

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: SLU (Sveriges lantbruksuniversitet) (SLU ID: SLU.ua.2021.1.1.1-1654).

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. Bedömnarnas 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.

SLU (Sveriges lantbruksuniversitet) lyder under Näringsdepartementet. Universitets uppdrag är dels att bedriva utbildning och forskning inom jord- och trädgårdsbruk, landskapsplanering, livsmedelsproduktion, naturvård, skogsbruk och vedråvarans förädling, fiske och vattenbruk samt veterinärmedicin och husdjurskötsel, dels att bedriva fortlöpande miljöanalys (Förordning för Sveriges lantbruksuniversitet). I enlighet med verksamhetsidén fokuserar SLU:s utbildningar på samspelen mellan människa, djur och ekosystem och det ansvarsfulla brukandet av planetens naturresurser, i syfte att bidra till en hållbar samhällsutveckling och goda livsvillkor. Inom ramen för fyra fakulteter har SLU verksamhet i hela landet och bedriver utbildning på sju orter från Skåne i söder till Västerbotten i norr. På ytterligare en bedrivs forskar- och uppdragsutbildning samt fristående kurser.

Sett till totala intäkter tillhör SLU landets tio största lärosäten, men sett till antal helårsstudenter på grund- och avancerad nivå tillhör universitetet de tio minsta. År 2020 hade SLU ca 4 200 helårsstudenter på grund- och avancerad nivå och ca 550 aktiva forskarstudenter. Utbildningsutbudet omfattar 28 program på grundnivå och 22 program på avancerad nivå inom områdena landskaps- och trädgårdsvetenskap (LTV-fakulteten), naturresurser och jordbruk (NJ-fakulteten), skog (S-fakulteten) samt veterinärmedicin och husdjursvetenskap (VH-fakulteten). SLU utfärdar 11 yrkesexamina, varav sex bygger på treåriga program på grundnivå (djursjukskötare, hippolog, landskapsingenjör, lantmästare, skogsmästare och trädgårdsingenjör), två på femåriga utbildningar som börjar på grundnivå (landskapsarkitekt och veterinär) och tre på en kombination av ett treårigt program på grundnivå och ett tvåårigt program på avancerad nivå (agronom, hortonom och jägmästare). Det senare upplägget är nytt från ht 2021 och syftar till att öka och bredda studentrekryteringen.

Årligen påbörjar ca 1 000 nya studenter en utbildning på grundnivå vid SLU. Antalet nybörjarstudenter på program på avancerad nivå har ökat kraftigt under senare år; från ca 200 studenter 2015 till drygt 500 studenter 2020. På forskarnivå antar SLU drygt 100 nya doktorander varje år varav ca 50 % kommer från andra länder. I en aktuell statistiksammanställning finns mer utförlig information om student- och doktorandgruppernas sammansättning (bilaga 1). Därför ges här endast en övergripande bild utifrån de fem dimensioner som UKÄ:s statistik täcker in:

- **Kön:** Majoriteten av SLU:s utbildningar har en ojämn könsfördelning. För huvuddelen av utbildningarna är kvinnor i majoritet, men ett fåtal utbildningar har flest män.
- **Ålder:** Medianåldern för SLU:s nybörjarstudenter 2018/19 var 25 år; samma som för riket.
- **Social bakgrund:** Studenter från studieovana hem (föräldrar utan högskoleutbildning) är underrepresenterade bland SLU:s nybörjare och andelen är lägre än i högskolan i stort.
- **Nationell bakgrund:** Andelen svenska studenter och svenska doktorander med utländsk bakgrund är låg. Dock rekryteras ca 50 % av masterstudenter och doktorander från utlandet.
- **Geografisk bakgrund:** Sett till SLU som helhet rekryteras nybörjarstudenter och doktorander från hela landet, även om fyra län dominerar och det finns variation mellan utbildningar.

SLU har drygt 3 900 medarbetare. Av 3 155 årsarbetare år 2020 var 1 753 forskande och undervisande personal (56 %). Av dessa var 11 % professorer, 8 % universitetslektorer, 6 % adjunkter, 12 % meriteringsanställningar, 20 % doktorander och 43 % annan forskande och undervisande personal. Mångfalden bland medarbetarna är inte formellt kartlagd, men det tycks finnas en variation mellan fakulteter och/eller ämnesområden vad gäller de anställdas bakgrund.

Bedömningsområde: Styrning och organisation

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

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

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

1. Vad vill SLU uppnå med arbetet?

SLU:s vision är att alla ska uppfatta studier vid SLU och ett arbetsliv inom SLU:s ämnesområden som en attraktiv möjlighet (bilaga 1). Tre tillhörande mål är:

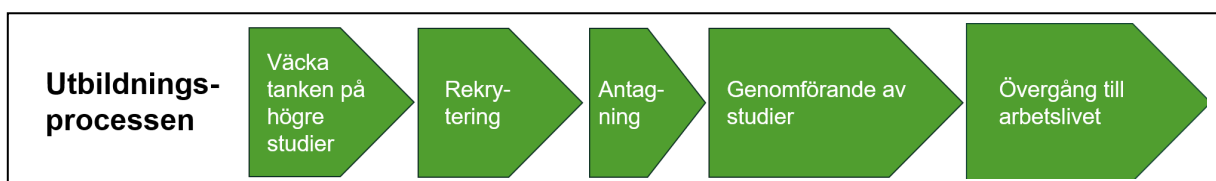
- *De studenter och doktorander som antas till, deltar i och slutför utbildning på alla nivåer vid SLU ska i ökande grad återspegla mångfalden i det omgivande samhället.*
- *Utbildningens kvalitet ska gynnas av ett aktivt arbete inom hela SLU med att ta till vara olika erfarenheter och perspektiv. Jämställdhet och lika villkor ska genomsyra all verksamhet.*
- *Studier vid SLU ska ge studenter och doktorander goda förutsättningar för ett arbetsliv i en föränderlig värld där de bidrar till en hållbar samhällsutveckling.*

Som framgår av SLU:s övergripande strategi (bilaga 2) är det viktigt för universitetet att både öka och bredda studentrekryteringen. Målsättningen är en del av SLU:s åtagande att uppfylla Bologna-processens sociala dimension och FN:s hållbarhetsmål med Agenda 2030-principen att ingen ska lämnas utanför. För den egna verksamheten är syftet att rekrytera de bästa studenterna/doktoranderna genom antagning i konkurrens, att motverka den könsmässigt sneda fördelningen inom flera utbildningar samt att säkra kompetensförsörjningen. Det senare innebär att bibehålla kompetens inom SLU och i samhället, samt att säkerställa utbildningens och forskningens fortsatt höga kvalitet och relevans. Det är viktigt att eftersträva goda och likvärdiga förutsättningar för alla, samt att tillvarata de olika erfarenheter och perspektiv som finns i mer heterogena student- och doktorandgrupper med större mångfald.

2. Hur skapar SLU ramar och förutsättningar för arbetet?

Särskild strategi för 2021-2025 med tillhörande handlingplan

SLU:s strategi för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande för 2021-2025 (bilaga 1) syftar till att sätta fokus på och etablera hållbara arbetssätt för frågorna, så att de blir mer tydligt integrerade aspekter under utbildningsprocessen (se bild nedan). Strategin tydliggör SLU:s förutsättningar på övergripande nivå och beskriver universitetets vision och mål samt fokusområden för arbetet. I nästa steg ska en handlingsplan med tidssatta och uppföljningsbara mål tas fram.



Styrdokument för utbildningen

Ramarna för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande sätts av SLU:s styrdokument för utbildningen. I Utbildningshandboken finns policy, regler och riktlinjer för utbildning på grundnivå och avancerad nivå samlade och i Riktlinjer för utbildningen på forskarnivå finns SLU:s regelverk för forskarutbildningen. Genom att regelverk och policy samlas underlättas presumtiva och befintliga studenters förståelse av hur universitetet fungerar samt vilka rättigheter och skyldigheter studenter/doktorander, lärare/handledare och annan personal har.

SLU:s systematiska kvalitetssäkringsarbete

Genom det årliga kvalitetssäkringsarbetet granskar SLU om utbildnings- och stödverksamheten har rutiner och processer som säkerställer att SLU:s standarder inom sex kvalitetsområden nås (bilaga 3). Kvalitetsstandarderna baseras på externt och internt regelverk och omfattar aspekter av breddad rekrytering och breddat deltagande. Ett frågeformulär (bilaga 3) används som analys- och dialogverktyg för att strukturerat beakta aspekter av utbildningens innehåll och genomförande. Utifrån svaren gör de utbildningsansvariga en analys av hur väl kvalitetsstandarderna uppfylls. I de fall brister identifieras beslutar utbildningsnämnden (UN) respektive rådet för utbildning på forskarnivå (FUR) om förbättringsåtgärder. UN och FUR följer även upp de beslutade utvecklingsåtgärderna.

Ansvar och uppdrag

UN och FUR har det strategiska ansvaret för frågor som rör breddad rekrytering och breddat deltagande. För utförandet av aktiviteter finns ansvariga inom hela SLU (se avsnitt 3 och nedan). Ett samordningsansvar har tilldelats utbildningsavdelningen, vilken även ansvarar för studie- och karriärvägledning, frågor som rör likabehandling, olika slags studentstöd inklusive riktat pedagogiskt stöd vid funktionsnedsättning (Funka), alumner samt internationell mobilitet. Kommunikationsavdelningen (Kommu) har uppdraget att intressera ungdomar för SLU:s utbildningar i allmänhet. Breddad rekrytering är en integrerad del av deras arbete. Avdelningen har byggt upp en ”specialistfunktion” för kampanjer och marknadsföringsaktiviteter i olika kanaler och format. Bakgrunden är SLU:s ambition och medvetna process sedan 2017 (bilaga 4) att öka antalet studenter och att de ska rekryteras från alla delar av befolkningen. I det arbetet ingår att bredda rekryteringen för att öka möjligheterna att nå andra än SLU:s traditionella studentgrupper. Andra aktörer är:

- En SLU-övergripande grupp för strategisk studentrekrytering bereder bl.a. de styrdokument för studentrekryteringsarbetet som UN fastställer (bilaga 5). I gruppen ingår representanter för UN, programnämnderna, Kommu och SLU:s samlade studentkårer (SLUSS).
- Avdelningen för lärande och digitalisering ansvarar för pedagogiskt utvecklingsarbete, digitala verktyg och systemstöd.
- SLU-biblioteket erbjuder bl.a. spåkerstad, språkcafé och stöd kring vetenskapligt skrivande samt presentations- och studieteknik.
- Fastighetsavdelningen ansvarar för den fysiska studiemiljön, inkl. lokalernas tillgänglighet.
- Planeringsavdelningen samordnar SLU:s systematiska kvalitetssäkringsarbete och tar årligen fram statistiksammanställningar för utbildning på alla nivåer.
- Ett råd för jämlikhet och lika villkor (JLV) pekar ut den strategiska riktningen för JLV-arbetet. JLV-rådet leds av rektor och får stöd av en administrativ samordningsgrupp. Arbetet preciseras i planer på fakultetsnivå. En åtgärdsplan för jämställdhetsintegrering fastställs av rektor och innehåller bl.a. uppdrag som rör studentrekrytering, genus och jämställdhet i undervisningens innehåll och utformning.

Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

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

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

3. Vad gör SLU i sitt arbete med breddad rekrytering

Att SLU nyligen tagit fram en strategi för breddad rekrytering och breddat deltagande visar att det finns en medvetenhet om att arbetet kan förbättras till att bli mer inriktat på specifika målgrupper samt mer fokuserat, långsiktigt och samordnat. Mot den bakgrunden beskrivs nedan vad SLU gör inom ramen för fem i strategin utpekade fokusområden. En analys och värdering av det sammantagna arbetet ges i avsnitt 5 och i SWOT-analysen.

i. Utåtriktade aktiviteter

Bred marknadsföring

Omfattande marknadsförings- och rekryteringsinsatser görs för att öka kännedomen om SLU och dess utbildningar bland ungdomar i flera olika delar av samhället. Exempel är deltagande i mässor, filmer, s.k. ”Plugga-kampanjer” i sociala medier där studenterna bidrar med innehåll från sin vardag (#pluggadjur, #pluggagrönt, #pluggahållbart, #pluggaSLU) och event på och utanför campus. De generella marknadsföringsinsatserna riktas till alla som är 17-25 år. SLU:s Kommunikationsmanual för studentrekrytering (bilaga 5) är ett hjälpmedel för att säkerställa att allt marknadsföringsmaterial är inkluderande avseende variation i kön, ålder, etnicitet och funktionsvariation. För att uppnå större geografisk räckvidd deltar SLU i digitala mässor och kampanjer och har ibland öppet hus digitalt. För att nå en större bredd av målgrupper engageras ibland externa välkända personer i evenen. SLU:s tre regionala marknadsförare, placerade i Alnarp, Umeå och Uppsala, ansvarar för att i var sin del av landet utveckla det personliga mötet med presumtiva studenter genom skolbesök, mässor, arbetsmarknadsdagar m.m. Aktiviteter som öppet hus, studiebesök och ”Skugga en student” ger presumtiva studenter möjlighet att besöka SLU:s campus och få inblick i studentlivet. Studenter och doktorander involveras i uppsökande verksamhet som skolbesök och vetenskapsmässor, t.ex. ”Jorden och skogen i stan” (Umeå), ”SciFest” (Uppsala) och ”Järvaveckan” (Stockholm).

Riktade rekryteringsinsatser

Riktade aktiviteter görs för att bredda rekryteringen till specifika utbildningar. S-fakulteten arbetar långsiktigt för att motverka snedrekryteringen till de skogliga utbildningarna, där kvinnor och personer från storstadsområden är underrepresenterade. Skogskurs för tjejer och Klimatkurs för tjejer är två insatser som leds av tjejer som studerar till skogsmästare och jägmästare och som syftar

till att göra unga (storstads)tjejer intresserade av skogssektorn. I en ny satsning tas ett digitalt, forskningsbaserat läromedel om skogen fram för att nå ungdomar i hela landet. Projektet, som finansieras av Ljungbergsfonden, syftar till att ”göra skog intressant och personligt relevant för unga i deras tankar om framtid och utbildning”. Läromedlet riktas mot gymnasieskolan och består av ett antal lektionspaket med övningar, laborationer och filmer.

Skolsamverkan och bevakning av gymnasieskolan

Insatser mot skolektorn görs för att öka intresset för SLU:s utbildningar hos barn, ungdomar och vuxna från bredden av socioekonomiska grupper i olika delar av landet. Flera insatser och avdelningar tar emot skolklasser på studiebesök (t.ex. demonstrationsodlingen), anordnar tävlingar (t.ex. Odlingstävling, SM i nedbrytning), bjuder in till medborgarforskning (t.ex. Vårkollen, Höstförsöket) eller handleder gymnasiearbeten (t.ex. Kemilektorslänken). Genom samarbete med Uppsala universitet i Nationellt resurscentrum för biologi och bioteknik (Bioresurs) bidrar SLU till kompetenshöjning och ökat intresse för biologi och bioteknik hos lärare i landets förskolor, skolor och vuxenutbildning. Insatserna främjar en aktuell och intresseväckande undervisning i NO/biologi.

För att bevaka gymnasieelevers möjligheter till vidare utbildning vid SLU följer universitetet utvecklingen av gymnasieskolan och anordnar fysiska och digitala informationsmöten för studievägledare på gymnasieskolor. Naturbruksgymnasier är en särskild målgrupp eftersom deras elever måste göra särskilda val inom naturbruksprogrammet för att få rätt behörighet. SLU har en plats i Skolverkets programråd för detta program, och samarbetar med naturbruksskolor och Hushållningssällskapet för att öka intresset för SLU:s utbildningar och ämnesområden. Vidare samarbetar SLU:s studie- och karriärvägledare med folkhögskolor i Skåne och Uppland för att öka synligheten av SLU:s utbildningar för ”icke-traditionella” målgrupper. Som ett program inom ”World Food Prize Foundation” har SLU Global etablerat ”SLU Youth Institute” för att skapa intresse hos svenska gymnasieelever för frågor kring tryggad livsmedelsförsörjning och hållbara lösningar på globala utmaningar. De lärare och fler än 300 elever som har registrerat sig representerar både högskoleförberedande program och yrkesprogram i små och stora städer.

Uppföljning

SLU har rutiner för att under loppet av utbildningsprocessen dels inhämta information om SLU:s anseende och kändedomen om universitetet och dess utbildningar, dels ta fram statistik över söktryck, genomströmning, student- och doktorandgruppernas sammansättning m.m. (se avsnitt 4).

ii. Fortsatt utveckling av utbildningsutbudet

En stor del av det omfattande utvecklingsarbete som pågått sedan 2018 för att öka och bredda studentrekryteringen (se bilaga 4), består i att ompröva och utveckla en del av SLU:s befintliga grundutbildningsutbud och att skapa nya program och kurser. Omformningen av flera av de långa yrkesutbildningarna förväntas attrahera nya studentgrupper, t.ex. de som inte vill binda upp sig för en 5-årig utbildning. Ht 2021 startar SLU:s första kandidatprogram på engelska. Programmet ges i Alnarp och är en del av S-fakultetens satsning på att locka fler studenter på grundnivå från mellersta och södra Sverige samt internationellt.

Möjligheter för det livslånga lärandet är en viktig del av utbildningsutbudet. SLU värnar därför om fristående kurser, varav några av de mest sökta har betydligt äldre studenter än övriga utbildningar. Genom ”skyltfönsterkurser” i populära ämnen får nya studentgrupper en ingång till SLU:s övriga utbildningsutbud. Ett annat mål är att erbjuda utbildning på distans och/eller med olika studietakter. Sedan ht 2020 ger SLU, i samarbete med Linnéuniversitetet, ett masterprogram helt på distans. Det riktar sig till en ny målgrupp som inte kan flytta fysiskt, och kommer från ht 2022 att ges på hel- och halvfart. 2019 lanserade SLU sin första öppna nätkurs och har i år avsatt medel för ytterligare två.

Inom forskarutbildningen har mentorsprogram utvecklats för att ge doktoranderna möjlighet att tillsammans med en från utbildningen fristående person reflektera över utbildningen i förhållande till omvärld och framtid. En del av SLU:s praktiktäna ämnesområden har även valt att utveckla sin akademiska kompetens genom att skapa forskarutbildningsplatser med avhandlingsteman som kräver erfarenhet och praktiskicklighet. Dessa lockar vanligen något äldre sökande som har både yrkes- och undervisningskompetens.

En viktig del av arbetet med utbildningsutbudet är att säkerställa att utbildningarna har hög kvalitet. SLU:s kvalitetssäkringssystem, som var det första att få helt godkänt i UKÄ:s lärosätesgranskningar, är ett bra verktyg. I kvalitetssäkringsarbetet används bl.a. resultatet av ett antal uppföljningar och en statistiksammanställning som ger indikationer på utbildningskvalitet.

iii. Överbryggande aktiviteter

Möjligheten till livslångt lärande betraktas som en avgörande förutsättning i det kunskapsbaserade samhället. Sökande till utbildning på grund- och avancerad nivå som saknar formell behörighet kan ansöka om bedömning av reell kompetens. År 2018 etablerade SLU en handlägningsprocess och förtydligade informationen om ansökan och bedömning av reell kompetens för behörighet. Informationen finns nu på [SLU:s webb](#) på både svenska och engelska. De sökande kan få vägledning från SLU:s studie- och karriärvägledare i samband med ansökan, för stöd vid kartläggning av sin kompetens. Två gånger per år följer SLU upp om de studenter som antagits genom reell kompetens tar sin plats i anspråk, hur de klarar studierna och med vilka betyg. Sedan 2018 har 51 av 109 ansökningar beviljats. I forskarutbildningen kan sökande till annonserad utbildningsplats visa att hen på andra sätt förvärvat liknande kunskaper som de som erhålls i tidigare utbildning.

Ett annat sätt att bli behörig till grundutbildningen är att delta i behörighetsgivande förutbildning. SLU erbjuder förberedande utbildning i form av en naturvetenskaplig bastermin och ett skogligt basår. Båda medför platsgaranti på vissa utbildningar. Det skogliga basåret har bidragit till en ökad andel kvinnor på skogsmästarprogrammet (från 15 % 2007 till 23% 2019 och 28 % 2020).

SLU använder sig av alternativt urval vid antagning till tre utbildningsprogram. Syftet är att rekrytera studenter med specifika kompetenser som inte kan bedömas via betyg eller högskoleprov, men det kan även leda till en breddad rekrytering. Det handlar om ridprov (hippologprogrammet; 1/3 av platserna), arbetsprov (trädgårdsingenjör – design; 100% av platserna) samt rangordning utifrån en bedömningsmall där omfattningen och kvaliteten på de sökandes tidigare utbildning kontrolleras, examensår och utifrån intervjuer (Tilläggsutbildning för veterinärer med examen från

land utanför EU/EES och Schweiz). VH-fakulteten ser för närvarande över möjligheterna att införa alternativt urval för antagning till en del av veterinärprogrammets platser.

iv. Stärka utbildningarnas arbetslivsanknytning och deras koppling till yrkesroller

SLU arbetar för att underlätta studenternas och doktorandernas övergång till arbetslivet och förbereda dem för ett arbetsliv i en föränderlig värld. Att förtydliga kopplingen mellan utbildningarna å ena sidan och yrkesroller, arbetslivet och anställningsbarhet å andra sidan bedöms vara en viktig faktor för att få nya studentgrupper att hitta till SLU. För utbildning på grund- och avancerad nivå handlar det både om utbildningarnas innehåll (ämneskunskaper och generella färdigheter) och att studenterna bl.a. genom kontakter med arbetsgivare får en bild av vilka yrkesroller som kan vara aktuella och vad de innebär. SLU eftersträvar ett systematiskt arbete med näringen för att lyfta JLV-frågor i branschen och för att göra arbetsplatserna mer attraktiva. Exempelvis har en gemensam avsiktsförklaring antagits av SLU och ett 30-tal aktörer i den gröna sektorn. SLU arbetar också för att ge studenterna bättre möjligheter till arbetslivserfarenhet och praktik inom ramen för studierna; t.ex. planeras för en 30 hp-kurs för internationell praktik. SLU Studentpool är ett studentdrivet initiativ där SLU-studenter får erfarenhet av att undervisa på gymnasieskolor under handledning av SLU-anställda mentorer.

På fakultetsnivå har projektet Framtidens skogsakademiker bl.a. belyst frågor kring dagens skogsakademiska utbildning i relation till framtidens yrkesroller och kompetenser. Inför omläggningen av jägmästarutbildningen togs uppdaterade kompetensprofiler för skogligt utbildade fram i samarbete med arbetsmarknadsföreträdare. Även skogsmästares yrkeskompetenser har kartlagts i diskussion med skogsnäringen (se rapporten Skogsmästares framtida yrkeskompetens). Avseende agronomutbildningarna har två utredningar genomförts kring dag-ett yrkeskompetenser för husdjursagronomexamen respektive alternativa utbildningsvägar som kan locka fler studenter.

Doktoranderna är en del av arbetslivet redan under utbildningen då de utför avhandlingsarbetet som forskare på en arbetsplats (institutionen). Ofta ingår externa partners – potentiella framtida arbetsgivare – i forskningsprojekten. SLU:s karriär- och alumnstöd är tillgängliga för doktoranderna, som även kan delta i SLU-workshops där forskarutbildade som är anställda utanför universitetssektorn delar med sig av sina karriärerfarenheter.

Hur väl de som examineras vid SLU lyckas på arbetsmarknaden följs på central nivå upp genom alumnundersökningen SLU Compass. Resultaten är ett viktigt underlag i det årliga kvalitets-säkringsarbetet, där det sista kvalitetsområdets samtliga kvalitetsstandarder fokuserar på övergången till arbetslivet. På fakultets-/programnämnds nivå inhämtas information om utbildningarnas relevans via dialoger med SLU:s avsnämare och genom ämnesspecifika utredningar (se ovan).

v. Öka kunskapen om JLV och tillvaratagande av olikheter

JLV-arbetet är nödvändigt för att skapa en inkluderande miljö, vilket är en förutsättning för att kunna rekrytera och behålla nya student- och doktorandgrupper i enlighet med SLU:s strategi och vision. Alla studenter, doktorander och medarbetare ska enligt strategin ha en god arbets-/studiemiljö med likvärdiga villkor, oavsett verksamhet och ort. Särskilt pedagogiskt stöd erbjuds i form av

anteckningsstöd, anpassad examination, extra handledning i samband med självständigt arbete, mentorer samt olika tolkfunktioner. SLU arbetar målmedvetet med utbildning i JLV och högskolepedagogik som når all undervisande personal. En stor andel doktorander väljer att gå den högskolepedagogiska baskursen under utbildningen. I alla högskolepedagogiska kurser är jämställdhet, interkulturell kommunikation, social hållbarhet, lika villkor och normkritik centralt.

På fakultetsnivå arbetar S-fakulteten målmedvetet med frågor kopplade till genus, inkludering och jämställdhet. Genom Relaskoperingsprojektet (2011-2013) utvecklades metoder och arbetssätt för att minska andelen könsbundna val till och inom jägmästar- och skogsmästarutbildningarna. Projektet gav nya insikter om komplexa samband mellan kön, kunskap och makt, och lade grunden för det fortsatta arbetet för att främja en jämställd arbets- och studiemiljö fri från kränkningar och diskriminering, vilket är grundläggande för att kunna rekrytera och behålla nya studentgrupper. Idag är kursen Lika villkor (1,5 hp) obligatorisk för kursledare och huvudhandledare. Kursen Genus-kompetens för skogssektorn (7,5 hp) ges på distans och halvfart för studenter och yrkesverksamma. Inom jägmästarutbildningen ges olika kurser studenterna kunskap om härskartekniker, strategiska jämställdhetsperspektiv inom skogliga företag samt en introduktion till normmedvetenhet och inkludering. Studenterna ges även flera möjligheter att diskutera jämställdhet i skogssektorn med skogliga företrädare. Sedan ht 2018 förväntas nya studenter underteckna en uppförandekod. LTV-fakulteten och NJ-fakulteten har identifierat ett behov av utvecklingsinsatser inom JLV för lärare vid lantmästarprogrammet, och har tagit fram en genomförandeplan för 2021.

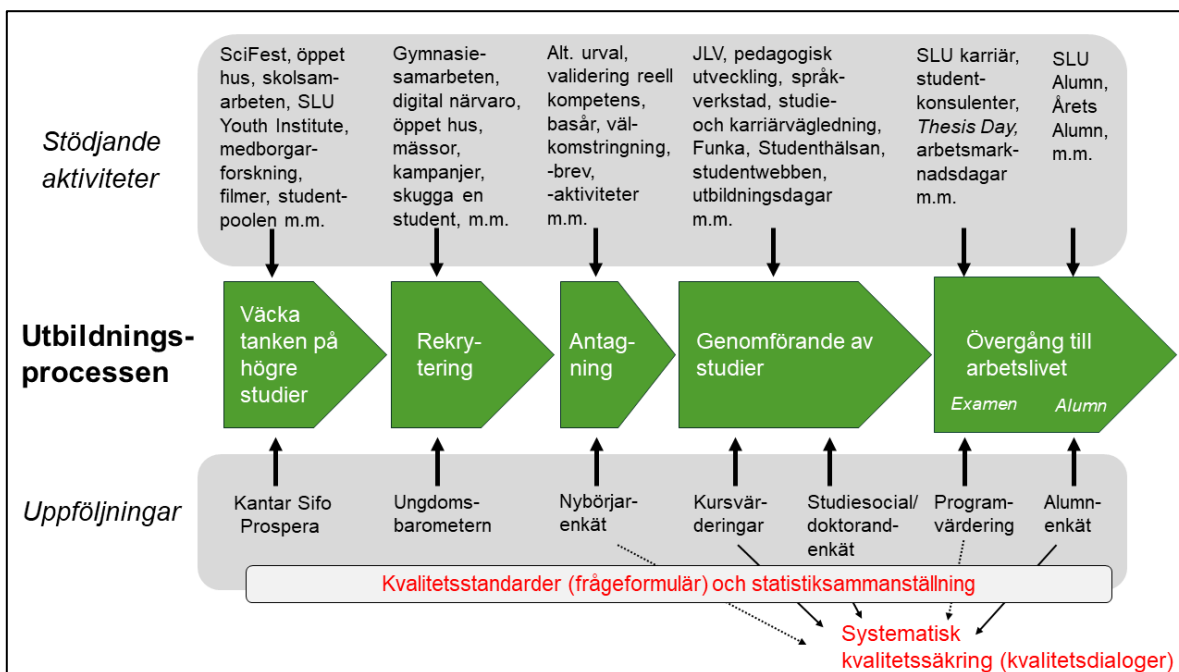
SLU eftersträvar lika villkor och möjligheter för alla doktorander. Nästan alla doktorander är anställda av SLU eller extern partner. Det fåtal (19 av 550 doktorander 2020) som är försörjda av stipendium ska erbjudas villkor och möjligheter som i möjligaste mån liknar de anställdas.

Arbetet följs bl.a. upp av JLV-rådet och det studiesociala rådet. Det senare bevakar frågor som rör JLV i studie- och lärmiljön för utbildning på grund- och avancerad nivå. Rådet ansvarar för utformning och uppföljning av den studiesociala enkäten (grundutbildning). Vidare tillser utbildningsavdelningen att SLU återkommande deltar i *International Student Barometer*. FUR ansvarar för utformning och uppföljning av doktorandenkäten som bl.a. utvärderar doktorandernas studie- och arbetsmiljö inklusive JLV-aspekter. Standarder för studie-/arbetsmiljö och JLV är självklara delar av SLU:s kvalitetsområden och kvalitetssäkringsarbete.

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

Som framgår ovan och av figuren nedan inhämtar SLU kunskap om student- och doktorandpopulationerna genom ett antal uppföljningar som genomförs under loppet av utbildningsprocessen. Uppföljningsresultaten hanteras av programnämnder, programstudierektorer, FUR samt ansvariga stödfunktioner inom universitetsadministrationen, i det fortlöpande arbetet med att förbättra utbildnings- och stödverksamheten. Dessutom utgör resultaten underlag i SLU:s årliga kvalitets-säkringsarbete. Andra underlag där är en statistiksammanställning och ett frågeformulär med kvalitetsstandarder och tillhörande indikatorer som ska besvaras av utbildningsansvariga på olika nivåer. När brister identifieras beslutas om förbättringsåtgärder, hur de ska genomföras och av vem.

Statistiksammanställningen uppdateras årligen. För utbildning på grund- och avancerad nivå innehåller den bl.a. uppgifter om antal sökande, antagna och registrerade studenter, med könsfördelning (per kategori), och för registrerade studenter information om geografisk och nationell bakgrund, prestationsgrad, kvarvaro år 2, utlandsmobilitet och etablering på arbetsmarknaden. Sammanställningen för forskarutbildningen redovisar långa tidsserier med könsfördelning för antal sökande och deras nationella och utbildningsbakgrund, antagna, aktiva doktorander och examinerade.



Kvalitetsstandarderna i frågeformuläret/dialogverktyget är indelade i kvalitetsområden enligt utbildningsprocessen och omfattar de indikatorer och frågor som bl.a. rör rekryteringsprocessen; studenternas förkunskaper; introduktion till utbildningen; studie- och lärmiljön; utbildningens utformning, innehåll och resultat; undervisning och handledning; utbildningsadministration och studentstöd; samt övergång till arbetsliv och karriär. För uppföljning och analys av doktorernas karriärvägar begär SLU rutinemässigt ut SLU-specifika resultat ur SCB:s och UKÄ:s nationella undersökningar om doktorernas etablering på den svenska arbetsmarknaden ([UKÄ rapport 2018:1](#); [SCB rapport 2019:4](#)). En majoritet av de utländska doktoranderna lämnar Sverige efter examen för att fortsätta sin karriär i ett annat land ([UKÄ statistisk analys 2019-02-25](#)).

5. Värdering och analys

SLU:s svenska student- och doktorandgrupper är förhållandevis homogena, inte minst avseende könsbalans samt social och nationell bakgrund. Trots att många insatser har gjorts under senare år för att öka och bredda studentrekryteringen, är kännedomen om SLU fortfarande låg i de grupper som har undersökts. Det är viktigt att ha i åtanke att SLU är ett nischat och på utbildningssidan litet universitet som geografiskt sett befinner sig i skuggan av tre av landets "giganter" (Lunds, Uppsala och Umeå universitet). Det försvårar sannolikt möjligheterna att nå ut brett och attrahera en mångfald av studenter och doktorander. SLU har dock bra förutsättningar i och med att verksamheten

håller hög kvalitet, ämnesområdena blir alltmer aktuella i samhällsdebatten och att universitetet ofta kommer väl ut i nationella jämförelser av mängden lärarledd undervisningstid samt hur studenterna upplever sig bli bemötta och vilket stöd de får av lärare och annan personal m.m. (t.ex. Student-spegeln 2016). Ett fortsatt arbete med tillgänglighet är viktigt för att kunna inkludera en bredd av studenter, oavsett funktionalitet. Det gäller både att tillgängliggöra undervisningsmaterial (t.ex. textning av filmat material) och att fortsatt arbeta för att tillgängliggöra undervisningslokaler på vissa orter (t.ex. hörslingor). Om SLU lyckas rekrytera en större mångfald studenter kan vi framgent behöva följa upp hur nya studentgrupper från t.ex. icke lantbruksbakgrund eller studieovana hem upplever mottagandet och studierna vid universitetet.

På grund av olika förutsättningar och utmaningar har SLU:s fakulteter och utbildningar kommit olika långt i arbetet med att bredda rekryteringen. Två belysande exempel är veterinärprogrammet (VP) och jägmästarutbildningen (JM) som har bland SLU:s mest homogena studentgrupper. Medan JM har ett sjunkande söktryck och framförallt rekryterar män från landsbygden (i norra Sverige), har VP ett av landets högsta söktryck och rekryterar främst unga kvinnor med höga betyg. Medan S-fakulteten har ett aktivt och genomtänkt arbete för att bredda rekryteringen har VH-fakulteten haft svårare att hitta lämpliga verktyg för att motverka snedrekryteringen. Detsamma gäller många andra av SLU:s utbildningar även om snedrekryteringen inte är lika extrem.

Under arbetet med strategin och självvärderingen har många framhållit vikten av att personalen har en varierad bakgrund, så att studenterna har förebilder att spegla sig i. Det saknas för närvarande en officiell bild av mångfalden bland de anställda och JLV-rådet överväger just nu för- och nackdelar med en sådan undersökning.

SLU är till stor del ett sektorsuniversitet som är starkt förknippad med sina avnämare och som i hög grad utbildar för arbete inom trädgårds-, lant-, skogs- och vattenbrukssektorerna. Då både sektorerna och yrkesrollerna kan uppfattas som oattraktiva av svenska ungdomar, är det viktigt att samarbeta med arbetsgivarna för att förmedla en bild av att studier och arbete inom SLU:s ämnesområden är och uppfattas som intressanta och utvecklande. För att SLU ska kunna lyckas bredda rekryteringen måste även den presumtiva arbetsmarknaden vara en självklar möjlighet, då studenterna inte bara väljer en utbildning utan också en framtida arbetsmarknad. I det syftet kan välkända och inflytelserika alumner i högre grad lyftas fram som exempel på hur SLU-examinerade studenter och doktorander bidrar till en utveckling mot ett hållbart samhälle.

Vad gäller forskarutbildningen är den, som sista länk i utbildningskedjan, i hög grad beroende av tidigare utbildningsnivåers arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande – man kan bara anta personer som har rekryterats till och slutfört utbildning på tidigare nivåer. Vidare tillämpas individuell antagning, där varje utbildningsplats tillsätts efter en urvalsprocess som bedömer vilken sökande som är bäst lämpad och har bäst förutsättningar att genom ett unikt avhandlingsarbete slutföra utbildningen med examen. Lediga utbildningsplatser tillkännages genom öppen annonsering på SLU:s webbplats samt online av Arbetsförmedlingen och genom relevanta tidskrifter, webbplatser och nätverk. SLU rekryterar doktorander från hela världen och lägger därför stor vikt vid att annonseringen ger sökande med olika bakgrund likvärdiga förutsättningar att konkurrera om utbildningsplatserna. Resultatet av att rekrytera från en redan selekterad grupp, med sökande från hela världen och individuell antagning, är att andelen svenska doktorander med utländsk bakgrund vid SLU är

låg – samtidigt som utländska doktorander utgör nära hälften av de aktiva doktoranderna. Samma mönster finns för SLU:s masterstudenter. Då dessa doktorander och studenter har sökt och fått sin utbildningsplats i konkurrens är SLU:s ämnen antagligen inte lika intressanta för svenska sökande med utländsk bakgrund, eller så är de inte tillräckligt konkurrenskraftiga (gäller främst doktorandplatser). Även om de utländska doktoranderna ofta lämnar Sverige efter examen bidrar de under utbildningen till att göra SLU till ett öppet, välkomnade universitet som ger likvärdiga förutsättningar.

Med tanke på SLU:s begränsade och tidvis sjunkande studentvolym innebär nästan all rekrytering av studenter en breddad rekrytering i någon bemärkelse/dimension. Detta kan vara en bidragande orsak till att breddad rekrytering under senare år har hanterats som en integrerad del i SLU:s generella handlingsplaner för studentrekrytering, där fokus har varit på marknadsföringsaktiviteter. Fastän breddad rekrytering är ett starkt fokusområde i det fortsatta arbetet med att öka varumärkeskännetiden, vilket kan ge resultat på lång sikt, har ett stort fokus på marknadsföring till en snäv målgrupp lett till att andra aspekter, som långsiktig uppsökande verksamhet, hamnat i skymundan. Som ett resultat av arbetet med den nya strategin för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande, planeras nu för ett samarbetsprojekt mellan SLU-Uluna och ett kommunalt bibliotek i Gottsunda, ett av landets särskilt utsatta områden. Aktiviteter som diskuteras är ”sommarläsning” på temat ”Into the wild” för barn 6-12 år och en inbjudan till SLU:s internationella studenter att berätta om sina studieämnen för 12-14-åringar på Gottsundabiblioteket. Syftet är att visa på förebilder och utbildningsmöjligheter för ungdomar som inte alltid ser sig själva speglade i olika yrkeskategorier.

Sammanfattningsvis ger SLU:s nya strategi för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande och kommande handlingsplan, tillsammans med det systematiska kvalitetssäkringsarbetet, förutsättningar för mer långsiktigt och aktivt arbete inom fler delar av verksamheten. Om SLU i ökad grad lyckas attrahera studenter och doktorander från hela det omgivande samhället, och lärarna och handledarna får ökade kontaktytor mot omvärlden, möjliggörs bredare perspektiv i undervisningen och forskningen. Avslutningsvis finns anledning att påminna om att 45 % av svenska 19-åringar 2017 hade föräldrar med eftergymnasial utbildning, jämfört med 37 % 2007 – ett resultat av svenska lärosätens arbete med breddad rekrytering!

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>Genomförda och pågående utvecklingsarbeten: Stora delar av utbildningsverksamheten har varit involverade i de senaste årens (2018-) satsningar på att öka och bredda studentrekryteringen. Resultatet (omformning av långa yrkesprogram, översyn av programutbudet inkl. programnamn och förkunskapskrav m.m., ökad marknadsföring, kandidatprogram på engelska och fler samhällsvetenskapliga utbildningar) öppnar upp för nya studentgrupper.</p> <p>Personalen: Det finns stort engagemang för breddad rekrytering och breddat deltagande hos personalen. En stor del av de anställda har utbildning i frågor som rör jämställdhet och lika villkor (JLV).</p> <p>Studenterna och doktoranderna: Många studenter och doktorander är engagerade i rekryteringsarbetet och är goda förebilder. Studentkårerna är mycket aktiva och drivande.</p> <p>Särskild strategi: Beslutet om en särskild strategi synliggör frågorna och visar att arbetet är prioriterat.</p> <p>Resursprioritering: De strategiska satsningarna 2018-2020 (se ovan) medförde en tillfällig resursökning för marknadsföring och rekrytering. Som en följd har nya arbetsätt och rutiner kommit på plats.</p> <p>Kvalitetssäkringssystemet: SLU har ett väl fungerande och av UKÄ godkänt kvalitetssäkringssystem som årligen följer upp rutiner och processer för arbetet på ett systematiskt sätt.</p> <p>Nuläget enligt gjorda enkäter: Enligt medarbetarundersökningen 2021 är ett av SLU:s styrkeområden en arbetsmiljö fri från trakasserier. I Studentspegeln 2016 får bemötande och studiemiljö höga betyg.</p>	<p>Målgruppen: Målgruppen för marknadsföringsarbetet (17-24 år) är enligt många för snäv och gör inte skillnad på grund- och avancerad nivå.</p> <p>Brist på verktyg: Trots olika försök att bredda rekryteringen till utbildningar som antar studenter i hög konkurrens baserat på betyg saknas verktyg för att intressera andra målgrupper än de traditionella (svenska tjejer med höga betyg).</p> <p>Otydlig ansvarsfördelning: Många utåtriktade aktiviteter görs på institutionsnivå etc., men ansvaret är otydligt och det saknas en gemensam överblick. Kopplingen till JLV-arbetet är otydlig.</p> <p>Avsaknad av avhopsanalyser: Utan exitintervjuer går SLU miste om möjligheten att "lära och göra rätt" för att förebygga studentavhopp.</p> <p>Begränsade resurser: Ett litet grundutbildningsuppdrag innebär begränsade resurser för rekryteringsinsatser mot en bred målgrupp, inkl. långsiktig uppsökande verksamhet mot t.ex. yngre skolstadier.</p>
Möjligheter	Hot
<p>Ökad samhällsrelevans: Ökade kontaktytor gentemot omvärlden skapar bredare perspektiv för SLU:s lärare och handledare.</p> <p>Mer systematiskt och samordnat arbete: De nya styrdokumenterna och utbildningsavdelningens samordningsansvar medför förutsättningar för ett mer systematiskt och samordnat arbete.</p> <p>Breddade perspektiv på utbildningarna: Arbetet med att öka och bredda studentrekryteringen har synliggjort behovet av att arbeta vidare med utbildningarnas behörighetskrav, innehåll, upplägg och format (t.ex. arbetslivsanknytning; studieformer och</p>	<p>Namnet SLU: Vi är stolta över vårt namn och har en förståelse för bredden som ordet lantbruksuniversitet omfattar, men det krävs bra kommunikation i marknadsförings- och rekryteringsarbetet för att möta associationerna som ordet lantbruk kan ge till yngre som är uppväxta i en urban miljö.</p> <p>Ämnesområdena: SLU:s nischade ämnesområden har traditionellt sett varit intressanta för en smal målgrupp och det är svårt att hitta sätt att väcka intresse hos nya grupper i samhället.</p> <p>Många naturvetenskapliga utbildningar i SLU:s utbildningsutbud: Det är relativt få ungdomar som läser naturvetarprogrammet på gymnasiet och SLU:s</p>

studietakter; campus-/distansbaserat) samt vilket stöd som erbjuds.

Ökad rekommendationsgrad hos medarbetarna:

En ny medarbetarundersökning 2021 visar att medarbetarnas benägenhet att rekommendera studier vid SLU har ökat från 8 pNPS¹ 2018 till 22 pNPS 2021.

utbildningar kan ha svårt att stå sig i konkurrensen från de vid andra lärosäten (t.ex. läkare).

Konkurrenssituationen: SLU, som är utbildningsmässigt litet, relativt okänt och nischat mot mindre attraktiva samhällssektorer och yrken, har svårt att hävda sig i konkurrensen från större, bredare och mer välkända lärosäten.

SLU:s ämnesområden i media: Det finns en risk att aktuell nyhetsrapportering om skogs-, lant- och vattenbruks påverkan på biologisk mångfald, klimat etc. avskräcker ungdomar från SLU:s (produktionsinriktade) utbildningar. Kan även vara en möjlighet.

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

SWOT-analysen sammanfattar hur SLU ser på sitt arbete med breddad rekrytering². Den kan betraktas som en metaanalys där aspekter som beskrivits i självvärderingen vägs samman med omständigheter och förutsättningar som av utrymmesskäl inte har kunnat beskrivas i dokumentets inledande delar. I punktform listas vad som bedöms vara de främsta styrkorna och svagheterorna med arbetet, de främsta möjligheterna (vinsterna) som arbetet förväntas medföra, samt de största hoten (utmaningar och hinder) mot att arbetet med breddad rekrytering ska lyckas.

Analysen har, liksom självvärderingen i sin helhet, tagits fram genom en process i flera steg där personer med olika roller, positioner och erfarenheter från olika delar av SLU, inklusive studenter, har deltagit. En tillfällig arbetsgrupp, som har letts av prorektor och haft bred representation från framförallt stödverksamheten³, lämnade i ett tidigt skede underlag till analysen. Vidare har UN, FUR, program-, forskarutbildnings- och fakultetsnämnder, JLV-rådet samt samverkansrådet genom en internremissbehandling kommenterat ett förslag på strategi för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. Kommentarer och förslag bearbetades av planeringsavdelningen till en ny version som behandlades av arbetsgruppen, UN, FUR, JLV-rådet och den studieadministrativa noden. Slutligen fastställdes självvärderingen, inklusive SWOT-analysen, av rektor.

En rad synpunkter och förslag har lämnats under arbetets gång. De ger en bild av att många framförallt ser ett fortsatt arbete med jämställdhet och lika villkor och lärarnas/handledarnas bemötande av studenter- och doktorander under utbildningen som prioriterade och framkomliga vägar för att stegvis attrahera studenter och doktorander från fler samhällsgrupper och i förlängningen även få ökad mångfald bland personalen. Ett delat ansvar med arbetsgivare för att göra studier och arbete inom SLU:s ämnesområden attraktivt framhålls också. Vad gäller insatser för att tidigt påverka

¹ Product Net Promoter Score (pNPS) är ett nyckeltal som visar i vilken grad en medarbetare är villig att rekommendera en nära vän eller bekant studier vid SLU. Se [SLU:s medarbetarundersökningar](#).

² Utgår från vår förståelse av UKÄ:s instruktioner, varför alla delar har SLU/SLU:s arbete i centrum snarare än interna/externa faktorer.

³ Följande verksamheter var representerade i arbetsgruppen: samverkan (vicerektor för samverkan och miljöanalys, samverkanskoordinator), studentrekrytering (enhetschef extern kommunikation och marknadsföring), utbildningsavdelningen (avdelningschef), avdelningen för lärande och digitalisering (avdelningschef, pedagogisk utvecklare), SLU Global (föreståndare), SLU-biblioteket (överbibliotekarie), kärnverksamheten/fakultetskanslier (utbildningshandledare), forskarutbildningsstöd (FUR:s sekreterare), SLU:s förenade studentkårer och planeringsavdelningen (samordningsstöd).

barns och ungas framtida utbildningsval ligger det längre från utbildningsorganisationens uppdrag och kompetensområden.

Bilagor

1. Strategi för SLU:s arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande med tillhörande statistikbilaga (SLU.ua.2021.1.1.1-1465).
2. SLU:s övergripande strategi för 2021-2025 med prioriterade aktiviteter (SLU ua 2020.1.1.1-3420).
3. Verktyg för SLU:s systematiska kvalitetssäkringsarbete (Frågeformulär/dialogverktyg och statistiksammanställningar; SLU ua 2021.1.1.2-47).
4. Strategiska satsningar 2018-2020: Styrelsebeslut – Insatser för att fördubbla antalet studenter vid SLU (SLU.ua.2019.1.1.1-685). [Länkar till: Färdplan för fördubblat antal SLU-studenter – remissunderlag (SLU ua 2018.1.1.1-4851) och En programportfölj för framtiden – förslag om förändrat utbildningsutbud vid SLU (SLU.ua.2020.1.1.2-1294).]
5. Styrande och stödjande dokument för SLU:s marknadsförings och studentrekryteringsarbete [Strategi för marknadsföring av SLU:s utbildningar 2021-2025 (SLU.ua.2021.1.1.1-1620); Beslut om ansvarsfördelning avseende marknadsföringen av SLU:s utbildningar (SLU.ua 2020.1.1.1-759); Kommunikationsmanual för SLU:s studentrekrytering.]