

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: Mälardalens Högskola

Bakgrundsbeskrivning

Om Mälardalens högskola (MDH)

MDH består av fyra akademier som bedriver utbildning inom hälsa, teknik, utbildning och ekonomi. År 2020 hade MDH 19 900 studenter (varav antalet helårsstudenter var 8 437) och 221 aktiva doktorander.

Mälardalens högskola har under en längre tid utmärkt sig som det samverkande lärosätet och strävat efter att samverka med omgivande samhälle både genom forskning och utbildning. Samverkan sker med ett flertal företag i regionen och MDH har dessutom strategiska samarbeten med Eskilstuna kommun, Region Sörmland, Region Västmanland och Västerås stad.

Regionala förutsättningar

Mälardalens högskola verkar med sina två huvudcampus i två relativt industristarka mellanstora städer i två regioner, Eskilstuna (Södermanland) och Västerås (Västmanland). MDH har en stark regional rekrytering där 56 procent av studenterna 2019 rekryterades regionalt (UKÄ)¹. Det gör att regionala förutsättningar har stor inverkan på hur MDH:s studentpopulation ser ut och det är därför relevant att beskriva hur de regionala förutsättningarna ser ut.

Västmanland och Södermanland ligger som regioner sammantaget relativt nära det nationella snittet på ca: 20 procent vad gäller andel i befolkningen som är utrikesfödda. Dock har campusorterna Eskilstuna och Västerås en större andel, då 26 procent i Eskilstuna och 23 procent i Västerås är utrikesfödda (SCB).

Bägge regionerna ligger under nationella snittet vad gäller utbildningsnivån i befolkningen. I Västmanland har 22 procent av befolkningen eftergymnasial utbildning omfattande minst tre år. Motsvarande siffra i Sörmland är 20 procent. Det kan jämföras med 27 procent i riket (SCB). Detta faktum visar att många ungdomar i regionerna är uppväxta i studieovana hem.

Regionerna skiljer sig något åt vad gäller elevers motivation och förmåga att studera vidare efter gymnasiet. Exempelvis var studenter som avslutat ett program i gymnasieskolan läsåret 2015/2016 och som påbörjat högskolestudier inom 3 år, 45 procent i Västmanland och 40 procent i Södermanland (riksnitt 45,5 procent). Benägenheten att studera vidare skiljer sig än mer mellan kommunerna i regionerna. I vissa kommuner är skillnaderna mellan män och kvinnor mycket stora (regionfakta.se).

¹ Se exempelvis UKÄ:s sammanställning: <https://www.uka.se/5.6abf8dcb16e3a9b78d9225b.html>

Förutsättningar för breddad rekrytering

Förutsättningarna för en bred rekrytering på MDH anses som goda eftersom MDH:s utbildningsutbud innehåller utbildningar som normalt sett attraherar en bred grupp av studenter och många av dessa utbildningar antar dessutom många studenter.

Högskolan arbetar nära regionerna, kommunerna och regionala företag och utbildningsutbudet utvecklas i nära samverkan för att möta kompetensbehovet i samhället. Det bidrar till att göra utbildningsutbudet relevant för dem som bor i regionen. 86 procent av MDH:s examinerade studenter är etablerade på arbetsmarknaden 1-1,5 år efter examen (UKÄ) vilket är en styrka i rekryteringsarbetet. Det är naturligtvis svårt att mäta vilken effekt det har för breddad rekrytering, men samverkan med regionerna och den höga anställningsbarheten bidrar åtminstone till att det går att konkretisera vad högskolestudier innebär och varför studier kan vara bra². Det är en styrka att det i rekryteringskampanjerna går att beskriva vad studierna kan leda till och att kända regionala företag, känd verksamhet inom hälso- och sjukvård, skolor och industrier m.m. kan användas som exempel. Detta kan ge en särskild pedagogisk vinst i rekryteringen av elever från studieovana hem där högre studier kanske inte är ett lika naturligt val som för elever från studievana hem.

Utfall breddad rekrytering

För att förstå MDH:s prioriteringar är det relevant att ta upp hur rekryteringen till högskolan ser ut, och har sett ut under lång tid. MDH rekryterar över snittet vad gäller studenter från studieovana hem och studenter med utländsk bakgrund till sina utbildningar, däremot har högskolan svårare att åstadkomma en jämn könsbalans.

2018/2019 saknade 59,9 procent av högskolenybjörjarna i Sverige högutbildade föräldrar, d.v.s. en förälder med minst en treårig eftergymnasial utbildning. Motsvarande siffra på MDH var 74,5 procent (UKÄ).

MDH ligger även över snittet vad gäller att rekrytera studenter med utländsk bakgrund. 38,9 procent av högskolenybjörjarna 2019/2020 hade utländsk bakgrund jämfört nationella snittet på 27,6 procent. Program som leder till yrkesexamen har en särskilt hög andel antagna med utländsk bakgrund. I vissa program har mer än hälften av nybörjarstudenterna utländsk bakgrund, exempelvis program som leder till högskoleingenjörsexamen (58,8 procent) och civilingenjörsexamen (59,0 procent). Men även sjuksköterskeutbildning (42,1), socionomutbildning (39,6) och ämneslärarutbildning (39,7) ligger högt.

Andelen studenter med funktionsvariationer är svårare att följa, men 2016 hade MDH 470 studenter som beviljats riktat pedagogiskt stöd, som ges till studenter med funktionsvariationer. 2020 hade antalet studenter som beviljats stöd ökat med över 60 % och 754 personer fick stöd. Ökningen ligger i linje med ökningen nationellt (enligt siffror från Stockholms Universitet).

MDH har dock relativt svårt att rekrytera jämt avseende kön. Hösten 2020 var 66 procent av de sökande till MDH kvinnor. Rekryteringen är mest sned inom områdena hälsa och utbildning där 84 respektive 83 procent av de registrerade programnybjörjarna är kvinnor. Inom ämnet teknik är rekryteringen omvänd och 30 procent av programnybjörjarna är kvinnor. Även om MDH statistiskt

² Exempel på hur anställningsbarheten lyfts i marknadsföringen: <https://www.mdh.se/artiklar/2021/januari/har-far-du-jobb-efter-studierna>

ligger nära nationella snitt vad gäller fördelningen av män och kvinnor i utbildningarna har högskolan identifierat detta som en utmaning att arbeta med. 21,3 procent av MDH:s kurser 2019/2020 hade jämn könsfördelning och snedrekryteringen till högskolan avseende kön har varit relativt stabil över tid.

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?

De regionala förutsättningarna ger goda möjligheter till bred rekrytering på MDH och i högskolans forsknings- och utbildningsstrategi konstateras att ”MDH befinner sig i en region där en stor andel människor i närområdet kommer från olika länder och kulturer. Detta ger möjligheter till ny och viktig kunskap inom både utbildning och forskning” (FUS 2017-2022). Genom att främja en bred rekrytering både avseende studenter och medarbetare kan fler perspektiv bidra till att stärka lärosätets verksamhet. Strategin nämner även nyanlända migranter som en grupp där utbildning spelar en viktig roll för integrationen vilket exemplifierar hur viktig breddad rekrytering är för att främja en god samhällsutveckling.

Genom att MDH har goda förutsättningar för breddad rekrytering och i praktiken har bred rekrytering, har högskolan valt att i huvudsak arbeta med breddad rekrytering som ett normkritiskt uppdrag i rekryteringen av studenter. Det handlar om att i rekryteringen och i allt annat material som produceras kritiskt överväga vilka bilder som väljs, hur text formuleras, vem som kommer till tals, hur frågor ställs och hur studentambassadörer rekryteras o.s.v. Eftersom könsstereotypa utbildningsval är en särskild utmaning för MDH görs också ytterligare insatser för att motverka ojämn könsfördelning inom olika delar av högskolan och med ett tydligt uppdrag och ansvar.

Ansvariga för studentrekryteringen är styrgruppen för studentrekrytering. Styrgruppen leds av Vice Akademieförstaperson från en av högskolans akademier (HVV) och gruppen består av utbildningsledare från akademierna, central studievägledare, chef för studentcentrum, kommunikationschef samt ordförande för studentkåren. En arbetsgrupp för studentrekrytering bereder förslag för styrgruppen att besluta om, samt återrapporterar resultat och analyser. Arbetsgruppen leds av centrala kommunikatörer/projektledare för studentrekrytering och består av akademikommunikatörer, digital kommunikator, central studievägledare och detta år även kommunikator för ett samverkanskontrakt med Sörmland (Sörmlandskontraktet).

Ansvariga för studentrekryteringskampanjerna beaktar och kompetenshöjer sig regelbundet om hur text, bild och målgruppsanpassning kan göras på ett inkluderande och normkritiskt sätt³.

Jämställdhet

MDH har ringat in jämställdhet som en stor utmaning och har målet att utjämna snedrekryteringen till program där underrepresenterat kön understiger 40 procent. Ambitionen att nå jämnare fördelning i program har för MDH, precis som för andra lärosäten nationellt, varit svår att nå.

³ Ett gott exempel är besöket av ”genusfotografen” 2016, som filmades: <https://www.uhr.se/lika-mojligheter/Uppdrag-framja-breddad-rekrytering/goda-exempel---uppdrag-breddad-rekrytering-och-breddat-deltagande/>

Styrgruppen för studentrekryteringen har i högskolans verksamhetsplanering (VUB) fått i uppdrag att motverka snedrekrytering och följa upp effekterna gällande grundutbildning. Målet finns även i handlingsplanen för jämställdhetsintegreringen.⁴

Arbetet bevakas på så sätt parallellt, både inom ramen för jämställdhetsintegreringen som leds av en styrgrupp och av prorektor och genom styrgruppen för studentrekryteringen som genomför aktiviteterna och löpande följer upp arbetet. Jämställdhetsintegreringen har medel som går att använda till exempelvis kompetenshöjande insatser för jämställdhet. Studentrekryteringsgruppen har i sin budget medel som kan användas för att testa nya rekryteringsaktiviteter. Dessa resurser har bland annat använts till aktiviteter för att motverka könsstereotypa utbildningsval (vilket beskrivs längre ner i dokumentet).

Analys av styrning och organisation

Att den breddade rekryteringen på MDH kan ske integrerat i studentrekryteringen (undantaget jämställdhet som har särskilda aktiviteter och mål) stöds av att årsredovisningen och UKÄ:s statistik löpande visar att MDH har en bred rekrytering utifrån förutsättningarna i regionerna och i jämförelse med andra lärosäten. Statistiken indikerar att det åtminstone inte tycks föreligga uppenbara hinder för personer från studieovana hem eller med utländsk bakgrund att söka till MDH. Högskolan har dessutom ett stadigt ökande antal studenter som beviljas särskilt pedagogiskt stöd, i linje med nationella siffror, vilket inte indikerar att det skulle finnas uppenbara hinder för studenter med funktionsvariationer att söka till MDH. Dessa siffror bevakas löpande och utgör grunden för att MDH anser att lagkravet om att arbeta för en breddad rekrytering kan bedrivas inom det ordinarie studentrekryteringsarbetet.

Högskolan har identifierat att insatser för breddad rekrytering bör kopplas till insatser för breddat deltagande och genomströmning. I en intern utredning som MDH:s högskolepedagogiska enhet Lärum (dåvarande CeSAM) lät göra 2017 om studenternas skrivutveckling⁵ framhålls att MDH:s breda rekrytering innebär att högskolan rekryterar en stor del studenter med utmaningar i att skriva texter. Utmaningarna hos många studenter är så stora att de innebär ett hinder för studenternas möjlighet att klara sina studier. Ofta uppstår problemen sent i utbildningen, exempelvis vid examensarbetet. I intervjuer med studenter framkommer att många av dem inte varit beredda på omfattningen av skrivandet i utbildningen och att de anser sig sakna tillräckliga kunskaper om akademiskt skrivande från gymnasiet. I intervjuer med lärare framkommer att många studenter har problem även med det som beskrivs som "basala skrivkunskaper" vilket är svårt att kompensera för i utbildningen.

MDH:s lärare, tillsammans med MDH:s högskolepedagogiska enhet (Lärum) och högskolebiblioteket genomför insatser för att förbättra studenternas skrivkunskaper och förmåga att skriva akademiskt. Strategin är att integrerat i utbildningsprogrammen bygga in skrivutveckling, där stöd sätts in tidigt och där kraven på studenternas skrivkunskaper succesivt ökar i utbildningen.

⁴ Se bilaga 1: Plan för jämställdhetsintegrering av Mälardalens högskola 2020-2021

⁵ Bilaga 3: Breddad rekrytering, breddat deltagande vid Mälardalens högskola

Högskolan har intentionen att ytterligare stärka arbetet kring skrivutveckling och förbättrad genomströmning.

En extern utredning genomfördes 2019 i syfte att stärka högskolans teknikutbildningar avseende programutbud, söktryck och genomströmning⁶. Expertgruppen som genomförde utredningen noterade, även den, att MDH:s breda rekrytering innebär utmaningar för utbildningarna. Expertgruppen föreslog därför i sin slutrapport att den breddade rekryteringen i högre grad borde rikta in sig på att rekrytera välpresterande studenter från studieovana miljöer och att rekryteringen bör bli mer nationell.

Diskussioner pågår på MDH kring huruvida högskolan, utöver det integrerade arbetssättet, även bör ha en tydligare struktur och systematik kring arbetet med högskolelagens krav på breddad rekrytering, med tydligare målbild och uppföljning. MDH genomför ett flertal aktiviteter (som beskrivs i nästa avsnitt) som skulle kunna följas upp mer systematiskt och ingå i en övergripande strategi eller handlingsplan. En ökad systematik skulle vidare kunna tydliggöra hur breddad rekrytering följs upp av insatser för breddad genomströmning.

⁶ Se bilaga 2: Slutrapport av Expertgrupp – hållbart utbildningsutbud inom teknikområdet Västerås 2019

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?

Eftersom insatser som breddar rekryteringen genomförs integrerat i studentrekryteringen på MDH (undantaget jämställdhet), eller på initiativ av akademierna, blir följande textavsnitt en beskrivning av hur det arbetet går till i praktiken. Texten redogör för tre *arbetsätt* som används integrerat i rekryteringen och i verksamheten för att göra riktade insatser till särskilda målgrupper som generellt står längre från utbildning, eller för att utjämna snedrekrytering avseende kön. Texten exemplifierar hur *rekryteringskampanjer*, *utbildningsformer* och *samarbeten med grundskolor, gymnasier och vuxenutbildning* används som strategier för att nå målgrupperna.

Rekryteringskampanjer

I rekryteringskampanjerna försöker MDH på olika sätt motverka stereotypa studieval och lägger en normkritisk blick i allt som produceras. Vem som syns på bilder, hur de porträtteras, hur de intervjuas och till vem de riktar sig är viktiga frågor i publikationer och kampanjer. Ett viktigt språng i utvecklingen av det normkritiska rekryteringsarbetet på MDH gjordes 2016 när MDH tog in externt stöd för att utbilda studentrekryteringsgruppen och studievägledare kring normkritiska perspektiv i studentrekryteringen. Analyser av hur MDH porträtterade män och kvinnor i rekryteringsmaterial gjordes och flera utvecklingsområden hittades.⁷ Det arbetet lade en viktig grund i hur studentrekryteringen genomförs idag.

Inför hösten 2020 gjordes en särskilt intressant insats för att rekrytera kvinnor till grundutbildningar inom teknik. Som första högskola i Sverige marknadsförde MDH programmen med hjälp av kvinnor i influencerbranchen. Tolv influencerprofiler gjorde totalt 35 publiceringar i sociala medier under rekryteringsperioden och målgruppen nåddes av budskapet totalt 785 000 gånger. 1 673 personer klickade vidare för att läsa mer om MDH. Kampanjen skapade också ett stort engagemang bland kvinnor som studerar eller har studerat teknik genom gillamarkeringar och kommentarer.

Sett till exponering får kampanjen beskrivas som framgångsrik. Samtidigt är det svårt att följa upp effekter gällande förändring i könsfördelningen av ansökningar till högskolan. Inom MDH:s ämnesområden har könsfördelningen varit oförändrad över tid, trots insatser med goda genomslag. Det visar hur komplex frågan är och hur svårt det är att bryta mönster kring könsbundna studieval. Men det utgör ingen anledning att sluta bedriva normkritiska studentrekryteringskampanjer. För att inte nedslås av svårigheterna i att se förändringar är strategin att även fortsatt mäta resultat i form av nådda presumtiva studenter och fortsätta spegla en mångfald i kampanjerna. Även om det inte omedelbart ger önskad effekt i könsfördelningen i ansökningarna kan kampanjerna långsiktigt,

⁷ Arbetet filmades och finns att se här: <https://www.uhr.se/lika-mojligheter/Uppdrag-framja-breddad-rekrytering/goda-exempel---uppdrag-breddad-rekrytering-och-breddat-deltagande/>

tillsammans med andra insatser, förändra attityder i samhället. Det tar tid och högskolan måste bidra med sin del.

Kritik av den här typen av insatser kan handla om att de riktar in sig på att det är kvinnorna (oftare än män) som ska ändra sig och välja ”rätt utbildning”, snarare än att genomföra insatser som förändrar de strukturer, normer och värderingar inom ämnena som kan innebära hinder för kvinnor och män att välja en viss utbildning⁸.

Vid den externa utredning som gjordes 2019 av MDH:s teknikutbud rekommenderade expertgruppen att problemet med snedrekrytering av kvinnor till teknik- och datavetenskapliga utbildningarna inte skulle tas an som ett rent marknadsföringsproblem. Expertgruppen föreslog istället att hela verksamheten inom området skulle genomlysas och att synpunkter, idéer och erfarenheter från de kvinnor som finns i verksamheten skulle tas tillvara för att förändra kultur, upplägg och arbetsformer mm.⁹

Även UKÄ:s granskning av kvalitetssäkringsarbetet 2019 belyste att MDH har behov att systematiskt integrera jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande¹⁰. Att integrera jämställdhet i utbildningar är ett arbete som nu pågår och som på längre sikt kan bli en pusselbit i att förändra normer och strukturer i utbildningarna. Genom att ge studenterna kunskaper och verktyg i att främja jämställdhet inom sina utbildningsämnen kan de bidra till att förändra förutsättningarna inom ämnesområdena och i yrkeslivet. Det här arbetet är lika viktigt för utbildningar inom teknik som inom vård, hälsa och utbildning.

Det här arbetet bör dock inte hindra att rekryteringskampanjerna fortsatt genomförs på ett normkritiskt sätt. Kampanjerna handlar inte enbart om att kvinnor och män ska välja ”rätt utbildning” utan ska också bidra till att förändra normer i samhället på sikt.

Arbetet med jämställd rekrytering följs upp inom ramen för jämställdhetsintegreringen, löpande i styrgruppen för studentrekrytering, och redovisas i årsredovisningen. Styrgruppen för studentrekrytering mäter effekter av rekryteringen.

Utbildningsformer

Ett annat arbetssätt för breddad rekrytering är att skapa förutsättningar och sänka trösklar till högre studier. MDH har ett antal kurser och program som syftar till att just underlätta övergången från gymnasiet och yrkeslivet till MDH.

⁸ Exempel på den här typen av kritik formuleras i en rapport, *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv*, framtagen av samarbetsorganet Nordisk information för kunskap om kön, NIKK, vid Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet. Rapporten kan läsas här: <https://www.norden.org/sv/publication/genusperspektiv-pa-framtidens-hogteknologiska-arbetsliv>

⁹ Se bilaga 2: Slutrapport av Expertgrupp – hållbart utbildningsutbud inom teknikområdet Västerås 2019

¹⁰ Lärosättesgranskningarna: <https://www.uka.se/om-oss/aktuellt/nyheter/2019-03-20-forsta-resultaten-av-larosatesgranskningarna-klara.html>

Tekniskt basår riktar sig till studenter som vill läsa teknik men saknar gymnasiebehörighet i fysik, kemi och matematik. Studenter som läser klart basåret blir behöriga till samtliga teknikprogram på grundnivå samt får platsgaranti på alla högskole- och civilingenjörsprogram vid MDH.

Den tvååriga nätverksutbildningen *Datornätverk och datakommunikation* kan vara en ingång för personer som tvekar inför en längre ingenjörstudier. Programmets upplägg gör att det efter att programmet avslutats är möjligt att läsa vidare på högskoleingenjörsprogrammet i nätverksteknik eftersom studenterna läser de första två åren tillsammans.

Flera kompetenshöjande kurser ges till personer i arbetslivet. Genom öppen nätbaserad utbildning (mooc-kurser) eller genom bedömning av reell kompetens kan behörighet till kurserna ges till personer utan akademiska meriter. Dessa personer tycks glädjande nog klara sig lika bra som studenter med formella meriter.

MDH har på uppdrag av regeringen planerat och byggt upp en kompletterande utbildning för personer med avslutad utländsk ekonomutbildning. Utbildningens upplägg innebär att individuella studieplaner skapas för respektive student utifrån personens tidigare studier. Utbildningen ges helt på svenska för att de studerande ska stärka sina kunskaper i svenska och få större möjlighet att komma in på arbetsmarknaden.

Att ge program och kurser som underlättar övergången till högskolestudier har många fördelar. De är insatser som både kan riktas mot en specifik målgrupp eller brett till större studentgrupper, de kan vara behörighetsgivande och det är lätt att sätta mål för rekrytering och följa upp utbildningarna via genomströmning och i kurs- och programvärderingar. Dessutom kan utbildningarna resultera i förbättrad genomströmning i de fall kurserna förbereder studenterna för fortsatta studier. Arbetet kring detta sker genom den kompetens och profil som MDH redan har. Eftersom denna typ av kurser och program riktar sig till studenter som generellt har högre tröskel till studier, finns det god anledning att tro att de har positiv effekt för den breddade rekryteringen. Den effekten skulle tydligare kunna följas upp.

Program och kurser som riktar sig till personer senare i livet har vissa utmaningar. Den kompletterande utbildningen för personer med avslutad ekonomisk utbildning och motsvarande utbildning på andra lärosäten, har exempelvis haft svårt att rekrytera studenter i den tänkta målgruppen och haft stora avhopp. På MDH har tre orsaker till avhoppet identifierats i samtal med deltagare i programmet. En orsak är att studenterna upplever sig ha otillräckliga kunskaper i svenska språket, en annan orsak är att det har gått för lång tid sedan den utländska utbildningen genomfördes och en tredje orsak är att det finns varierade möjligheter hos studenterna att kunna delta i campusundervisning.

Även de kompetenshöjande kurserna för yrkesverksamma beskriver utmaningar i rekryteringen eftersom målgruppen är ovan att hitta och söka till studier. I dessa kurser är det också svårt att få en bra genomströmning eftersom målgruppen ofta arbetar heltid parallellt med studierna och eftersom omständigheter i livet eller i familjesituationen förändras och kan göra att studierna behöver prioriteras bort.

Av detta dras ständigt lärdomar om hur studentunderlagets möjlighet till studier ser ut. Diskussioner pågår löpande kring hur, och om, det är möjligt att bättre målgruppsanpassa utbildningar för bättre rekrytering och genomströmning.

Samarbeten med grundskola, gymnasier och vuxenutbildning

Ett tredje vanligt arbetssätt för breddad rekrytering på MDH är att nära samarbeta med grundskolor, gymnasieskolor och vuxenutbildning. Flera projekt och aktiviteter har gjorts, utvärderats och förändrats. Nedan kommer ett mindre urval av dessa aktiviteter som är aktuella och med tydlig profil mot just breddad rekrytering.

Ett exempel på en aktivitet som genomförs i samarbete med grundskolor är projektet *Vera*¹¹ som inspirerats av Kungliga Ingenjörsvetenskapliga akademins projekt med samma namn. Vera riktar sig till tjejer i årskurs 4-6 på skolor i Eskilstuna och Hallsberg och syftar till att öka elevernas teknikintresse. I projektet får tjejerna testa på att lösa tekniska problem tillsammans med ingenjörstudenter från MDH och Örebro universitet samt med en ingenjör från Volvo. Studier visar att tjejer riskerar att tappa sitt teknikintresse runt 11-12 års ålder om intresset inte stimuleras. I det här projektet får eleverna träffa kvinnliga förebilder, testa på hur det är att lösa problem och lära sig mer om de möjligheter som kommer med ingenjörsvärdet. Med detta projekt som förebild genomförs i år ett motsvarande projekt, *Allan* för att få killar mer intresserade av hälsa, vård, välfärd och välfärdsteknik. Projekten är döpta efter Sveriges första kvinnliga ingenjör Vera Sandberg och Sveriges första manliga sjuksköterska Allan Härsing.

Ett välfungerande stöd till studenter i behov av särskilt pedagogiskt stöd gör att elever med funktionsvariationer känner trygghet i att söka till MDH. För att presumtiva studenter ska få kännedom om stödet samverkar MDH med gymnasieskolor som har särskilda introduktionsprogram eller klasser för elever med behov av särskilt stöd. MDH erbjuder både studiebesök för grupper och individuella samtal med elever. I samtalen kan handledaren eller läraren från gymnasiet också delta. Nyligen inleddes även ett samarbete med arbetskonsulenter från samordningsteamet i Västerås stad för att synliggöra vilket stöd som finns för personer under habilitering. Andelen studenter som beviljas särskilt pedagogiskt stöd på MDH ökar årligen.

MDH:s studievägledning har arbetat fram samarbeten med vuxenutbildningen, coachningsföretag, folkhögskolor och arbetsförmedling i Västmanland och Södermanland. Syftet är att underlätta för MDH att vara behjälplig med vägledning och information till vuxna som funderar på att studera en högre utbildning. Studievägledningen deltar även i olika typer av mässor riktade till personer som står inför studier eller arbete.

Den här typen av insatser är viktiga för en bred rekrytering. De får MDH att synas i samhället och påminner om högskolestudier som ett alternativ i människors livsval. Personliga möten mellan representanter från högskolan och presumtiva studenter gör att avståndet till högskolan minskar. Det visar att högskolan inte är en plats för en utvald, främmande klick av människor, utan en plats med personer det går att identifiera sig med.

Möjligheten att träffa någon som det går att identifiera sig med stärks även av högskolans mycket uppskattade studentambassadörer. MDH:s studentambassadörer (ca: 30 stycken) är aktiva studenter på högskolan som rekryteras för att hjälpa till i många av aktiviteterna. Ambassadörerna rekryteras

¹¹ Läs mer om projektet här: <https://www.mdh.se/vera>

från olika program, har olika bakgrunder och speglar mångfalden hos studenterna. De får dessutom en utbildning i ett jämställt bemötande.

Fler av aktiviteterna som nämns ovan är goda exempel på aktiviteter som tas på egna initiativ av akademierna och enskilda enheter på MDH. Mycket tyder på att den här typen av aktiviteter tjänar på en bättre central uppföljning på högskolan. En central uppföljning skulle kunna leda till bättre samordning och stärkt internt erfarenhetsutbyte. Samtidigt visar genomgången av arbetssätt en styrka i att insatser för breddad rekrytering förmås initieras i verksamheten hos dem som förstår problematiken och har förmåga att testa nya lösningar. Det får naturligtvis inte kvävas i en mer centralt organiserad struktur för breddad rekrytering. Diskussioner kring hur arbetet bör organiseras på MDH pågår och högskolan välkomnar den återkoppling och det erfarenhetsutbyte som förväntas ges genom den tematiska utvärderingen.

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.

SWOT-analysen

Innehållet i SWOT-analysen och i svaret till utvärderingen har tagits fram i diskussioner med studievägledare, högskolepedagogiska enheten (Lärum), det centrala utbildningsrådet, kommunikationssektionen, prorektor och andra relevanta funktioner. Intressanta diskussioner rörande SWOT:en har handlat om vilket samhällsansvar en högskola har, hur breddad rekrytering ska definieras och behovet att följa upp breddad rekrytering med insatser för breddad genomströmning. Diskussionerna har även gett möjlighet till reflektion över huruvida MDH bör ha en mer samlad och systematisk organisering kring breddad rekrytering eller om valet att låta breddad rekrytering ske i ordinarie verksamhet är bättre.

Styrkor	Svagheter
MDH har nära anknytning till regionerna och har en stark samverkansprofil. Det gör att många elever och vuxna har kännedom om att det finns en högskola i regionen.	Utmaningarna med breddad genomströmning och breddat deltagande överskuggar utmaningarna med breddad rekrytering.
MDH har utbildningsprogram som attraherar studenter från olika grupper i samhället.	Eftersom MDH inte har definierat begreppet "breddad rekrytering", saknas ibland kunskap inom högskolan om vad breddad rekrytering är eller skulle kunna vara.
Många av MDH:s utbildningsprogram ger stor möjlighet till arbete efter studierna.	MDH saknar ett systematiskt arbetssätt i form av exempelvis en övergripande handlingsplan för arbetet med breddad rekrytering (undantaget jämställdhet). En sådan arbetsform skulle kunna generera förbättringar i arbetet.
Goda kunskaper om normkritik finns i studentrekryteringsgruppen.	
MDH har ett väletablerat arbetssätt för rekrytering av studentambassadörer och ambassadörerna speglar den mångfald som finns på lärosätet. Något som kan inspirera presumtiva studenter.	
MDH har under lång tid erbjudit studieförberedande utbildning (tekniskt basår).	
MDH:s egna undersökningar med förstaårsstudenter visar att det viktigaste vid val av utbildning är en rekommendation från någon man känner. Ur det perspektivet är den breda studentgrupp som finns på	

MDH idag en styrka och en god grund för fortsatt bred rekrytering.	
--	--

Möjligheter	Hot
<p>Genom att satsa mer på breddad genomströmning skulle MDH kunna bli ett lärosäte som starkare och tydligare förvaltar den breda rekryteringen som lärosätet har.</p> <p>Genom att exempelvis utforma en handlingsplan och tydligare definiera MDH:s utmaningar i rekrytering och genomströmning skulle högskolan kunna samla kring vissa utmaningar och medvetenheten hos medarbetarna skulle kunna öka.</p> <p>Det finns goda möjligheter att ytterligare samverka med gymnasieskolor både för rekrytering och i att förbereda studenterna för högre studier.</p> <p>Det är möjligt att utveckla insatserna mot närliggande kommuner utan egen högskola, där färre elever (och i synnerhet färre män) väljer att studera vidare efter gymnasiet. MDH håller redan utbildningar på campus i kommuner utan egen högskola, men deltar nu även i ett projekt som ämnar utveckla denna form (bl.a. ett projekt som heter Akademiskt nav).</p> <p>Vid behov av att göra ytterligare riktade insatser skulle MDH kunna undersöka möjligheten att i högre utsträckning använda alternativa urvalsgrupper.</p> <p>Ökad kunskap genom UKÄ:s kommande analys av snedrekryteringen och jämställdhetsmyndighetens kommande sammanställning av forskning rörande könsskillnader i studieval kan tillsammans medföra värdefulla insikter i arbetet mot en jämnare könsbalans i utbildningarna.</p>	<p>Utrymmet att genomföra aktiviteter som attraherar och stöttar särskilda grupper begränsas av andra lagkrav och likabehandlingsprincipen. Som ett exempel på det har MDH under en tid strävat efter att vara ett elitidrottsvänligt lärosäte. Det har dock varit svårt att göra lärosätet elitidrottsvänligt i praktiken eftersom insatser som gynnar gruppen blir tveksamma ur ett likabehandlingsperspektiv. Därför har MDH avslutat denna ambition.</p> <p>Trots fokus på jämställdhet i studentrekryteringen och spridning i marknadsföringen är det svårt att visa på resultat i utjämnande till utbildningsprogrammen. Det visar att utmaningen är en större uppgift än vad som ryms i uppdraget med breddad rekrytering på lärosätena.</p> <p>MDH har redan idag bred rekrytering i flera avseenden, och risken finns att högskolan missar att löpande analysera och vid behov vidta insatser om omständigheter förändras. Detta skulle kunna hanteras med en mer systematisk uppföljning.</p>

Bilagor

Bilaga 1: Plan för jämställdhetsintegrering 2020-2021

Bilaga 2: Slutrapport av Expertgrupp – hållbart utbildningsutbud inom teknikområdet Västerås 2019

Bilaga 3: Breddad rekrytering, breddat deltagande vid Mälardalens högskola. – Utredning och handlingsplan för studenters skrivutveckling.