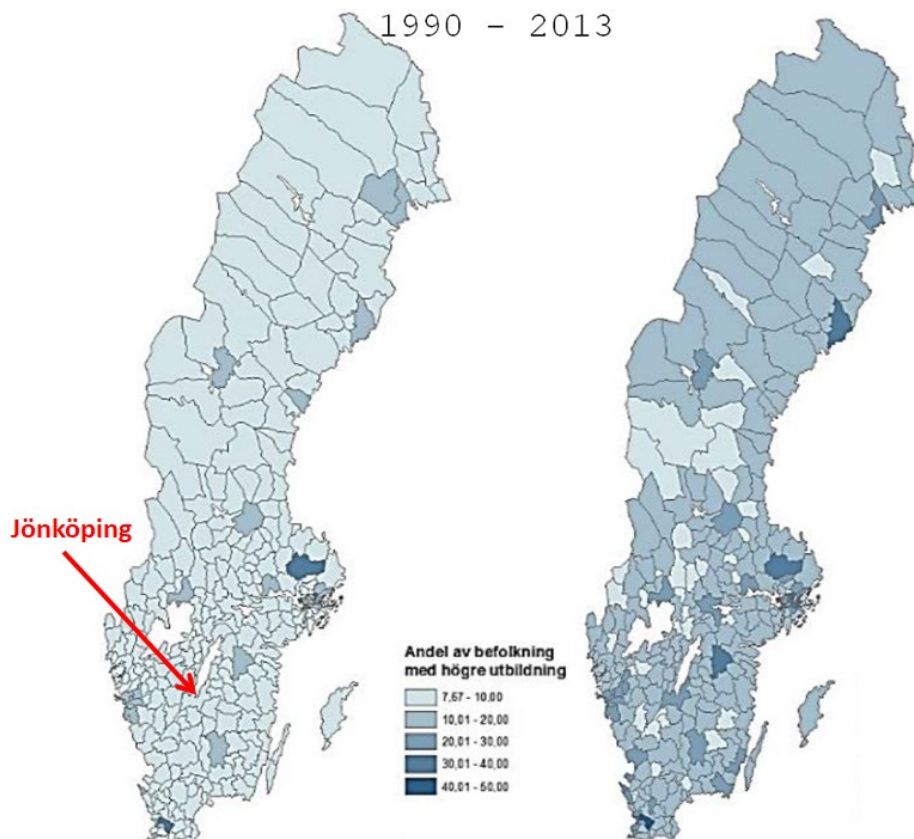
¹ Berlin Kolm & Annersten, (2020). "Var kommer lärarstudenterna ifrån och vart tar de vägen?". Presentation vid UKÄ:s lärarutbildningskonferens 2020-10-19.

<https://www.uka.se/download/18.5356cbfe175022f35194a2d/1603184884199/Sofia%20B%20K,%20Filippa%20A,%20Var%20kommer%20%C3%A4rarna%20ifr%C3%A5n.pdf>

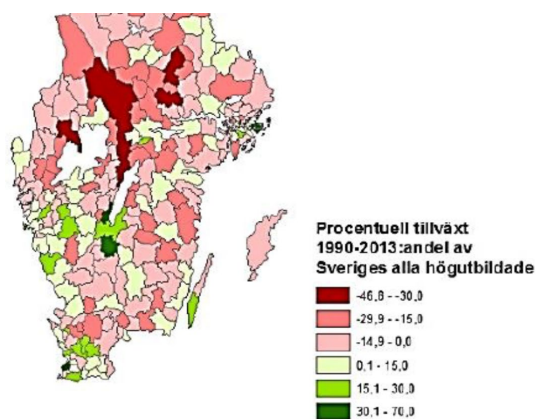
² Se exempelvis Mellander (2017), inlägga på JU:s forskarblogg, <https://ju.se/portal/vertikals/blogs/charlotta-mellander/bloggposter/2017-08-28-sveriges-eget-rustbelt.html>.

Eller "Platsens betydelse för industrin. Tillväxtverkets rapport 0314 (2020).

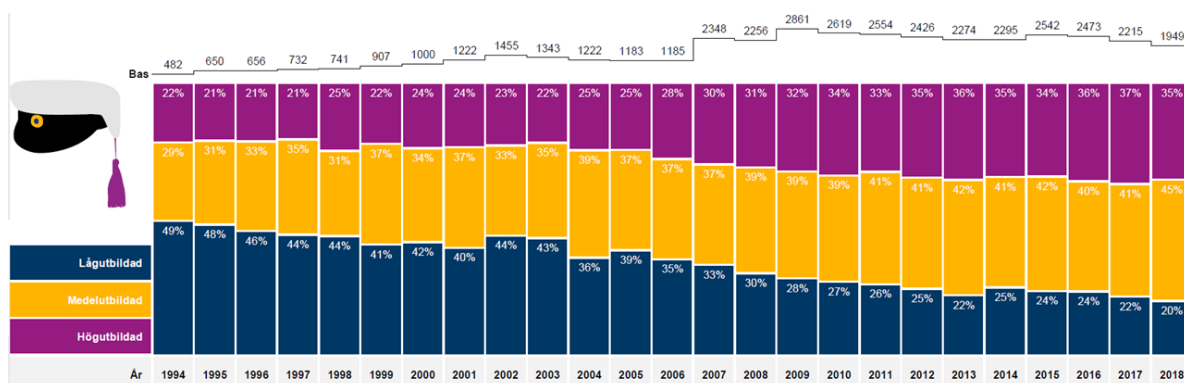
regionen i den ålderskategorin minskat med omkring 10 procentenheter från 60% till 49% (i riket har samma kategori minskat från 53% till 42%).



Figur 2. Andel av befolkningen med högre utbildning i Sveriges kommuner 1990 jämfört med 2013 (Bjerke & Johansson, 2019). Utbildningsnivån har under perioden lyfts för i stort sett hela Sverige, dock är Jönköping en av få kommuner som lyfts två steg på färgskalan under tidsperioden.

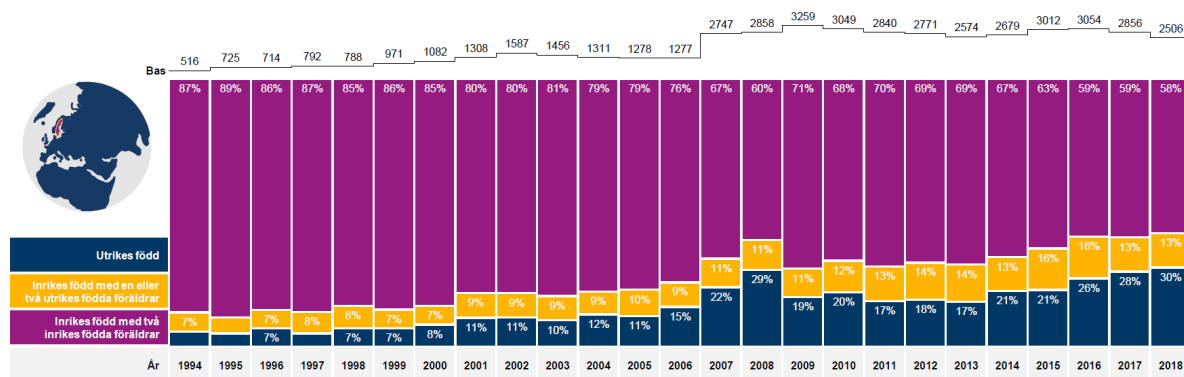


Figur 3. Procentuell förändring av Sveriges alla högutbildade utifrån arbetsort. Kartan visar att ökningen varit särskilt markant (grönt och mörkgrönt) i och omkring JU. (Bjerke & Johansson, 2019).



Figur 4. JU:s studenters föräldrars högsta utbildningsbakgrund. Data från 1994 till 2018. Med lågutbildad menas här högst tvåårigt gymnasium och med högutbildad menas lägst treårig eftergymnasial utbildning.

På samma sätt följer vi utvecklingen av andra underrepresenterade grupper, exempelvis studenter som är första- eller andragenerationsinvandrade. Om vi utgår från SCB:s statistik (som ju inte visar hela sanningen för JU eftersom vi dessutom har en stor andel internationella studenter) har andelen av JU:s studenter som är antingen utrikesfödda eller har minst en utrikesfödd förälder stadigt ökat de senaste åren och är nu drygt 40%, se figur 5. En lika stadig ökning av dessa grupper kan ses både i regionen och i riket och när nu (2018), i Jönköpingsregionen, upp till 33%, vilket är något lägre än i riket (36%). Enligt statistiken, som ju endast omfattar de som var folkbokförda i Sverige när de antogs, är andelen utrikesfödda studenter vid JU 30%. Man noterar att det är en klart högre andel än sektorn i övrigt, oavsett om man mäter högskolor (med snitt på 22%), nya universitet (17%) eller gamla universitet (23%).



Figur 5. Andel av JU:s studenter som har invandrarbakgrund uppdelat i kategorierna utrikesfödd, inrikesfödd med minst en utrikesfödd förälder och inrikesfödd med inrikesfödda föräldrar.

Bedömningsområde: Styrning och organisation

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

utvärderingsfrågor:

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

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Beskrivning

JU:s mål med breddad rekrytering kan uttryckas som att studentsammansättningen ska spegla det omgivande samhället (<https://ju.se/om-oss/breddad-rekrytering.html>). Två viktiga verktyg för detta är validering av reell kompetens och möjligheten att använda särskilt urval vid antagning.

På JU har vi nyligen (2020) reviderat vår jämställdhetspolicy och vår mångfaldspolicy. Efter en förankringsprocess i lärosätets olika bolag fattades under sommaren 2020 beslut om nya policys för jämställdhet (bilaga 1) respektive mångfald (bilaga 2). I korthet säger dessa dokument att JU, relaterat till breddad rekrytering och breddat deltagande av studenter, ska ”verka för att studenter med olika bakgrund och erfarenheter känner sig välkomna och erbjuds lika möjligheter” och att ”alla ges lika möjligheter att utvecklas, trivas och prestera väl, oavsett kön”.

Det JU vill uppnå med arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande är:

- JU välkomnar alla, oavsett bakgrund, till JU och ger dem lika möjligheter att verka
- JU möjliggör för alla studenter att utvecklas, trivas och prestera väl
- Studentsammansättningen på JU speglar det omgivande samhället

Analys och värdering

Vi konstaterar att JU delvis har lyckats med ambitionen att spegla det omgivande samhället. JU har visserligen fler studenter från akademikerhem än studenter från studieovana hem (figur 4), där endast 20% av studenterna kommer från hem med låg studievana. Andelen lågutbildade i regionen är 49%, vilket kan tyckas som om JU har en bit kvar till målet att spegla det omgivande samhället. Men siffrorna är inte direkt jämförbara, om exempelvis de 20% är i första hand regionalt rekryterade studenter med två lågutbildade föräldrar kan detta motsvara uppemot 40% av de vuxna i regionen. Det är rimligt att anta att de studenter som är mer rörliga och rekryteras nationellt utgör en större andel av de studenter som har akademikerbakgrund. Det talar i så fall för att vi lyckats bättre än vad siffrorna vid en första anblick antyder när det gäller regional rekrytering i studieovana hem.

Har JU lyckats med uppdraget att vara en kraft som kan kompensera den låga utbildningsnivån i regionen (jämfört med riket som helhet)? Vi vågar påstå att JU genom sina profileringar kring internationalisering och samverkan har bidragit till att höja den regionala akademiska nivån. Under

de senaste 25 åren har andelen lågutbildade minskat i regionen med nära 20%. Visserligen har en liknande minskning skett i riket som stort. Men just Jönköpingsregionen sticker tydligt ut i kartläggningen av förändringen i hur andelen högutbildade fördelar sig i landet (figur 3). Vi är övertygade om att det beror på att vi finns där vi finns och är en viktig aktör i vår region.

Vi noterar att JU har fler studenter med utlandsbakgrund (figur 5) än representativt i regionen (och riket). Dessutom bidrar JU med en internationell profil till en breddad rekrytering och mångkulturalitet utöver de nationella gränserna.

Utöver studenter som kommer från studieovana hem eller har utrikesfödda föräldrar, vilket är de två fokusområden vi uppfattar att UKÄ har lyfta fram specifikt, vill JU sätta in arbetet med breddad rekrytering i ett större sammanhang. JU vill välkomna alla, oavsett bakgrund, och möjliggöra att de utvecklas och kan prestera. Det betyder att arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande även omfattar exempelvis rekrytering av studenter med underrepresenterat kön eller med underrepresenterad etnisk bakgrund såväl som stöd till studenter med funktionsnedsättning.

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Beskrivning

JU har genomgått stora förändringar senaste tiden. Sedan 2011 är i stort sett all stödverksamhet samlad i den gemensamma högskoleövergripande organisationen HS. Tidigare hade varje fackhögskola ansvar för rekrytering till sina respektive program, inklusive uppdraget med breddad rekrytering. Det gjorde att när stiftelsen gjorde en särskild satsning på breddad rekrytering 2002 fördelades dessa medel ut med lika delar till respektive fackhögskola. Nu ligger ansvaret för rekrytering och rekryteringsarbetet (inklusive delar av breddad rekrytering) på den del av högskoleservice som sköter marknadsföring (kommunikationsavdelningen).

Denna förändring i strukturen, att stödverksamheten samlats i en gemensam del, var genomförd redan vid UHR:s granskning av lärosätenas arbete med breddad rekrytering 2015. Sedan dess har JU ytterligare förtydligat rollerna på lärosätet och har inrättat tre strategiska råd med ansvar för lärosätesövergripande frågor (utbildning, forskning respektive stöd och service) och två vicerektorer (utbildning respektive forskning) som stöd för rektor. Det gör att JU har kunnat utvecklas sedan förra granskningen (se JU:s svar på enkätfrågorna, bilaga 3) och denna gång (2021) har kunnat arbeta mer sammanhållet för att beskriva vårt gemensamma uppdrag.

Ett av de uppdrag som görs både på fackhögskolorna och lärosätesövergripande är det systematiska likavillkorsarbetet. På varje fackhögskola och i det JU-övergripande forumet "Forum för lika villkor" identifieras årligen risker, hinder och potentiella hinder mot att alla studenter ska känna sig inkluderade (<https://ju.se/student/studier/lika-villkor-pa-ju.html>). Det kan handla om verkliga hinder, strukturella hinder, normer eller attityder. De identifierade riskerna och hindren sammanställs i en åtgärdsplan, som följs upp regelbundet och dokumenteras i en årsrapport kring JU:s likavillkorsarbete. Som ett led i detta kontinuerliga arbete har JU exempelvis gjort en inventering av den generella tillgängligheten när det kommer till lokaler. Åtgärder har vidtagits i de fall man upptäckte brister – en tydlig effekt av arbetet med lika villkor.

Ur rekryteringshänseende är det viktigt för JU att möjliggöra rättvis antagning. Vid sidan av betygs- och provurvalen vid rekrytering till JU kan därför även *annan saklig omständighet* beaktas vid antagningen (<https://ju.se/studera/anmalan-och-antagning/behorighet.html>). Alla utbildningar kräver naturligtvis rätt behörighet, men antagning på grund av annan saklig omständighet kan prövas av den som har en funktionsnedsättning som innebär att den sökande har svårt att hävda sig i den ordinarie urvalsprocessen.

JU säkerställer att studenter med rätt till riktat pedagogiskt stöd ges möjlighet att få det stöd de har rätt till. Detta görs inom ramen för HS. Vi återkommer till detta under punkt 3.

Analys och värdering

De strukturella förändringarna som JU gått igenom har bidragit till att vi som lärosäte kan ta ett tydligare gemensamt ansvar för att uppfylla vårt avtal med staten, så som exempelvis breddad rekrytering.

Vi har sett att det är viktigt att HS arbetar nära fackhögskolorna för att få kännedom om utbildningarna och för att kunna nå målet om breddad rekrytering. Dessutom krävs en samordning bland annat med att säkerställa att de olika fackhögskolornas olika styrdokument pekar i samma riktning. Detta är en förbättringsprocess som ständigt är aktuell vid JU. Det fanns gemensamma råd och samarbetsorgan mellan fackhögskolorna även tidigare, men arbetet att dra de olika fackhögskolorna närmare varandra och arbeta mer tillsammans har intensifierats de senaste fyra åren. Exempelvis de strategiska råden, som är relativt nystartade, har fungerat väl i det arbetet.

Arbetet med åtgärdsplaner för lika villkor bedrivs kontinuerligt och fungerar väl. Vi kan se tydliga positiva konsekvenser av det arbetet. Men i vissa delar kan det behövas en tydligare koppling mellan den övergripande åtgärdsplanen för JU som rektor fattar beslut om och de åtgärdsplaner som respektive fackhögskola beslutat.

Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

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

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

Beskrivning JU:s arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande beskrivs genom att belysa fem exempelområden: (1) Marknadsföring/studievägledning, (2) Breddad rekrytering genom utlokaliserad utbildning, (3) Validering, (4) YH-utbildning som ett sätt att närma sig högskolan och (5) Breddat deltagande.

Exempel 1 – Marknadsföring/studievägledning. I aktiviteter och produkter eftersträvar JU alltid att visa upp mångfalden inom lärosätet, mångfald avseende såväl kön, som ålder, etnicitet och funktion. Det gäller exempelvis i urvalet av studentambassadörer samt i urvalet av personer som visas upp i JU:s olika kommunikationskanaler. JU vill förmedla att vi är ett lärosäte med öppenhet för olika livsstilar, sexuell läggning osv. I vissa fall framhålls medvetet studenter och alumner från underrepresenterad grupp för att locka fler sökande. Exempelvis visas flera kvinnliga ingenjörer upp eftersom det anses vara en mansdominerad bransch. På samma sätt får män oftare representera värdeyrkena, där vi annars har en stor överrepresentation av kvinnor.

JU använder olika fysiska kanaler för att nå ut, bland annat till underrepresenterade grupper. Sådana kanaler är Öppet hus, rekryteringsmässor, besök på gymnasieskolor och Högskoledagen. *Öppet hus* genomförs en gång per år, med syfte att visa upp JU för den som är intresserad. Främst bjuds målgrupper för vidare studier in, men även allmänheten är välkomna. Inbjudan görs såväl lokalt som nationellt. Vi bjuder in via annonsering, i fysiska möten, postutskick, digital kommunikation samt via studievägledning vid gymnasieskolor och vuxenutbildning. Vid *rekryteringsmässor* deltar studentambassadörer med olika bakgrund (och när vi rekryterar dessa studentambassadörer är det viktigt att vi visar just en mångfald av olika bakgrunder). Vid större rekryteringsmässor deltar även personal från kommunikationsavdelningen och allmän studievägledning samt studievägledningens stöd för studenter med funktionsnedsättning. Normalt *besöks ett flertal gymnasieskolor* under året. Vilka gymnasieskolor som besöks väljs ut bland annat på strategiska grunder för att säkerställa information till underrepresenterade grupper. Vanligtvis besöker studentambassadörerna sina respektive hemgymnasieskolor. Därför läggs extra energi på att säkerställa att de som antas som studentambassadörer har så olika bakgrund som möjligt. Det möjliggör besök i gymnasieskolor i många olika delar av landet och med ett brett omfång av grupperingar av potentiella studenter. Det är även viktigt utifrån perspektivet att våra studentambassadörer besöker skolor där de själv inte har sin bakgrund för att visa upp mångfalden inom JU. *Högskoledagen* är en informationsdag för studievägledare från gymnasieskolor, vuxenutbildning och andra utbildningssamordnare i

närliggande regioner. Det är en årligen återkommande dag där JU presenterar sina utbildningar, nyheter och studentstöd. Ett sätt för JU att påverka dem som påverkar.

Högskoledagen projektleds av Allmän studievägledning som är en tydlig väg in för presumtiva studenter och därmed ofta den första kontaktytan förexempelvis nyanlända som är intresserade av högskolestudier. Allmän studievägledning genomför löpande presentationer på till exempel vuxenutbildning och andra utbildningsanordnare i regionen samt är en del av studiebesöksverksamheten. Allmän Studievägledning har även genomfört en del projekt såsom nedanstående genom åren.

JU har också haft särskilt riktade satsningar med fokus på traditionellt icke-akademiska grupper. Ett specifikt sådant projekt genomfördes under ledning av en studievägledare och tre studenter. Studentbesök planerades och genomfördes på grund- och gymnasieskolor i Jönköpingsregionen. Studievägledaren planerade och studenterna genomförde informationsinsatsen på skolorna. Tanken med projektet var bland annat att stimulera nya grupper av elever som inte hade högskolan som ett prioriterat val. Studenterna gav basinformation om vad högskolestudier innebär och berättade personligt om sin egen väg till högre studier. Majoriteten av studenterna hade utländsk bakgrund. Besöken avslutades med frågestund och en inbjudan till intresserade elever att besöka högskolan och få en mentor som tog hand om eleven vid besöket. I samband med informationerna blev eleverna också inbjudna till Öppet Hus med rundvandring på campus.

Exempel 2 – Breddad rekrytering genom utlokaliserad utbildning. JU rekryterar ganska väl regionalt, se figur 1. Men det finns studenter som av olika skäl inte ens är mobila inom länet eller kan tänka sig studera om det innebär längre resor från hemorten. Ett vanligt sådant skäl att man är rotad med familj och barn på en viss ort och inte anser sig kunna resa längre sträckor för vidareutbildning. JU erbjuder därför också enstaka utbildningsprogram för sådana studenter. Det handlar om sjuksköterskeprogrammet som varannan antagning förutom i Jönköping öppnar för studiegrupp i Eksjö och i Värnamo. Under 2020 hade vi i Eksjö 56 studenter på sjuksköterskeprogrammet och i Värnamo 61. Det handlar också om Förskolläraryrket som nyligen (2020) öppnat för studiegrupper i Eksjö (11 studenter), Oskarshamn (15 studenter) och Värnamo (24 studenter) vid sidan om den stora gruppen på JU:s campus i centrala Jönköping. JU bedriver också en helt utlokaliserad utbildning i 3d-teknik vid lärcentrum i Värnamo.

Dessutom bedrivs nästan all specialistsjuksköterskeutbildning vid JU nästan helt på distans.

Exempel 3 – Validering av utbildning och projekt för utlandsfödda akademiker. JU är ett av åtta lärosäten som har ett regeringsuppdrag att anordna särskild vidareutbildning av lärare som är anställda som lärare men saknar formell examen (det s.k. VAL-programmet). För att vara behörig för VAL-programmet kan den sökande exempelvis ha utländsk examen som behöver valideras och eventuellt kompletteras för att gälla i Sverige.

JU har deltagit i ett projekt som syftade till att inventera och utveckla metoder för bedömning av reell kompetens men även för validering av utländsk utbildning där fullständig dokumentation saknas. De som berördes är personer som ville ansöka till högskolan samt redan antagna studenter men även personer med avslutad utländsk akademisk utbildning där fullständig dokumentation saknas. Projektet pågick mellan åren 2016 och 2018 med medel från UHR.

JU har samarbetat med Arbetsförmedlingen (AF) i projektet Korta vägen. Projektet har pågått sedan 2012 med AF som projektägare och med HLK som leverantör. Ett antal lärare och studievägledare ingår i projektet som riktar till utländska akademiker med minst tre års akademiska studier, har avslutad SFI som språklig bas, och har bott i Sverige maximalt 3 år. Målet är att förkorta vägen till arbete för den utländska akademikergruppen. Hittills (2020) har omkring 300 deltagare genomfört projektet. Studievägledningen inom projektet och samordningen av projektet genomförs via avtal av en studievägledare på JU för att även se så att det fortsatt finns en tydlig koppling till högskolevärlden för projektets deltagare.

Ett annat liknande projekt har varit NYAK. Projektet hade flera syften, dels mot målgruppen utländska akademiker, dels samverkan mellan olika myndigheter. Samverkansprojektet var mellan JU, AF och Vuxenutbildningens studievägledning i Jönköpings kommun, som under projektets gång utvecklades till att omfatta alla studievägledare inom vuxenutbildningen i hela regionen. Ett av huvudmålen var att utveckla metoder och praxis för att synliggöra utrikesfödda akademikers kompetenser mot en svensk arbetsmarknad eller mot vidare studier för att korta vägen till en svensk arbetsmarknad. Projektet syftar även att erbjuda målgruppen en första kartläggning och studie- och yrkesvägledning för att hjälpa den sökande att själv komma till insikt huruvida hen vill utbilda sig eller inte och vilka vägar som finns för de som vill fortsätta sin akademiska utbildning, annan eftergymnasial utbildning eller söka arbete. Fördjupad kartläggning kan bli aktuellt för vissa individer men även valideringsinsatser eller liknande i förekommande fall. I spåren av detta har man under det senaste året arbetat med att skapa en hemsida, "Ny i Sverige", riktad mot denna målgrupp, utländska akademiker med information, länkar och allmän studievägledning. Lärdomarna från projektet har nu tagits tillvara och ingår till viss del som en naturlig del av verksamheten Allmän studievägledning.

Exempel 4 – YH-utbildning som ett sätt för industrin att närma sig akademien.

Förutom de ordinarie utbildningsprogrammen och kurserna erbjuder JU ett brett utbud av uppdragsutbildningar. Uppdragsutbildningsverksamheten ligger nära övrig verksamhet på de olika fackhögskolorna och erbjuder kurser, och vissa program, i samverkan med såväl näringsliv som offentliga aktörer, som till exempel Skolverket eller enskilda kommuner. Kurser/program som regelbundet erbjuds av JU är exempelvis förskollärarytutbildning (för verksamma barnskötare, erbjuds av HLK), Social- och förvaltningsrätt (erbjuds av HHJ) och Lean production (erbjuds av JTH), bara för att nämna några. JU:s uppdragsutbildning omsätter drygt en tiondel så mycket som utbildning på grundnivå och avancerad nivå.

En del av JU uppdragsutbildning är YH-utbildningar, där JU är huvudman för ett stort antal sådana program. Oftast erbjuds dessa utbildningar utlokaliserat och i samverkan med annan aktör så som exempelvis lokala lärcentra. Några av YH-utbildningarna ges normalt på JU:s campus. Totalt har JU:s YH-utbildningar för närvarande (2020) drygt 1100 studenter. De olika YH-utbildningar som erbjuds spänner över flera olika områden, som exempel: Elkraftingenjör, Fastighetsingenjör, Produktionsutveckling, Stödpedagog inom funktionshinderområdet, Verktygstekniker och Vårdadministratör, för att nämna ett urval.

Ett huvudsyfte, och en anledning till JU börjat med det, är kopplat till breddad rekrytering i ett längre perspektiv. Som beskrivet ovan har regionen generellt en lägre utbildningsnivå än riket i

övrigt och har historiskt präglats av en hög andel småskalig tillverkningsindustri. JU arbete med uppdragsutbildning och YH-utbildning tillkom som ett sätt att få regionens industrier att närma sig högskolan och se värdet i högre utbildning.

Det regionala arbetslivets behov av kompetens är mycket bredare än bara personer som har examen från högskolan. Yrkehögskoleutbildningar ger företrädesvis en examen på SeQF-5 nivån (steget under kandidatexamen). Genom att samverka med det regionala näringslivet och kunna erbjuda utbildning på flera nivåer och samverka även kring YH-utbildningar har vi lättare att tillsammans med branscherna bygga ett kompetensförsörjningssystem där företagen ser JU som sin naturliga partner. Så, genom att JU är anordnare av YH-utbildningar kan JU:s kompetens och erfarenhet att bedriva utbildning, särskilt yrkesutbildning på eftergymnasial nivå, med hög kvalitet både när det gäller innehåll och genomförande användas och spridas. Samtidigt skapar vi en acceptans och en förståelse för högre utbildning både bland näringslivets representanter och bland studenter. Steget från industri till akademi minskar.

Den stora vinsten för breddad rekrytering ligger dock inte på de enskilda studenterna. YH-studerande har en medelålder på omkring 31 år och använder YH som ett sätt att utveckla sin kompetens eller att karriärväxla. En tredjedel av de som går en YH-utbildning har tidigare läst på högskolan, många har examen från högskolan. Vi kan se studenter som inte har möjlighet eller ”ork” att fullgöra en akademisk examen som istället väljer att genomföra en YH-utbildning. Den stora vinsten för JU med att vara huvudman för YH-utbildning ligger snarare i att skapa en långsiktig acceptans och förståelse för akademien i en region präglad av icke-akademiker.

Exempel 5 – Breddat deltagande.

För att stödja studenter som har svårigheter i studierna har JU ett antal insatser som kan bidra till ett breddat deltagande. Stödet är organiserat i form av studieverkstad, studenthälsa, och stöd till studenter med rätt till riktad pedagogiskt stöd.

Studieverkstaden har 2017 breddats från språkverkstad för enbart HLK-studenter till en mer omfattande studieverkstad för alla JU-studenter (<https://ju.se/student/service/studieverkstaden.html>).

Tyngdpunkten är ett stöd för de studenter som har svårigheter med akademiskt skrivande.

Organisatoriskt ligger studieverkstaden tillsammans med biblioteket. Kopplat till detta är också en matematikverkstad med liknande stöd fast för studenter som önskar stöd med matematikstudier.

Studenthälsan genomför löpande kurser/samtalsgrupper/behandlingar och har samtal med syfte att stödja studenter (<https://ju.se/student/service/studenthalsan.html>). Särskilt kan lyftas kursen ”Våga tala”, om att hantera tal-ängslan, samt grupper och föreläsningar om stresshantering, prokrastinering och ökad självkänsla. Öppna studieteknikföreläsningar, tillgängliga för alla studenter på svenska respektive engelska, genomförs vid tre tillfällen per år.

Genom en dyslexipedagog erbjuder JU möjlighet till snabbutredning av läs- och skrivsvårigheter för studenter som saknar dokumentation eller har en gammal utredning. Det möjliggör studier på lika villkor i ett tidigt skede av studierna. Dyslexipedagogen erbjuder även språkstöd till målgruppen, främst i samband med examensarbete.

Analys och värdering

JU har flera aktiviteter för att främja breddad rekrytering och möjliggöra att JU kan spegla det omgivande samhället.

Flera av marknadsföringsinsatserna riktar sig direkt till potentiella studentgrupper. Genom att lyfta fram underrepresenterade grupper i marknadsföringen vill vi lyfta fram JU som ett lärosäte som representerar mångfald och olikheter. Det har dock lyfts farhågor om att lyfta anti-stereotypa studenter i marknadsföringsmaterial kan verka avskräckande för potentiella studenter från studievana hem. Vårt mål är ju inte att minska söktrycket från studenter med högutbildade föräldrar utan att öka söktrycket från studenter vars föräldrar inte har en studietradition.

Insatserna för att bredda rekrytering genom utlokaliserad utbildning gör att JU också kan nå de studenter som av olika skäl inte är lika rörliga inom regionen. Det kan exempelvis handla om studenter som rotat sig på en viss ort (och ofta har arbetslivserfarenhet) och därför inte är flyttbara på samma sätt som yngre studenter som kommer (nästan) direkt från gymnasiet. JU vill nå båda grupperna. De utlokaliserade utbildningarna är ett sätt att skapa möjlighet att erbjuda utbildningar som inte lika enkelt med hög kvalitet kan erbjudas på distans utan kräver ett stort mått av närvaro (på campus eller på lärcentra). Sjuksköterskeprogrammet har haft en utlokaliserad del under snart fem år, medan förskolläraryrket förra året (2020) har öppnats för klassrum på annan ort. Det innebär naturligtvis en del utmaning för lärarna att ha parallella klassrum, ett stort klassrum med många studenter på campus JU, och samtidigt ett eller flera mindre klassrum på olika lärcentra så kallad hybridundervisning. Sådan form av undervisning har inte använts i så stor utsträckning vid JU tidigare. Det är därför intressant ur perspektivet att erfarenheter av hybridundervisning från utlokaliserad utbildning framöver kan komma utveckla undervisningen även i övriga program på JU.

Genom att driva projekt som hjälper nyanlända akademiker att fortbildas och bidra till att de snabbare kommer in i arbetslivet (så som till exempel Korta vägen och NYAK) menar vi att vi kan lyfta fram JU som ett attraktivt lärosäte. Självklart är detta också ett led i att stödja den regionala arbetskraftsförsörjningen. Men det är samtidigt, vill vi hävda, ett sätt att lyfta fram JU för studenter med utlandsfödda föräldrar – en form av långsiktig påverkan. Genom att påverka föräldrarna kan vi påverka de potentiella studenterna. Nu har inte projekten pågått i så många år (Korta vägen har genomförts sedan 2012), men vi kan se att vi har en relativt sett hög andel utrikesfödda studenter (jämfört med andra lärosäten). Vi kan dock inte utesluta att det kan vara en effekt av JU:s internationella profilering.

En anledning till att JU är huvudman för olika YH-utbildningar är bland annat att vi vill kunna erbjuda ett brett spektrum av eftergymnasial utbildning, men kanske ännu viktigare på lång sikt, att JU etablerar akademisk utbildning och lärosäten som något som kan bidra till samhället. I en region med relativt sett hög andel lågutbildade (strax under 50%) är det viktigt att lyfta fram högskoleutbildning som ett möjligt alternativ för dessa studenter och för deras framtida arbetsgivare. Vi upplever att YH-utbildning, med sin höga grad av näringslivsanknytning och relativt stora del av lärande i arbetslivet, givit positiva effekter på arbetsgivares inställning till JU som lärosäte. Genom att fortsätta arbeta med YH och samarbetspartners i näringslivet hoppas vi i längden kunna ännu bättre nå fram till potentiella studenter från studieovana hem. Samma effekt skulle nog inte kunna

nås om inte JU var huvudman också för YH-utbildningar. Det finns flera utmaningar kopplade till detta; dels att det i nuläget inte finns naturliga vägar från YH-utbildning till en akademisk utbildning, dels att YH-utbildning inte ges samma förutsättningar som reguljär högskoleutbildning.

När det gäller breddat deltagande genomför JU flera aktiviteter för att stödja studenter i sina studier. Det handlar både om stöd till studenter med rätt till riktat pedagogiskt stöd och övriga studenter. Detta stöd och dessa aktiviteter erbjuds inom ramen för studenthälsan och fungerar väl. Aktiviteterna är välbesökta.

Matematikverkstaden har också funnits under lång tid och fungerar väl. Den breddade studieverkstaden är nyare och är en konsekvens av ett önskemål om att kunna erbjuda fördjupat stöd i skrivprocesser. Diskussioner har förts kring hur JU skulle kunna bredda studieverkstaden ytterligare. Här har vi i nuläget ett arbete att göra med att exempelvis skapa ett ännu bättre stöd för att studenter med svenska som andraspråk ska kunna delta på lika villkor i JU:s utbildningar.

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

Beskrivning

JU:s arbete med att följa upp arbetet med breddad rekrytering beskrivs genom tre exempel: (1) Bak- och framgrund, (2) ISB/SB, och (3) Kontinuerlig analys av rekrytering. Uppföljning (1) och (3) mäter framförallt att studentsammansättningen speglar det omgivande samhället, medan (2) följer upp att JU:s studenter känner sig välkomnade och ges möjlighet att utvecklas, trivas och prestera.

Exempel 1 – Bak- och framgrund. Följer kontinuerligt upp studentpopulationen, exempelvis genom SCB:s fram- och bakgrund. Vart tar studenterna vägen 2017, Analys av statistik 2019. Delar av dessa analyser finns återgiven i bakgrunds-delen av denna självvärdering.

Exempel 2 – ISB/SB. Har genomförts varje år 2011-2018. Återigen 2020. Kompletterar kursvärderingar och programvärderingar genom att ta ett större perspektiv på studenternas studiesituation.

Exempel 3 – Kontinuerlig analys av rekrytering. Löpande undersökningar angående studentpopulationen, exempelvis avseende social bakgrund, vart studenter kommer ifrån, antal internationella studenter etcetera

Naturligtvis följer JU också UKÄ:s rapporter från analys och uppföljning av svensk högskolesektor (<https://www.uka.se/statistik--analys/analys-och-uppfoljning.html>).

Analys och värdering

JU använder olika verktyg för att följa upp hur studentrekryteringen faller ut. Det ger en god bild av vilka studenter som antas till JU och hur deras studiesituation fungerar. Det är dock svårt att följa upp och särskilja effekten av varje enskild insats som görs för att möjliggöra att JU ska kunna spegla det omgivande samhället.

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
<p>Det finns en vilja, ett engagemang, från många delar av JU:s personal, att verka för breddad rekrytering.</p> <p>JU har fortsatt en stark internationell profil. En hög andel studenter med utländsk bakgrund (både inom och utom landet) gör att JU lättare kan fortsätta arbeta för en breddad rekrytering inom detta område.</p> <p>JU:s arbete att skapa nära samverkan med det omgivande näringslivet har möjliggjort större förståelse för värdet av högre utbildning i en region tidigare präglad av låg utbildningsnivå.</p> <p>Mångfald inom JU ger möjlighet att i marknadsföringen exemplifiera med autentiska berättelser för att kunna rekrytera underrepresenterade grupper</p>	<p>Projekt med fokus på rekrytering riktade målgrupper: Projektformen har gjort att det ibland varit svårt med kontinuiteten och att erfarenheter inte alltid tillvaratagits fullt ut. Samordningen mellan olika projekt och aktiviteter är ibland svag.</p> <p>Breddat deltagande: Studieverkstaden kan ibland ha svårt att nå alla målgrupper, bland annat studenter med svenska som andraspråk.</p>

Möjligheter	Hot
<p>JU finns i en region som även nu har lägre utbildningsnivå än riket i övrigt. Eftersom nära hälften av studenterna rekryteras regionalt betyder det att det finns stora möjligheter att utveckla rekryteringen och också kunna tillvarata på en grupp människor med hög potential men från hem utan studievana.</p> <p>En tydligare strategi för arbetet med breddad rekrytering skulle kunna göra att insatserna samordnades bättre.</p> <p>En av pandemins effekter har varit en snabb anpassning till digitala undervisningsverktyg vilket i sin tur möjliggör att JU skulle kunna erbjuda ett breddat utbud av utbildningsformer.</p> <p>Utveckling/anpassning av utbildningsprogram mot livslångt lärande</p>	<p>Finns risk att bilden vi ger av JU i marknadsföringssammanhang inte överensstämmer med verkligheten eller inte uppfattas autentisk.</p> <p>Finns risk att vi inte lyckas nå målet när det är svårt att direkt följa upp effekten av de enskilda insatserna och urskilja deras verkan.</p>

SWOT-analysen har gjorts dels i gemensamt samråd mellan de olika fackhögskolornas respektive utbildningschefer och vicerektor för utbildning inom ramen för Strategiska rådet för utbildning, dels genom att enstaka synpunkter inhämtats från de olika bolagen.