

# Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

## Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: Högskolan Kristianstad

## Högskolan Kristianstad och dess förutsättningar i arbetet med breddad rekrytering

Högskolan Kristianstad (fortsättningsvis högskolan) är en av Sveriges mest sökta högskolor. Idag studerar omkring 13 600 studenter vid högskolan, varav 72 procent kvinnor och 28 procent män. Räknat i antal kurser och program ges 37 procent av utbildningsutbudet på distans. Räknat i antal helårsstudenter (HST) producerades 41 procent genom distansstudier under 2020.

Vid högskolan finns ett starkt fokus på samhälleligt kompetensförsörjningsansvar. Lärosätet prioriterar utbildningsprogram på grundnivå med hög efterfrågan, stark arbetsmarknad och hög kvalitet. Förutsättningarna för utbildningsverksamheten är kollegiala miljöer och kvalificerad forskning knuten till utbildningarna. Enligt rapporten *Framtidens behov av högskoleutbildade – Genomgång av 15 bristyrken inom offentlig sektor fram till 2035* (2019) från UKÄ finns det ett växande behov av kvalificerad arbetskraft bland 15 bristyrken inom offentlig sektor, främst i skola samt vård och omsorg. Högskolan lämnar ett stort bidrag till arbetet med kompetensförsörjningen då utbildningar för inte mindre än 9 av dessa 15 bristyrken ges vid lärosätet.

Under 2020 tog 1 500 studenter examen vid högskolan och då företrädesvis inom något av högskolans tre stora utbildningsområden: lärarutbildning, sjuksköterskeutbildning och ekonomutbildning. Från hösten 2020 utökades högskolans utbildningspalett till att också omfatta forskarutbildning med två inriktningar, pedagogiskt arbete (utbildningsvetenskap) och personcentrerad för hälsa och välbefinnande (vårdvetenskap). Högskolan har i dagsläget 10 antagna doktorander inom de två områdena.

Högskolan satsar på det livslånga lärandet genom ett rikt utbud av fristående kurser som ofta kan läsas på distans och därmed möjliggör kompetensutveckling av yrkesverksamma, oberoende av var man bor eller vilken livssituation man befinner sig i.

### *Studentgruppen*

Studentgruppen vid högskolan präglas av bredd och mångfald. Mer än var femte student har utländsk bakgrund (utrikes född eller att föräldrarna är födda i ett annat land) enligt uppgifter från Bak- och framgrund återgivna högskolans årsredovisning för 2020. Utifrån både ett regionalt och nationellt perspektiv har högskolan en större andel studenter från studieovana hem jämfört med flertalet andra universitet och högskolor. Endast varannan inrikes född student vid högskolan kommer från ett hushåll med studieovana enligt den största studien som gjorts på området. Detta kan jämföras med Lunds universitet där motsvarande siffra är 70 procent (*Kunskapsförsörjning och matchning av*

*högutbildade* (Region Skåne, 2020). Högskolan har också en klart lägre andel nybörjare med föräldrar med en eftergymnasial utbildning på mer än tre år än vad som är fallet nationellt: 33 procent mot 39 procent läsåret 2017/18 (UKÄ 2021: *Statistik om breddad rekrytering: Social bakgrund*).

Studentgruppen består till övervägande del av kvinnor, vilket till stor del hänger samman med att en majoritet av högskolans utbildningar riktas mot traditionellt kvinnodominerade yrken. Detta är delvis ett resultat av ett tydligt uppdrag att arbeta med samhällets kompetensförsörjning. Särskilda medel har tillförts högskolan under flera år för att bygga ut i synnerhet lärar- och sjuksköterskeutbildningarna eftersom de betraktas som bristyrken. Högskolan påverkas också av den allmänna, könsmässigt snedvridna, rekryteringen till högre utbildning. I Skåne län läste 2018 bara 38 procent av männen mot 54 procent av kvinnorna vidare på universitet eller högskola vid senast 24 års ålder (UKÄ 2021: *Statistik om breddad rekrytering: Geografisk bakgrund*).

Slutligen har högskolan något äldre studenter än många andra lärosäten. Medianåldern var två år högre (27) än den är var nationellt (25) läsåret 2018/19 bland högskolenybörjarna. Samma läsår var andelen studenter över 30 års ålder 30 procent nationellt - men 38 procent på högskolan (UKÄ 2021: *Statistik om breddad rekrytering: Ålder*).

#### *Företrädesvis regional rekrytering*

Den omfattande forskningsrapporten *Kunskapsförsörjning och matchning av högutbildade (2020)*, som har genomförts på uppdrag av Region Skåne och spänner över en period på 15 år, visar att skånska lärosäten spelar en avgörande roll för kompetensförsörjningen i regionen. Högskolan har mest omfattande regional förankring av de fyra lärosäten som ingick i studien (Lunds universitet, Malmö universitet, Sveriges lantbruksuniversitet Alnarp och Högskolan Kristianstad).

Av högskolans studenter har 73 procent sin bakgrund i Skåne och 74 procent bosätter sig i regionen efter avslutade studier. Studien visar också att högskolans studenter är de som är allra bäst matchade mot arbetsmarknadens behov och efterfrågan jämfört med övriga lärosäten i Skåne. Detta gäller både inriktning (vad man läst jämfört vad man jobbar med) och nivå (hur väl graden av avancerad utbildning stämmer med graden av avancerade arbetsuppgifter). Högskolan bidrar således väsentligt till Skånes kompetensförsörjning samt gör det möjligt för unga människor att både läsa på akademisk nivå och sedan få kvalificerade arbeten inom området. Region Skånes rapport *Hur har det gått i Skåne?* (2021) visar att Skåne som region har en hög utbildningsnivå – den tredje högsta i landet avseende andelen invånare i åldern 25–64 år med eftergymnasial utbildning. Men skillnaderna i utbildningsnivå inom Skåne är stora. I de sex kommunerna i nordöstra Skåne (Bromölla, Hässleholm, Hörby, Kristianstad, Osby och Östra Göinge), som utgör högskolans primära rekryteringsbas, är andelen av befolkningen som hade en eftergymnasial utbildning i detta område 2019 i genomsnitt 32 procent. Motsvarande siffra i till exempel Lunds kommun var 71 procent och Malmö kommun 53 procent.

#### *Verksamhetsförlagd utbildning och nära till jobb*

Som enda lärosäte i landet erbjuder högskolan verksamhetsförlagd utbildning (VFU) om minst fem veckor som del i samtliga program på grundnivå. Detta nationellt unika initiativ innebär att studen-

terna genomför delar av sin utbildning i samverkan med företag, skolor, sjukhus eller andra organisationer. Närhet till arbetsmarknaden, engagemang hos potentiella arbetsgivare och öppenhet för alternativa undervisningsformer i arbetet med VFU är ett prioriterat vägval som innebär arbetsplatsanknutna läroprocesser vari studenterna med stöd av ett vetenskapligt förhållningssätt utvecklar professionsrelevanta kunskaper, färdigheter och förmågor genom praktiska utmaningar i mötet med externa parter. VFU-inslagen ger kontakter som är värdefulla för studenterna både under och efter avslutad utbildning. Satsningen på VFU kan därmed tilltala grupper som inte självklart söker sig till högskoleutbildning. Högskolans arbete med VFU och närheten till jobb är därför aspekter av högskolans utbildningsverksamhet som tydligt lyfts fram i kommunikation och marknadsföring, exempelvis på marknadsförs genom högskolans externa webb.

#### *Omfattande stöd för breddat deltagande*

För att nå och stödja en studentpopulation som speglar mångfalden i samhället har högskolan under lång tid arbetat systematiskt och målmedvetet med kvalitetsutvecklande åtgärder för att stödja studenternas väg genom utbildningen. Här är språkstödjande insatser inom ramen för språkverkstadens verksamhet är av särskilt stor betydelse. Därtill finns ett brett, omfattande och nationellt uppmärksammat utbud av digitala läranderesurser som innehåller kvalificerat IT/mediapedagogiskt stöd riktat till studenter (och lärare), ett utvecklat arbete med studentmentorer och mentorsgrupper för att stärka gemenskapen och främja psykisk hälsa i studentgruppen samt så kallade ”akademiska slingor” som systematiskt säkerställer progression i akademiskt skrivande och vetenskapligt förhållningssätt i programmens kurser. Högskolans samlade arbete med breddat deltagande är därigenom ett ovärderligt medel för att också uppnå goda resultat också i arbetet breddad rekrytering. Olika aspekter av stöd för breddat deltagande marknadsförs genom högskolans externa webb samt via såväl breda som riktade kommunikations- och marknadsföringsinsatser.

#### *Högskolans varumärke*

Ett långsiktigt och systematiskt arbete gör att högskolans varumärke förknippas med ett attraktivt utbildningsutbud som efterfrågas av studenter med varierande bakgrund, verksamhetsförlagd utbildning i all programutbildning på grundnivå samt ett framgångsrikt arbete som stöd för ett breddat deltagande riktad mot en bred och varierad målgrupp.

## **Bedömningsområde: Styrning och organisation**

### *Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?*

I högskolans strategi (*Strategi 2021 – 2025. Större bidrag till vårt samhälle*, dnr 2020-114-716) framgår att studenter som står långt ifrån högskolestudier ska ges särskild uppmuntran till högskolestudier. Högskolan tillhör också de lärosäten i landet som lyckas bra med breddad rekrytering. Lärosätets arbete och goda resultat inom området (*Förkunskaper, social bakgrund och rekrytering till högskolan Rekryteringen till högskolan*, UKÄ, 2018) är väl i linje med högskolans ambition att vara nytänkande och i framkant (*Strategi 2021–2025. Större bidrag till vårt samhälle*, dnr 2020-114-716). Arbetet ska präglas av högskolans värderingar *engagemang, närhet och öppenhet*. Redan under högskolans förra strategi (*Strategi 2015 - 2020. Utbildningsprogram som är ledande i Sverige*).

fastslogs under *Vision, värdering och viljeriktning* att “Högskolan ska välkomna alla studenter och stödja deras lärande, även studenter som ser högre utbildning som en nästan oöverstiglig utmaning”.

Arbetet konkretiseras i styrdokument och handlingsplaner. Arbetet med breddad rekrytering inkluderas i styrdokument såsom exempelvis policys och handlingsplaner för arbetet med *Lika villkor* och *Jämställdhetsintegrering*. Härigenom skapas tydlighet i mål, ansvar, resurser och uppföljning.

I *Handlingsplan för lika villkor vid Högskolan Kristianstad* (dnr 2020-114-291) återfinns en åtgärdsplan för tiden 2020–2021 för högskolan specifikt i dess roll som utbildningsanordnare. Ett av målen är att högskolan ska attrahera studenter oavsett diskrimineringsgrund genom förstärkta och riktade marknadsföringsinsatser med likavillkorsperspektiv. Dessutom ska högskolan säkerställa att antagningsarbetet utgår från den lokala antagningsordningen samt regler, rutiner, behörighetsvillkor och överklaganden ska följas upp med fokus på lika villkor, allt för att säkra att antagningsprocessen är rättssäker. Högskoledirektören har uppföljningsansvaret för arbetet med aktiva åtgärder för lika villkor och uppföljningen sker inom ramen för högskolans kvalitetssystem. Utfall och nya åtgärder dokumenteras i högskolans årliga kvalitetsrapport. Handlingsplanens åtgärdsplaner revideras och fastställs av rektor inför varje nytt läsår. Arbetet med att revidera handlingsplanen för lika villkor inför perioden 2021–2022 pågår. I detta arbete övervägs också att göra handlingsplanen treårig och då gälla perioden 2021–2024.

I högskolans *Plan för jämställdhetsintegrering 2021–2024* (dnr 2020-112-702) sattes mål som till exempel handlar om att bryta mönster som ger kvinno- eller mansdominerade utbildningar, undersöka samband mellan underrepresentation och prestation samt jämställdhetssäkra högskolans forskarutbildning. Implementering av planen för jämställdhetsintegrering kräver ett brett utvecklingsarbete med väsentliga inslag av utbildning och kompetensutveckling. Vidare ska kommunikationsinsatser och marknadsföring även fortsättningsvis genomföras gentemot grundskole- och gymnasieelever samt på utbildningsmässor utifrån ett genus- och jämställdhetsperspektiv. Arbetet koordineras av utsedd medarbetare inom avdelningen Högskolekansliet. En viktig del i arbetet med jämställdhetsintegrering är också att fånga upp det arbete som redan görs inom verksamheten och som påverkar jämställdheten i positiv riktning – och utveckla det. De aktiviteter som ska genomföras samt beskrivning av hur arbetet ska bedrivas konkretiseras och preciseras i högskolans verksamhetsutvecklingssystem.

En utmaning som högskolan delar med andra lärosäten är att vissa utbildningar är tydligt kvinno- eller mansdominerade. Männen är i majoritet inom teknik medan kvinnor är i majoritet inom utbildningsvetenskap, vård och omsorg. Skillnaderna tenderar i nästa led att cementera, eller förstärka, en redan könsuppdelad arbetsmarknad. Konsekvenserna för jämställdheten som helhet vid högskolan behöver därmed beaktas vid arbetet med att dimensionera utbildningar och utbildningsområden. Här finns som, tidigare nämnts, dock en viss målkonflikt genom högskolans uppdrag att arbeta med samhällets kompetensförsörjning, inte minst inom traditionellt kvinnodominerade yrkesutbildningar såsom lärar- och sjuksköterskeutbildningarna. Högskolan vill utifrån den fastställda handlingsplanen för jämställdhetsintegrering bidra till en bättre förståelse för mekanismerna bakom studentens studieeval. Högskolan avser därför att öka sin kunskap om både tidigare och nuvarande studenter på

grundnivå och avancerad nivå genom riktade insatser. Kunskapen som genereras kan i nästa led användas för att exempelvis anpassa såväl kommunikation som marknadsföring och rekryteringsinsatser och därmed också ytterligare utveckla högskolans arbete med breddad rekrytering.

#### *Hur arbetet styrs, organiseras och hur ansvaret fördelas inom olika delar av lärosätet*

Med utgångspunkt i högskolans övergripande strategi och övergripande planer formuleras årligen mål och uppföljning inom ramen för högskolans verksamhetsutvecklingssystem. Arbetet med breddad rekrytering är därmed en del av den strategiska styrningen med tydlighet i ansvar, resurser och uppföljning. På en övergripande nivå vill högskolan genom denna systematik fortsätta det framgångsrika arbetet med att aktivt främja och bredda rekrytering av studenter från underrepresenterade grupper i minst samma nivåer som tidigare. I arbetet utgör uppföljning av nuläge och uppnådda resultat löpande underlag för ett kontinuerligt förbättrings- och utvecklingsarbete.

#### *Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?*

Breddad rekrytering ingår i vad som vid högskolan benämns ”horisontella perspektiv” (exempelvis även hållbar utveckling, lika villkor, jämställdhet och internationalisering). Dessa ansvarsområden är breda och berör många befattningshavare och chefer på olika nivåer. I högskolans övergripande verksamhetsutvecklingsplan 2020 såg högskolans ledning ett behov av att tydliggöra ansvaret för en mer sammanhållen och systematisk uppföljning på ledningsnivå av arbetet med de olika horisontella perspektiven. Det pågår därför ett arbete för att utveckla arbetet hur ansvaret ska organiseras. Frågorna ska drivas och följas upp på en övergripande nivå men ska samtidigt vara välintegrerade i verksamheten. Under läsåret 2020/21 prövas en ordning med årliga tematiska uppföljningar av de horisontella perspektiven inom ramen för högskolans kvalitetsråd. Kvalitetsrådet är ett rådgivande organ till rektor som behandlar långsiktiga och högskoleövergripande frågor som berör högskolans samlade kvalitetssystem och kvalitetsarbete.

Det gångna läsårets arbete med breddad rekrytering på fakultetsnivå och i det högskolegemensamma stödet avrapporteras till högskolestyrelsen i årliga kvalitetsrapporter, en uppgift som regleras i *Vägledning för rapportering av systematiskt kvalitetsarbete ht20 – vt21* (dnr 2020-114-526). Fakultetsnämnderna ska i dessa rapporter beskriva arbetet med att säkerställa hur arbetet med breddad rekrytering beaktas på ett ändamålsenligt sätt vid fakultetens utbildningar. Högskoledirektören ska redogöra för det arbete som det högskolegemensamma stödet har genomfört för att stödja arbetet med bland annat breddad rekrytering. De utvecklingsbehov som identifieras i kvalitetsrapporterna leder till utvecklingsarbeten som förs in i verksamhetsutvecklingsplaner för högskolans olika nivåer och enheter. Rapporterna fungerar också som vägledning för nästkommande års kvalitetsarbete.

På programnivå skrivs årliga verksamhetsutvecklingsplaner med mål och åtgärder inom exempelvis arbetet med breddad rekrytering som är ett av flera fokusområden i de fastställda mallarna.

Högskolans mål och aktiviteter som är framskrivna inom ramen för arbetet med exempelvis ovan nämnda planer behöver dock brytas ner i detaljerad planering av insatser. Detta sker genom högskolans verksamhetsutvecklingssystem där breddad rekrytering är ett återkommande tema i alla mallar för verksamhetsutvecklingsplaner och verksamhetsutvecklingsrapporter. Det innebär att mål och åt-

gärder med relevans för breddad rekrytering ska ingå och följas upp i högskolans alla verksamhetsutvecklingsplaner och verksamhetsutvecklingsrapporter. Dessa dokument tas fram av dekaner, programrådesansvariga och avdelningar inom högskolans stödverksamhet med flera och följs upp och diskuteras vid årliga verksamhetsutvecklingsdialoger med högskolans ledning och studentkår.

I det studentnära arbetet är frågor relaterat till breddad rekrytering ett ansvarsområde för programområdesansvariga i samarbete med det högskolegemensamma stödets studie- och karriärvägledare och administratörer med varierande ansvarsområden (se exempel 3 nedan).

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

*Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?*

Högskolans arbete med breddad rekrytering beskrivs nedan utifrån fem exempel. Valda exempel tecknar översiktligt bilden av vad högskolan menar är väsentliga inslag i arbetet med att systematisk utforma, genomföra och följa upp insatser i arbetet med breddad rekrytering men fångar därmed inte allt som högskolan menar har betydelse för ett fortsatt framgångsrikt arbete med breddad rekrytering.

### **Exempel 1. Närhet och innovativa grepp i kommunikation och marknadsföring riktad mot en bred och varierad målgrupp**

Högskolans arbete med kommunikation och marknadsföring är en central del i arbetet med breddad rekrytering. Arbetet styrs av *Kommunikationspolicy för Högskolan Kristianstad* (dnr 2017-114-550) där det bland annat framgår:

”Ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra kommunikationsarbetet. Kommunikationen ska utmana könsstereotypa bilder av utbildningarna för att utmana normativa studieval. Kommunikationsavdelningen ska eftersträva en mångfald bland de studenter, alumner och forskare som intervjuas eller på andra sätt syns i högskolans kanaler. Den externa kommunikationen som syftar till att rekrytera studenter ska eftersträva en breddning av social och etnisk bakgrund, livserfarenhet samt rikta sig till studenter från andra länder.”

Även andra styrdokument visar tydligt på denna inriktning för högskolans kommunikation och marknadsföring. Bland annat står i *Handbok/riktlinjer för sociala medier med Högskolan Kristianstad som avsändare* (dnr 2021-114-287) att ”Språket ska vara enkelt att förstå, även för personer som inte har svenska som modersmål och för personer som har funktionsvariationer.”

Vidare framgår i högskolans *varumärkesmanual* (dnr 2021-114-293) att de bilder som används i exempelvis marknadsföring ska visa på den mångfald, närhet, rörelse och individualism som finns på campus, att de ska sträva efter jämlikhet och mångfald när det gäller kön, ålder, etnicitet samt att de ska kännas äkta och inte arrangerade. Det sista medför att högskolan så långt det är möjligt presenterar sina egna studenter i olika marknadsföringsaktiviteter.

Sammantaget visar de olika styrdokumenterna att högskolan strävar efter att låta mångfalds- och jämställdhetsperspektiven genomsyra hela marknadsföringsarbetet. Utöver detta återfinns i Kommunikationsavdelningens verksamhetsutvecklingsplan för 2021 två särskilda mål om att attrahera studenter med olika bakgrund samt att genom medvetna val i kommunikationen utmana könsstereotypa

studieval. Detta återfinns även som en av åtgärderna i den övergripande handlingsplanen för lika villkor (*Handlingsplan för lika villkor vid Högskolan Kristianstad*, dnr 2020-114-291).

Närhet och innovativa grepp i kommunikation och marknadsföring riktad mot en bred och varierad målgrupp tar sig uttryck i aktiviteter såsom:

- Hide and Seek Challenge

Att i marknadsföring nå presumtiva studenter i breda grupper kräver innovativ marknadsföring, inte minst nu i pandemitider. Hide and Seek Challenge hette konceptet som högskolan använde sig av för att visa upp både campus och utbildningarna på ett oprövat sätt när pandemin tvingade världen att tänka nytt. Upplägget för Hide and Seek Challenge var enkelt: tio studenter gömde sig på campus och den som blev hittad sist vann. Utgångspunkterna var att visa upp högskolans campus och dess utbildningar, samtidigt som det också fanns en drivande tanke att avdramatisera det stora steg som det är för många att börja studera.

Urvalet av studenter som skulle medverka gjordes med utgångspunkt att få en bred och varierad grupp, som representerade en blandning av kön, etnisk bakgrund, utbildningar samt att ta bort könsstereotypa roller så långt som möjligt i en så pass liten grupp, men som ändå skulle ge en bild av mångfalden vid högskolan.

För detta grepp är högskolan nu nominerad till Sveriges finaste pris för kommunikatörer och är en av tre finalister som kan vinna Stora Kommunikationspriset i kategorin Bästa innovativa kommunikation, som delas ut i maj.

- Studentambassadörer

Vid sidan om de digitala marknadsföringsinsatserna genomförs aktiviteter exempelvis i form av öppet hus, deltagande i utbildningsmässor samt besök vid gymnasieskolor och folkhögskolor för att presentera högskolan och dess utbildningar. Under 2020–2021 har dessa fysiska möten ställts in eller ersatts av digitala alternativ på grund av pandemin. En viktig faktor är deltagande av studentambassadörer, det vill säga en grupp studenter som medverkar tillsammans med kommunikatörer och studie- och yrkesvägledare och som representerar olika fakulteter och utbildningar. Även här eftersträvar högskolan så långt det är möjligt att få en bra blandning av studenter med olika kön och bakgrund. Kombinationen av studentperspektiv och professionell kompetens vid dessa informationstillfällen bedöms vara en bra kombination för att attrahera en bred målgrupp.

Högskolan arbetar också på olika sätt med att etablera kontakt med barn och familjer för potentiell och långsiktig studentrekrytering, liksom om att skapa intresse och nyfikenhet för högskolans ämnen. Avsikten är att bidra till breddad rekrytering inte bara genom att det deltagande barnet kan återkomma som student utan också att en uppskattad mentors- eller lägererfarenhet skapar mervärde i barnets och familjens nätverk.

- Näktergalens mentorsverksamhet

Näktergalens mentorsverksamhet har funnits på högskolan sedan 2005 som ett samarbete med Kristianstads kommun. Varje läsår har ett 25-tal barn i åldrarna 8–12 år från fyra skolor med stor andel elever födda utomlands, eller med utlandsfödda föräldrar, sammanförts med mento-

rer, det vill säga studenter från högskolan. Barnet och mentorn träffas och genomför olika självvalda aktiviteter tillsammans under 2–3 timmar per vecka. Det finns också för Näktergalen gemensamma aktiviteter och många av dessa äger rum i högskolans lokaler för att väcka intresse för framtida högre studier. Näktergalens mentorsverksamhet har vid högskolan haft syftet att främja integration genom att verka för etnisk och social mångfald samt att på sikt motverka snedrekrytering till universitet och högskolor. Eftersom Kristianstads kommun av besparings-skäl har sagt upp samarbetet under 2021, ser högskolan nu över möjligheterna att fortsätta att driva verksamheten i egen regi, exempelvis genom en valbar del i lärarutbildningen.

- **Campus kids**

Campus kids är ett unikt sommarläger i högskolans värld för barn i åldern 10–12 år som arrangeras av högskolan sedan sommaren 2018. Under lägret får barnen testa på några av högskolans utbildningar på ett lekfullt sätt. Arrangemanget har satts på paus under rådande pandemi.

### **Exempel 2. En aktiv och tillgänglig studie- och karriärvägledning**

Studie- och karriärvägledarna arbetar långsiktigt för att välkomna presumtiva studenter till fortsatta studier genom allmän studie- och karriärvägledning och vägledning mot specifika utbildningsområden.

Studie- och karriärvägledarna är tillgängliga i olika former. Ökade möjligheter att komma i kontakt med yrkesgruppen och få snabb hjälp har uppskattats mycket av presumtiva och befintliga studenter. Exempel på nya kommunikationsvägar är Zoom-möten och chatt vilket minskar tröskeln att ta kontakt och få hjälp av studie- och karriärvägledarna.

Studie- och karriärvägledarna har i samverkan med kommunikationsavdelningen skapat en digital mötesplats via Zoom. Studievägledare från grundskolor, gymnasieskolor och kommunal vuxenutbildning från Skåne, Blekinge och södra Småland möttes under en halvdag för att ta del av föreläsningar och diskutera utveckling av smidiga övergångar mellan olika skolformer. Vägledardagen öppnade upp för fler samarbeten och en smidig kanal för inbjudan till olika skolor för information om högre utbildning och möjligheterna vid högskolan.

I det praktiska arbetet innebär studie- och karriärvägledarnas arbete också riktade insatser såsom exempelvis:

- **Riktade marknadsföringsinsatser – nyanlända akademiker**

NYAK är ett samverkansprojekt mellan Arbetsförmedlingen och lärosätena i Skåne för nyanlända kvinnor med gymnasie- eller akademisk utbildning. Projektet är avslutat men nätverket som etablerades under projektiden fortsätter att utveckla samverkansformer för att på ett smidigt sätt kunna erbjuda webbaserade studier i svenska och målgruppsanpassad studie- och karriärvägledning via lärosätena.

- **Riktade marknadsföringsinsatser – personer med funktionsnedsättning**

Under vårterminen 2020 har samordnare för studenter med funktionsnedsättning informerat digitalt genom inspelad film med information om att studera på högskolan samt intervju med studentambassadör som berättat om sin studieresa och att studera med funktionsnedsättning. Detta efterföljdes under hösten 2020 med ett besök på högskolan med information och möjlighet till att



skapa personlig kontakt med samordnare och för att informera och förbereda eleverna för akademiska studier.

### **Exempel 3. Validering av reell kompetens för behörighet och tillgodoräknande**

En annan central roll i högskolans arbete med breddad rekrytering är högskolans administrativa arbete med validering av reell kompetens för behörighet och tillgodoräknande vilka ramar in av administrativa rutiner, processer och styrdokument som syftar till rättssäker och effektiv handläggning av validering för tillträde såväl som löpande under utbildningen (tillgodoräknanden).

Validering är en strukturerad bedömning, värdering och dokumentation samt ett erkännande av tidigare lärande. Reell kompetens är i sin tur den samlade, faktiska, kompetens som en individ har oberoende av hur, när eller var kompetensen har utvecklats. Reell kompetens för behörighet utgör en egen behörighetsgrund till utbildning inom högskolan vid sidan om den formella behörigheten genom betyg. Tidigare kunskaper kan också användas för att tillgodoräknas i kommande studier. Något som vi ser som viktigt för att ge fler möjligheten till högre studier, ofta återopas tidigare arbetslivserfarenhet som grund för validering av reell kompetens.

Vid högskolan är erkännande av tidigare lärande inget nytt. Ett antal ansökningar behandlas årligen efter en dokumenterad process. Under 2020 inkom exempelvis cirka 180 ansökningar till högskolan avseende reell kompetens för behörighet, av dessa beviljades 90. De ansökningar för reell kompetens för behörighet och tillgodoräknande som inkommer behandlas antingen av antagningshandläggarna (för behörighet) eller av studie- och yrkeskarriärvägledarna (för tillgodoräknande), vid behov konsulteras ämneskunniga i berörd utbildning.

Högskolan har också tillsatt ett arbetsutskott bestående av både antagningshandläggare och studie- och yrkesvägledare för en bredare kompetens och samlad erfarenhet avseende reell kompetens för behörighet. I detta utskott bedöms möjligheterna för den sökande att klara av sökt utbildning mot bakgrund av inkomna handlingar. I bedömningsarbetet görs inte skillnad på grundläggande och särskild behörighet och det tillämpas inga krav på att de kunskaper som den sökande återopar ska vara identiska med de krav som finns i gymnasie- eller högskolekurser. Fokus ligger i stället på bedömning av förutsättningar att klara av utbildningen. Vid behov och som stöd för mer komplexa bedömningar konsulteras även programområdesansvariga. Utgångspunkten är att ha ett generöst förhållningssätt och många ansökningar beviljas därför.

Inom samarbetet i Lärosäten Syd finns vidare sedan ett par år tillbaka ett nätverk avseende reell kompetens för både behörighet och tillgodoräknande. Nätverket fungerar som erfarenhetsutbyte där deltagarna för dialoger kring bedömning, utvecklingsarbete och rutiner. I nätverket ingår representanter från Malmö universitet, Lunds universitet, Högskolan Kristianstad, Halmstad högskola, Blekinge tekniska högskola samt Sveriges lantbruksuniversitet i Alnarp. Nätverket träffas cirka fyra gånger per år under ledning av Malmö universitet.

### **Exempel 4. Högskoleförberedande och behörighetskompletterande utbildningar**

Presumtiva studenter i underrepresenterade grupper kan behöva introduktions- eller kompletteringsutbildningar. Många i dessa grupper saknar också särskild behörighet för den utbildning de är intresserade av att söka. I det programnära arbetet erbjuds därför kontinuerligt utbildning som stödjer presumtiva studenter möjligheter att uppnå en utbildnings behörighet, exempelvis i form av:

- Naturvetenskapligt basår

Högskolan anordnar ett naturvetenskapligt basår för den som behöver komplettera sin gymnasieutbildning eller fräscha upp sina kunskaper i ämnena matematik, fysik, kemi och biologi. Under basåret har de studerande dessutom möjlighet att tillägna sig en god studieteknik. Efter godkänd naturvetenskaplig basårsutbildning erbjuds garanterad studieplats på högskolans Biomedicinska analytikerprogrammet eller Högskoleingenjörsprogram i datateknik.

- Ingenjörsutbildning med lägre antagningskrav och förberedande sommartermin

Högskolan erbjuder också ingenjörsutbildning med lägre antagningskrav och en extra inledande sommartermin som ägnas åt att bygga upp kompetensen så att studenterna är rustade för att studera på den reguljära ingenjörsutbildningen.

### **Exempel 5. Förkortad utbildning för uppnående av yrkeslegitimation**

Vid högskolan erbjuds också förkortade utbildningar som en komplettering av tidigare utbildning på gymnasienivå. Ett sådant exempel är:

- Förkortad utbildning till Biomedicinsk analytiker

Högskolan erbjuder en kompletterande utbildning till Biomedicinsk analytiker för sökande med utländsk examen, oftast i form av en tvåårig eftergymnasial utbildning. Utbildningen, som startade höstterminen 2017, omfattar 90 högskolepoäng och leder till att studenterna efter avslutad utbildning ska uppfylla målen för att kunna ansöka om yrkeslegitimation hos Socialstyrelsen.

I bedömning av meriter i samband med antagning till utbildningen 2020 har högskolan, liksom tidigare, samarbetat med andra lärosäten i Sverige som ger motsvarande utbildning. I nätverket har det varit särskilt viktigt att hitta en gemensam linje för bedömning.

#### *Hur följer lärosätet upp resultatet av breddad rekrytering?*

Högskolans följer löpande nationella uppföljningar av högskoleutbildning med relevans för breddad rekrytering, exempelvis framtagna av UHR och UKÄ, men även rapporter såsom de som refererats till i denna självvärdering. Högskolans egna analyser baseras på statistik framtagna med hjälp av statistiksystemet Bak- och framgrund som hämtar data ur flera olika register hos SCB. Genom verktyget analyseras uppgifter om studenternas studiebakgrund, studieprestationer, boende före och efter studierna, yrken och branscher, inkomst, föräldrars utbildningsbakgrund och så vidare. Den samlade informationen enligt ovan hjälper högskolan att se vilken roll lärosätet spelar i utbildningslandskapet, om och i så fall hur studentunderlaget förändras vilket ger underlag för strategiska beslut och satsningar.

I arbetet med högskolans årsredovisning görs en uppföljning vad gäller studenters bakgrund samt könsfördelning. I det högskoleövergripande uppföljningsarbetet fokuseras på övergripande trender i attraktivitet totalt sett men också fördelat på underrepresenterade grupper.

## SWOT-analys

Självvärderingen har tagits fram i samarbete med högskolans medarbetare med ansvar för berörda och relevanta delar av arbetet med breddad rekrytering. Med självvärderingen som grund har SWOT-analysen tagits fram i rektors ledningsgrupp (rektor, prorektor, vicerektor, högskoledirektör och högskolans dekaner). För ytterligare förankring har analysen också processats i det högskolegemensamma stödets ledningsgrupp (högskoledirektör samt avdelningschefer i stödverksamheten).

| Styrkor   | Svagheter  |
|---|--|
| <p>Högskolans samlade insatser har gett tydliga och goda resultat visat i söksiffror och studentpopulationens sammansättning i fråga om personer; med utländsk bakgrund, folkbokförda i region Skåne nordost som med låg andel pågående eller avslutade högskolestudier samt i en ålder högre än medianåldern för högskolenyborjare inom respektive ämnesområde.</p> <p>Högskolans omfattande arbete för att skapa en personlig relation samt välkomna och möta studenter utifrån individuella förutsättningar skapar förutsättningar för alla studenter att lyckas i sina studier. I kommunikations- och marknadsföringsarbetet är detta väsentliga utgångspunkter för arbetet.</p> <p>Ett attraktivt utbildningsutbud med stark förankring i arbetslivet exempel genom inslag av verksamhetsförlagd utbildning samt genomtänkta progressionsspår som stödjer akademiskt skrivande och generiska färdigheter marknadsförs för att attrahera grupper av studenter som normalt i lägre omfattning attraheras av högskoleutbildning.</p> <p>En i nationell jämförelse hög andel fristående kurser gör högskoleutbildning tillgänglig även för sökande som inte är flyttbenägna och bor utanför de större orterna.</p> <p>Närhet och innovativa grepp i extern kommunikation riktar marknadsföringsinsatser mot en bred och varierad målgrupp.</p> <p>En aktiv och tillgänglig studie- och karriärvägsledning som tillsammans med övrig verksamhet arbetar med breda såväl som riktade åtgärder för att möjliggöra uppnående av antagningskrav, validering av reell kompetens och tillgodoräknande av tidigare studier.</p> <p>Genom verksamhetsutvecklingssystemet och ett systematiskt kvalitetsarbete säkerställs att det finns strukturer för ett kontinuerligt utvecklingsarbete med breddad rekrytering.</p> | <p>Könsbundna studieval är ett nationellt problem liksom tendensen att män i allt högre utsträckning väljer bort högre utbildning. Med anledning av den tydliga dominansen av kvinnor i högskolans studentpopulation (se tex regeringens vårandringbudget för 2021, Prop. 2020/21:99) behöver högskolan ytterligare förbättra verktygen för analys i fråga om lärosätet bättre kan attrahera män till högskolans utbildningar.</p> <p>Utbildningsutbudets sammansättning med tyngd åt traditionellt kvinnodominerande utbildningar är i detta sammanhang en svaghet. Högskolans egna analyser visar att övervikten av kvinnor dessutom är ökande. Så länge det finns starka könsbundna studieval, vilket förefaller vara fallet, påverkar man lättast könsbalansen med utbudet. Att göra så är dock inte oproblematiskt eftersom högskolan också har ett tydligt uppdrag att arbeta med samhällets kompetensförsörjning. Det är sannolikt inte en överdrift att, vid sidan av pandemibekämpning, tala om kompetensförsörjningen som innevarande regerings högsta prioritet för högskolesektorn. Särskilda medel har till exempel tillförts under flera år för att bygga ut i synnerhet lärar- och sjuksköterskeutbildningarna eftersom de betraktas som bristyrken. Om högskolan omfördelade resurser från dessa utbildningsområden, som är starkt kvinnodominerade, för att höja andelen manliga utbildningsdeltagare, skulle lärosätet arbeta mot en målsättning på bekostnad av en annan.</p> <p>Underlag för analys av studentpopulationen på programområdesnivå är begränsade. Detta är något som efterlyses av programområdesansvariga för att möjliggöra utvecklade bedömningar av riktade rekryteringsinsatser gentemot underrepresenterade grupper.</p> |

| Möjligheter  | Hot  |
|--|--|
| <p>En studentgrupp som representerar mångfalden i samhället öppnar för nya och olika perspektiv som kan berika utbildningens innehåll och genomförande.</p> <p>Att utgå från hela befolkningen som resurs i utbildning bidrar till ökad jämställdhet, integration och livslångt lärande och fungerar som instrument för omställning på arbetsmarknaden.</p> <p>Utbildningsinsatser som beaktar tidigare utbildning och erfarenhet bidrar till att effektivisera nationell kompetensförsörjning, inte minst inom områden där efterfrågan på utbildad kompetens är hög och ökande.</p> <p>En översyn av utbildningsutbudets innehåll, studieform och studiefart kan leda till att stärka sökbilden genom att i högre utsträckning attrahera män i allmänhet men också specifikt i regionen.</p> <p>Ett fortsatt strategiskt arbete inom området kan ytterligare stärka högskolans framträdande roll i det nationella högskolesystemet vad gäller breddad rekrytering men också i fråga om breddat deltagande för att säkerställa god genomströmning, att utbildning leder till arbete och livslångt lärande.</p> | <p>Mer och utvecklad kunskap om studentpopulationen på programområdesnivå måste balanseras mot hänsyn till den enskildes integritet samt gällande lagstiftning kring personuppgifter. Högskolan är ett mindre lärosäte med ibland små utbildningsgrupper varför försiktighet och eftertänksamhet är påkallat.</p> <p>Arbetet med validering av reell kompetens på individnivå måste utformas på ett rättssäkert men också kostnadseffektivt sätt för att säkerställa bedömning av korrekta underlag samt att andra områden med relevans för breddad rekrytering och breddat deltagande inte ska behöva stå tillbaka.</p> <p>Vid validering av reell kompetens och/eller utländsk examen kan språkförståelse ibland vara en utmaning. I utbildningar som attraherar studenter med utländsk bakgrund kan därför ett omfattande extra språkstöd behövas. Utmaningar relaterat språkförståelse och språkanvändning kan dock också kopplas till bristande förkunskaper och låga antagningspoäng även hos svenskfödda sökande.</p> |