

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: Högskolan Väst

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. Bedömarnas 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.

Högskolan Väst har knappt 13 000 studenter och drygt 700 anställda. Utbildningsutbudet är brett med 28 program på grundnivå och 18 på avancerad nivå. Programmen kompletteras med ett utbud av omkring 200 fristående kurser. På lärosätet finns 72 doktorander. Omsättningen för uppdragsutbildning var 2020 cirka 37 mkr.

Söktrycket till högskolan är högt och stabilt och var 2020 1,6/plats. Cirka 40 % av högskolans totala andel nybörjare kommer från Västra Götalandsregionen. För nybörjare till program är motsvarande andel 81 %. Avgränsat till program mot yrkesexamen uppgick andelen av högskolans nybörjare från Västra Götalandsregionen till ca 92 % och en stor andel av dem kommer från kommunerna i Fyrbodalen. En mycket hög andel av Högskolan Västs programstudenter hör alltså hemma i lärosätets närområde. Läsåret 2019/20 fanns 415 internationella studenter på Högskolan Väst och av dessa var 269 free-movers.

Högskolan Väst är belägen i en region där flera kommuner har få invånare med eftergymnasial utbildning, vilket avspeglas i att Högskolan Väst sedan starten är ett lärosäte med mycket hög andel studenter från hem där ingen av föräldrarna har akademisk bakgrund¹. Statistik visar också att övergången till högre studier varierar stort i den region där Högskolan Väst är belägen, med motsvarande övergång som rikssnittet i städerna Trollhättan, Uddevalla och Vänersborg, medan det är betydligt lägre övergång än riket i de närliggande landsbygdskommunerna. Den lägre övergången till högskolestudier i området kan inte förklaras i relation till låg gymnasiefrekvens eller studieresultat och låg behörighet till högskolestudier från gymnasiet. Det som däremot kan förklara den lägre övergången är social bakgrund, då flera av kommunerna i närområdet har en låg andel invånare med eftergymnasial utbildning. Statistik från UKÄ² visar att stora delar ur gruppen personer från studieovana hem trots goda gymnasiebetyg inte söker sig vidare till högre utbildning.

Högskolan Väst attraherar, liksom riket i stort fler kvinnor än män. Dock är det betydligt större skillnad mellan andelen kvinnor och män på lärosätet än rikssnittet³. Detta kan förklaras med att flera av de program som ges på Högskolan Väst traditionellt attraherar fler kvinnor än män, men också utifrån det faktum att betydligt lägre andel män än kvinnor i högskolans upptagningsområde generellt sett söker sig vidare till högre studier. De könsbundna utbildningsvalen har stort genomslag på Högskolan Väst med en mycket hög andel kvinnor på utbildningar som sjuksköterske- och forskolläraryrkesprogrammen, medan det på ingenjörs- och IT-programmen är en hög andel män. Den ojämna könsfördelningen slår inte igenom bland lärosätets doktorander där det är en liten majoritet män.

Andelen nybörjarstudenter med utländsk bakgrund på Högskolan Väst är knappt 29 %, vilket överstiger rikssnittets 26%. Cirka en tredjedel av lärosätets doktorander har utländsk bakgrund, varav merparten rekryteras internationellt.

Arbetsintegrerat lärande (AIL)

Arbetsintegrerat lärande, AIL, är högskolans profil, ett prioriterat forskningsområde och ett ämne i högskolans forskarutbildning. Som profil präglar AIL alla högskolans utbildningar. Profilen är drivande för samverkan och med det är alltid aktuella samhälls- och arbetslivsfrågor närvarande för högskolans lärare och studenter. Akademisk kunskap, avancerad kunskap och mer praktisk yrkeskunskap integreras och korsbefruktar varandra såväl i utbildning som i högskolans forskning. För studenterna är pedagogiken med AIL ett stöd för att uppnå lärandemål i kurs och för examen. Den ger också

¹ cirka 78 % av nybörjarstudenterna.

² UKÄ, 2018. *Förkunskaper, social bakgrund och rekrytering till högskolan*. Statistisk analys 2018:5.

³ Högskolan Väst närmare 70 %, alla lärosäten cirka 60 %.

studenterna goda möjligheter att redan tidigt in sina utbildningar reflektera över och förbereda sig för sitt framtida arbetsliv. AIL-profilen kan sannolikt bidra till att studenter uppfattar tröskeln till högre utbildning lägre än vad som är vanligt.

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?

Styrning

Breddad rekrytering och breddat deltagande har sedan Högskolan Väst etablerades 1990 varit en viktig och integrerad del i högskolans verksamhet, inriktning och styrande dokument. I högskolans övergripande styrdokument beskrivs högskolans hållning till breddad rekrytering vilken realiserar i den övergripande verksamhetsplanen, ÖVP⁴. Målen i ÖVP bryts ner och konkretiseras i arbetsenheternas treåriga verksamhetsplaner, AVP. I de styrande dokumenten pekar högskolan ut breddad rekrytering och breddat deltagande som kvalitetshöjande i relation till såväl utbildning, forskning som samverkan. I högskolans ÖVP anges, *Bred rekrytering och brett deltagande garanterar mångfald och perspektivrikedom som är viktiga faktorer för utbildningarnas kvalitet* (s.5).

Karakteristiskt för Högskolan Västs är att **vara en aktiv samhällsaktör**:

Verksamheten vid Högskolan Väst utgår från och försvarar principen om alla människors lika värde där demokrati och mångfald bidrar till social välfärd, rättvisa och hållbar samhällsutveckling (s.5)⁵.

Det som uttrycks i dessa citat kan ses som grunden i högskolans arbete för att främja en breddad rekrytering. På samma tema, att vara en aktiv samhällsaktör skriver Förvaltningen i AVP⁶ om partnerskap och strategisk kommunikation:

Strategiskt partnerskap med aktörer i omvärlden är en viktig del i utvecklingen av den strategiska kommunikationen för att positionera högskolans roll som en aktiv samhällsaktör och ledande AIL- högskola (s5).

Att vara en aktiv samhällsaktör kan sammanfattas, i perspektivet breddad rekrytering, som att Högskolan Väst utmanar genom att vara en högskola som på nya sätt vill höja utbildningsnivån, utjämna den sociala snedrekryteringen och erbjuda fler möjligheter att studera vilket främjar en breddad rekrytering.

En grundläggande aspekt i högskolans styrdokument är **samverkan med det omgivande samhället**. I Högskolans verksamhetsidé anges:

Tillsammans med omgivande samhälle skapar och sprider vi kunskap, kompetens och lärande. För det är i mötet mellan akademi, arbetsliv och omgivande samhälle som det bäst skapas insikter, problemlösningar och utveckling som möter dagens och framtidens behov och utmaningar (s.15)⁷.

⁴ Bilaga 1. Övergripande verksamhetsplan 2021–2023, Högskolan Väst.

⁵ Bilaga 2. Strategisk plattform, Högskolan Väst.

⁶ Bilaga 3. Arbetsenhetens verksamhetsplan, Förvaltningen 2021–2023.

⁷ Bilaga 1. Strategisk plattform, Högskolan Väst.

Institutionen för Individ och samhälle konkretiserat i sin AVP hur de tillsammans med aktörer utanför högskolan vill nå nya studentgrupper och på så sätt bredda rekryteringen.

Samverkan med det omgivande samhället kan sammanfattas som att samverkan är avgörande för Högskolan Västs utveckling. Samverkan ska ske för att identifiera utbildningsbehov i samhället, hur utbildning ska genomföras och vilka presumtiva studenter som ska nås.

Ytterligare en grundläggande aspekt i visions- och styrdokumenterna i relation till breddad rekrytering handlar om att högskolan **ska vara tillgänglig för fler** och

... att göra kunskap tillgänglig för fler människor, innebär att vi tar vår samhällsroll på allvar och hela tiden strävar efter att bredda vår rekryteringsbas och nå fler personer (s.12)⁸.

Ett sätt att bredda rekryteringsbasen och nå fler är att intensifiera arbetet med tillgodoräknanden, bedömning av reell kompetens och validering för tillträde till utbildning, vilket beskrivs i ÖVP. Ett exempel på hur målet följs upp ges i Förvaltningens AVP där det anges att arbetet med bedömning av reell kompetens, tillgodoräknanden och kartläggningar av personers kunnande ska intensifieras under verksamhetsåret. Ett ytterligare perspektiv för att nå fler studenter och bredda rekryteringen är att tillhandahålla utbildning genom mer flexibla utbildningsformer. En av tre strategiska indikatorer i ÖVP är att:

Alla program ska utformas för att kunna läsas på Campus och de AIL-certifierade lärocentrumen, alternativt vara helt nätbaserade för att nå fler studenter, öka mångfalden och möjliggöra livslångt lärande för yrkesverksamma (s. 6).

I flera av arbetsenheternas verksamhetsplaner konkretiseras målet till exempel genom att som i institutionen Ekonomi och Informatiks AVP⁹ arbeta med pedagogisk designutveckling av olika utbildningar för att de ska kunna ges i flexibla former. Institutionen Hälsovetenskap AVP¹⁰ har som mål att utreda, identifiera möjligheter och planera för en verksamhetsnära sjuksköterskeutbildning. ”Nå fler” anges ofta i termer som att bredda rekryteringsbasen, att nå nya studentgrupper genom flexibla utbildningsformer, att nå fler genom att utveckla modeller för bedömning av reell kompetens vilket direkt ingår i att främja breddad rekrytering på Högskolan Väst.

Högskolans styrdokument ger uttryck för **stolthet över den mångfald som karaktäriserar lärosätets studentgrupp**. Högskolan Väst är ett lärosäte med hög andel studenter vars föräldrar inte har akademiska bakgrund, det är också ett lärosäte med ökande andel studenter med utländsk bakgrund. Detta synliggörs i styrande- och policydokument som *Vi är stolta över våra studenter och över att vara ett lärosäte som attraherar så många med ickeakademisk bakgrund* (s. 10)¹¹. Att Högskolan Väst alltid attraherat dessa studentgrupper ses som kvalitetsdrivande och kvalitetsutvecklande. I avdelningen Studentstöd, bibliotek och pedagogisk utvecklings (SBIP) AVP framhålls att Högskolan Väst attraherar en bred studentgrupp och understryker samtidigt att en bred rekrytering och ett brett deltagande är viktigt för utbildningarnas kvalitet.

Organisering

Engagemanget för mångfald, inkludering och bred rekrytering är stort inom hela Högskolan Väst och därmed – och mot bakgrund av skrivningarna i styrdokumenterna – en integrerad dimension i hela verksamheten. Flera aktörer är involverade i arbetet, från ledningsnivån såväl på övergripande nivå som institutionsnivå, via den enskilda läraren till utbildningsadministratörer, kommunikatörer, studie- och karriärvägledare, bibliotekarier och studentmedarbetare. Det huvudsakliga arbetet med organiseringen och kvalitetssäkring av breddad rekrytering sker via högskolans ledningssystem som beskrivits

⁸ Bilaga 1. *Strategisk plattform*, Högskolan Väst.

⁹ Bilaga 4. *Arbetsenhetens verksamhetsplan, Ekonomi och Informatik 2021–2023*.

¹⁰ Bilaga 5. *Arbetsenhetens verksamhetsplan, Institutionen för Hälsovetenskap 2021–2023*.

¹¹ Bilaga 1. *Strategisk plattform*, Högskolan Väst.

ovan. Någon enhet som har ett sammanhållande ansvar för breddad rekrytering finns inte. Det finns däremot många avdelningar och arenor som på olika sätt bidrar till arbetet med att främja breddad rekrytering.

Avdelningen Kommunikation och Internationella relationer (KIR) ansvarar för och genomför det högskolegemensamma arbetet med marknadsföring och rekrytering. I marknadsplanen som utgår från Högskolan Västs ÖVP, anges att ett prioriterat område under kommande verksamhetsår är att nå fler och nya målgrupper. I KIR:s verksamhetsplan preciseras detta med att rekryteringsinsatserna för åldersgruppen 31–45 år kommer att utökas för att på det sättet bredda rekryteringsbasen. Avdelningen arbetar också med andra frågor kopplade till breddad rekrytering som studentambassadörer, virtuellt campus¹² och tillgänglig webb. Kommunakademien Väst är en AIL-plattform¹³ som Högskolan Väst driver tillsammans med 14 kommuner i Fyrbodal. I de övergripande målen för AIL-plattformen anges främst att arbeta för att höja kompetensnivån och stärka kompetensförsörjningen i kommunerna i Fyrbodal, samt öka övergången till högre utbildning i Fyrbodals kommuner. Målen motiveras med att flera av Fyrbodals kommuner har betydligt lägre andel invånare med eftergymnasial utbildning samt att andelen invånare i vissa kommuner i lägre uträkning än rikssnittet påbörjar högre utbildning. För att bredda rekryteringen i Fyrbodals kommuner ansökte Kommunakademien Väst 2019 medel från Västra Götalandsregionen till projektet *Ökad Högskoleövergång i Fyrbodal*. Medel beviljades för tre år och det är inom ramen för projektet som flera av de aktiviteter som relaterar till breddad rekrytering genomförs. Aktiviteter i projektet beskrivs i bedömningsområdet: *Utformning, genomförande och resultat*. Mångfaldscentrum och Centrum för hållbar utveckling är de centrumbildningar¹⁴ som ska verka för ett utökat och långsiktigt engagemang för mångfalds-, inkluderings- och hållbarhetsfrågor bland studenter, personal och samverkanspartners. Centrumbildningarnas roll i relation till breddad rekrytering är främst att vara en forskningsbas men också bidra med kunskapsbildning i mångfalds-, inkluderings- och hållbarhetsfrågor. För Högskolan Väst är arbetet med lika villkor och jämställdhet centrala perspektiv för att skapa en hållbar högskola. I ett av målen i Strategi för hållbar utveckling¹⁵ beskrivs att högskolan aktivt ska bidra till,

...breddad rekrytering och breddat deltagande, där mångfalden av bakgrunder, kunskaper och erfarenheter berikar och sammansättningen av studenter och medarbetare speglar det omgivande samhället (s. 15).

Breddat deltagande

2015–2017 arbetade Högskolan Väst med det så kallade Trackit-konceptet¹⁶, som ett led i att utveckla högskolans fokus på breddad rekrytering och breddat deltagande. Syftet med projektet var att skapa kvalitetssäkrade strukturer för alla studenters möjligheter att klara sina studier. Resultaten av projektet lever kvar och är främst relaterade till breddat deltagande och består av en mängd aktiviteter och åtgärder som syftar till att studenter ska ha möjlighet att nå sin fulla potential under utbildningstiden. En del i arbetet benämns Alla studenters framgångsrika studier vilket leds av en högskoleövergripande arbetsgrupp. Exempel på åtgärder inom ramen för Alla studenters framgångsrika studier redovisas i avsnittet Bedömningsområde: *Utformning, genomförande och resultat*. SBIP är en nybildad avdelning med syfte att samla olika delar i verksamheten som på olika sätt bidrar till kvarhållande se vidare avsnittet Utformning. Den Högskolepedagogiska enheten, som ingår i SBIP har stor betydelse för arbetet med

¹² Virtuellt campus ger möjlighet för besökare att virtuellt besöka Högskolan Väst.

¹³ En AIL-plattform är en arena för samproduktion av kunskap och kompetens där studenter, forskare och arbetsliv möts i en gemensam miljö.

¹⁴ Centrumbildningarna är kollegiala och har riktade uppdrag att stödja högskolans ledning i mångfalds- och hållbarhetsfrågor. Centrumbildningarna slås samman under 2021.

¹⁵ Länk till *Strategi för hållbar utveckling på Högskolan Väst 2021–2023*. <https://www.hv.se/om-oss/vision-strategier-och-satsningar/hallbar-utveckling/>

¹⁶ Länk till *Alla studenters framgångsrika studier*. <https://www.hv.se/om-oss/vision-strategier-och-satsningar/vision-och-strategisk-plattform/Alla-studenters-framgangsrika-studier/>

breddat deltagande genom att erbjuda kompetensutveckling i pedagogiska frågor till undervisande personal. Det pågår utvecklingsarbeten för att säkerställa att all undervisande personal genomgått den högskolepedagogiska utbildningen samt ta fram vilka kontinuerliga fortbildningsinsatser som ska erbjudas framgent.

Uppföljning

Analys av genomströmning genomförs på samtliga utbildningsprogram. Under 2020 genomfördes ett uppföljnings- och analysarbete benämnt Klarspråk. I detta arbete gjordes uppföljningar och analyser av studenters resultat sett ur en mängd olika aspekter som urvalsgrupp, gymnasiebakgrund, meritvärde för olika gymnasieämnen med mera, resultaten har ännu inte använts systematiskt på hela lärosätet. Ett exempel på utvecklingsarbete för uppföljning av breddad rekrytering sker på en institution. Utifrån Klarspraksarbetet försöker institutionen tidigt identifiera möjliga ”drop outs” och följa upp dessa. Resultatet hittills visar att några studentgrupper oftare än andra riskerar att inte klara sina studier. Resultatet visar också att dessa studenter lägger skulden enbart på sig själva när de inte klarar sina studier. Syftet med arbetet är kursutveckling för att synliggöra och förändra normativa strukturer i undervisningen, så att fler studenter ges möjligheter att lyckas.

Analys samt förslag på utvecklingsområden

I den kartläggning som gjordes av UHR 2016, beskrev Högskolan Väst i sitt underlag:

Engagemanget för öppenhet, inkludering och bred rekrytering är stort inom Högskolan Väst och därmed – och mot bakgrund av de tydliga skrivningarna i styrdokumentet – en integrerad dimension i hela verksamheten.

I arbetet med denna självvärdering kan konstateras att engagemanget för dessa frågor fortsatt är mycket stort på alla lärosätets nivåer. Detta har visat sig i de intervjuer som genomförts, de SWOT-analyser som lämnats in och också i de mer informella samtal som genomförts under arbetet med självvärderingen. Det kan också konstateras att det finns tydliga kopplingar mellan intentionerna i mål, i strategier och i alla de aktiviteter som genomförs i syfte att bredda rekryteringen och stärka kvarhållandet.

Då 2016, fanns flera skrivningar om breddad rekrytering i styrdokumentet. Det fanns också ett inledande arbete om hur organisering av arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande skulle utformas. I de nuvarande styrdokumentet är breddad rekrytering inte lika synligt. Att tydligare skriva fram breddad rekrytering i styrdokument samt koppla mål till dessa skulle bidra till att göra arbetet med att bredda rekryteringen mer synligt och också möjligt att kontinuerligt följa upp. En förklaring till att breddad rekrytering inte är lika explicit i nuvarande styrdokumentet kan vara att breddad rekrytering alltid är en närvarande fråga på lärosätet, som har en mycket hög andel studenter där ingen av föräldrarna har akademisk bakgrund. Det ingår därför i lärosätets vardag att ständigt ha ett pågående arbete om övergång och kvarhållande. Det finns också tydliga exempel på kopplingar från ÖVP till det arbete som utförs på arbetsenheterna. Ett gott exempel är det intensifierade arbetet med tillgödöraknanden, bedömning av reell kompetens och validering för tillträde till utbildning.

Trots det stora engagemanget i breddad rekrytering på lärosätet är organiseringen och ansvaret för frågan inte klarlagt. En konsekvens har blivit att breddad rekrytering å ena sidan är allas ansvar, å andra sidan ingens ansvar. En tydlig organisering och då också ansvarstagande för breddad rekrytering och breddat deltagande behöver inte innebära att en ny organisatorisk enhet skapas utan detta kan väl rymmas inom ramen för högskolans nuvarande organisation.

Det utförs mycket gediget arbete och det genomförs en mängd aktiviteter på lärosätet i relation till breddad rekrytering och breddat deltagande. Under arbetet med självvärderingen har det uppmärksamats att det inte görs systematiska uppföljningar av utfallet av detta arbete. Har rekryteringsinsatserna

för att breddad rekryteringen gett någon effekt? Hur klarar studenter som antagits i det alternativa urvalet sina studier? Hur går det för studenter som tillhör en underrepresenterad grupp? Detta är områden som behöver förstärkas, fördjupas, utvecklas och användas systematiskt. Ett sådant arbete rymms väl inom högskolans befintliga organisation.

Förslag på utvecklingsområde

- Ta fram och implementera strategier för breddad rekrytering som också inkluderar en definition.
- Mål och prioriteringar för breddad rekrytering och breddat deltagande bör förtydligas.
- Genomför systematiska uppföljningar av arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande.
- Utifrån strategier, skapa en handlingsplan som revideras varje år utifrån vad som framkommit i systematiska uppföljningar.
- Skapa en tydlig och transparent organisering för ett sammanhållet och systematiskt arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande där båda perspektiven interagerar.

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?

I arbetet med självvärderingen konstateras att det utförs en mängd aktiviteter på lärosätet i syfte att bredda rekryteringen och bredda deltagandet. De fem exempel som anges nedan är exempel på hur Högskolan Väst utifrån olika perspektiv utformar och genomför detta arbete.

Exempel 1. könsbundna studie- och yrkesval

Könsbundna studie- och yrkesval är en samhällsutmaning som Högskolan Väst på olika sätt försöker utmana. En ny väg är arbetet med *The Life of A.R.T. (Artificial, Research, Technology)*¹⁷. Bakgrunden till projektet är bristen på ingenjörer som teknikbranschen larmat om. Projektet anger att många har ett teknikintresse under barndomen som sedan går förlorad i tonåren, vilket i högre utsträckning slår igenom bland flickor. Målet med projektet är att behålla ungdomarnas teknikintresse genom att ta fram en artificiell influencer som pratar teknik med ungdomar. Forskningsprojektet pågår och några resultat finns ännu inte att presentera. Inom projektet *Fler män till förskolan* som genomfördes 2013–2016 visades förskolläraryrket fram för ungdomar, genom att uppmärksamma dimensioner som skolungdomar ofta inte vet ingår i yrket. Högskolans personal och studenter besökte skolor för att informera och hålla workshops. Nu, ett antal år efter projektet konstateras att projektet inte gett någon effekt på sökande till programmet. Könsbundna studieval är seglivade strukturer och effekter av projekt som försöker bryta dessa kommer att ta år att se effekter av.

Exempel 2, att bredda rekryteringen genom att samverka med det omgivande samhället

I samverkan med det omgivande samhället genomförs en rad aktiviteter Högskolan Väst för att främja breddad rekrytering. Tillsammans med fjorton kommuner i Fyrbodal genomför Högskolan Väst projektet *Ökad Högskoleövergång i Fyrbodal*¹⁸. Projektet arbetar med att följa, följa upp och kartlägga pågående aktiviteter som syftar till breddad rekrytering men också att utifrån evidens prova nya aktiviteter. Projektet arbetar utifrån fem perspektiv. Nedan ges exempel på aktiviteter:

1. *Kulturförändrade aktiviteter.* Exempel på en aktivitet är mentorprojektet *Näktergalen*. Projektet genomförs på en skola i ett etniskt segregerat och socioekonomiskt utsatt område. En elev i mellanstadiet får en mentor som är student vid Högskolan Väst och förhoppningen är att mötet mellan elev och mentor leder till ökad studiemotivation och väcker tankar om framtida studier.
2. *Studievägledande aktiviteter.* Högskolan Väst arbetar tillsammans med flera kommuner för att skapa strukturer för att stödja skolor och lärare för att nå läroplanens mål för studie- och yrkesvägledning i årskurs 1–6. Arbetet syftar till att visa förebilder som breddar synen på kopplingen mellan yrke och kön och därmed bidra till att ge män och kvinnor mer jämlika villkor.

¹⁷ Länk till projektet The Life of A.R.T. <https://art.hv.se/>

¹⁸ Länk till projektet Ökad Högskoleövergång i Fyrbodal. <https://www.hv.se/samverka-med-oss/sambarbeten-och-natverk/kommun-akademin-vast-ny/projekt-okad-hogskoleovergang/>

3. *Stödjande aktiviteter för goda studieresultat.* Studenter, alumner och personal vid lärosätet deltar i olika läxhjälpssamarbeten för elever i ungdomsskolan. Läxhjälpen sker både inom lärosätets lokaler, på skolor och i idrottsföreningar, där *Intize*¹⁹ är ett framgångsrikt exempel. Målet är att fler ungdomar ska fullfölja sina studier och i framtiden läsa vidare inom högre utbildning
4. Aktiviteter i relation till *breddad rekrytering* och breddat deltagande på Högskolan Väst. Ökad Högskoleövergång har i samarbete med institutionerna och den kommunala vuxenutbildningen i en kommun i Fyrbodalen tagit fram ett underlag för behörighetsgivande utbildning²⁰. Kursen benämns *HögskoleVUX*. Presumtiva studenter är de som saknar grundläggande eller särskild behörighet för högskolestudier. Deltagare i HögskoleVUX läser behörighetsgivande ämnen inom ramen för den kommunala vuxenutbildningen samt en gemensam introduktionskurs för akademiska studier vid Högskolan Väst. Godkända resultat på HögskoleVUX kan ge platsgaranti på några av lärosätets utbildningsprogram.
5. Aktiviteter för att *minska det geografiska avståndets betydelse för högskolestudier*. På yrkeslärarprogrammet befinner sig studenterna på campus i Trollhättan högst en dag i vecka. Denna veckodag är alltid samma under hela utbildningstiden. För övrigt sker utbildningen på distans. Detta koncept har visat sig gynna studenter som har men också få de pedagogiska fördelar gruppens och det personliga mötet påverkan har på studierna. Hösten 2021 startar ytterligare två lärarutbildningar med detta koncept.

Högskolan Väst samverkar med *Support Group Network*, en förening som skapats av asylsökande på Restad Gårds asylboende i Vänersborg. Föreningen verkar för asylsökandes och nyanländas egenmakt och inkludering genom samverkan med civilsamhället, privata och offentliga aktörer. Hittills har samverkan resulterat i praktikplatser, open lectures, asylsökande som parallellläst kurser, examensarbeten baserade på intervjuer med asylsökande och nyanlända, studieinformation etcetera.

Exempel 3. lokala urvalsgrunder

För att bredda rekryteringen och också nå fler tillämpar Högskolan Väst alternativt urval till två utbildningsprogram, 1/3 till socialpedagogiska programmet och 1/5 till programmet 3D-animation och visualisering. Utbildningarna har båda höga söktryck. En uppföljning som gjordes 2020 visade att studenter som antagits i urvalsgruppen alternativt urval presterade bättre än andra urvalsgrupper i båda programmen. I socialpedagogiska programmet breddar alternativt urval rekryteringen åldersmässigt, vilket är positivt särskilt vid arbete i gruppbaseade projekt där bredd inom projektgruppen är en tillgång.

Högskolan Väst har ett systematiskt arbete med validering av reell kompetens. Tillsammans med sju lärosäten i Västsverige och Validering Väst ingår lärosätet i Valideringsnätverk Väst. Nätverket har tagit fram en stödmanual för arbete med bedömning av reell kompetens. 2019 avsatte Högskolan Väst strategiska medel för att utveckla arbetet med bedömning av reell kompetens för tillträde vid lärosätet. Arbetet har inneburit att det nu finns en tydlig väg in på lärosätet och ett systematiskt arbete med bedömning av reell kompetens.

Exempel 4. flexibla utbildningsformer

För att nå fler och på så sätt bredda rekryteringen ska alla program, enligt högskolans övergripande verksamhetsplan, kunna läsas med flexibla utbildningsformer. Som ett led i detta sker en fördjupad samverkan med Västerviks kommun och *Campus Västervik*²¹. Högskolan Väst och Campus Västervik har samarbetat sedan 2003 för att erbjuda möjligheter att på hemmaplan studera på ett högskoleprogram²². Under hösten 2020 har en förstudie genomförts, inom ramen för projektet Nya vägar till högre utbildning för att undersöka möjligheter till att med Campus Västervik som förebild starta ett Campus

¹⁹ Länk till Intize. <https://www.hv.se/student/studentstod/studieresurser/intize/>

²⁰ SFS 2018:1519 Förordning om behörighetsgivande och högskoleintroducerande utbildning.

²¹ Länk till Campus Västervik. <https://www.vastervik.se/Campus-Vastervik/>

²² På Campus Västervik genomförs utbildningarna i flexibla former i en mix av distansstudier, lärare på plats i Västervik och studiegruppsarbete. Söktrycket till och genomströmningen på programmen i Västervik följer huvudsakligen de trender som finns på campus i Trollhättan.

Dalsland. De fem medverkande kommunerna har beslutat fortsätta arbetet med att etablera ett gemensamt Dalslandscampus och de första utbildningarna beräknas starta hösten 2022.

Exempel 5, breddat deltagande

Högskolan Väst har ett omfattande arbete kring breddat deltagande, både övergång och kvarhållande där avdelningen för Studiestöd, bibliotek och pedagogisk utveckling (SBIP) har flera ansvarsområden. Här samlas olika studentstödande verksamheter²³. Sedan januari 2021 ingår också pedagogisk utveckling och studentstöd i SBIP. Mycket av arbetet med breddat deltagande bedrivs också på institutionerna, ofta med stöd av olika verksamheter på SBIP. Ett exempel är det campusförlagda *Tekniska basåret* på institutionen för ingenjörsvetenskap. Initialt var det mycket få av de studerande som examinerades och valde att gå vidare till någon av högskolans ingenjörstudier. Sedan ett drygt år har utbildningen ett annat upplägg med starkt fokus på kvarhållande där mycket stöd ges till studenterna under de första kurserna. Arbetsinsatsen är initialt hög för medverkande lärare och övrig personal men "betalar sig" i form av ett ökat antal studenter på ingenjörprogrammen. 2019 avslutade 52 studerande det tekniska basåret med godkända resultat och 42 av dessa gick vidare till studier på någon av Högskolan Västs ingenjörprogram.

Som en följd av Trackit-projektet finns arbetsgruppen Alla studenters framgångsrika studier där Studentkåren och personal från samtliga delar av Högskolan ingår. Arbetsgruppens uppdrag är att identifiera, synliggöra och utveckla arbetsinsatserna som bidrar till framgångsrika studier för alla studenter. Fokus ska ligga på långvariga insatser under studietiden. I uppdraget ingår även att ge stöd till programansvariga och lärare i deras arbete med breddat deltagande. Som underlag för arbetet finns bland annat material från utvärderingar. En av aktiviteterna i Alla studenters framgångsrika studier är Smygstartsveckan. Smygstartsveckan genomförs veckan före terminsstart och innehållet handlar exempelvis om skillnaden mellan gymnasie- och komvuxstudier och högskolestudier, om studieteknik, vardagsekonomi och om stöd för studenter med funktionsnedsättning. Smygstartsveckan genomfördes första gången hösten 2019 och hade i snitt 30 deltagare per schemapunkt. Utvärderingen som gjordes efter de båda årens genomförande visade att de som deltog i smygstartsveckan var mycket nöjda men att en stor del av nybörjarstudenterna inte visste att den fanns. Arbetet med Smygstartsveckan ska utvecklas med bland annat en informationskampanj för att nå fler studenter. Ytterligare utvecklingsområde kopplat till Smygstartsveckan är att de som läser fristående kurser ska nås av erbjudandet.

SBIP har utformat en egen modell av Early Alert, som erbjuds alla institutioner. Syftet är att tidigt fånga upp studenter som tagit få eller inga högskolepoäng inom sitt program. SBIP tillhandahåller en grundstruktur för arbetet med viss möjlighet till anpassning och erbjuder att intervjua studenter och informera om befintliga stödfunktioner. Den nya modellen har ännu inte utvärderats men tendenser visar att de studenter som har kontaktats har fått stöd i att ta beslut om sina fortsatta studier på ett sätt som varit gynnsamt för både studenten och lärosätet. En svårighet är att avgöra när i tid det är lämpligt med insatsen. För vissa studenter har insatsen kommit för tidigt och för andra för sent.

Våren 2018 inleddes särskilda insatser på sjuksköterskeprogrammet för kvarhållande då det under flera år visat sig att det fanns trösklar i programmet där många studenter misslyckades. Insatserna består av att i programmets första kurs ges stöd i form av Supplemental Instruction-leader, (SI-ledare), samt biblioteks-, språk- och skrivstöd. I kursen därefter används också SI-ledare samt studentmedarbetare i Kliniskt lärandecentrum. I termin två används också SI-ledare men även extra insatser som räknestugor inför tentamen i läkemedelsberäkning. Det är vanskligt att jämföra resultat mellan olika terminer men det kan konstateras att fler studenter klarar kurserna och att omregistreringarna minskat.

²³ Exempelvis språk- och matematikstöd, Team funka som ger stöd till studenter med funktionsnedsättning, bibliotek och studievägledning

Analys samt förslag på utvecklingsområden

Högskolan Väst är mitt i ett utvecklingsarbete för att synliggöra och organisera arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. Skapandet av den nya enheten för **Studiestöd, bibliotek och pedagogisk utveckling (SBIP)** där verksamheter som på olika sätt arbetar med breddat deltagande samlas under ett paraply ger inga självklara synergier om det inte också följs av ett ihärdigt arbete för exempelvis samsyn och prioriteringar och detta arbete är påbörjat.

I arbetet med självvärderingen har det uppmärksammats att det saknas en tydlig ansvarsfördelning gällande marknadsföringsinsatser för breddad rekrytering och breddat deltagande. Institutionernas personal menar att de arbetar med breddad rekrytering men att de saknar kompetens och resurser för att göra ett professionellt arbete. Avdelningen (KIR) som ansvarar för den övergripande marknadsföringen, har genomlyst rekryteringsmaterial och programinformation för att visa på mångfald och utmana könsbundna studieval. Vilka effekter detta fått är ännu för tidigt att utvärdera.

Det är positivt att avdelningen **SBIP**, samlat olika delar för att bidra till såväl övergång som kvarhållande där ansvar för en del av dessa tidigare låg på institutionerna. Det finns tydliga synergier mellan högskolepedagogiken, Språkvingen, biblioteket och Team funka i arbetet med att på olika sätt stödja studenters utbildningsresa. Det finns lång erfarenhet att arbeta med olika studentstödande verksamheter vid Högskolan Väst men det är nytt att samla flertalet av dem under en och samma enhet. Det gör att det i dagsläget inte går att utvärdera nya upplägg och samverkan mellan institutioner och SBIP. Det är dock viktigt att i det fortsatta arbetet även se över avgränsningar för uppdragen och klargöra vad om är institutionens respektive SBIP:s uppdrag och ansvar.

Könsbundna studieval har visat sig svåra att överbrygga i en rad utbildningar och i en rapport från Jämställdhetsmyndigheten²⁴ står att läsa:

Framför allt beskrivs hur könsbundna utbildningsval är svårt att komma tillrätta med eftersom könsuppdelade val som sker redan i grundskolan även får konsekvenser för utbildningsval i högskolan (s. 24).

I FoU-projektet Medvetandegöra normer och integrera jämställdhet inom högre utbildning²⁵ som genomfördes 2018–2019 var syftet att medvetandegöra, förklara, hantera och på längre sikt, bryta könsbundna studieval. Resultaten visade att det krävs kontinuerliga insatser för att medvetandegöra och ändra normer som bidrar till könsbundna studieval samt att förändringsarbete tar tid och kräver återkommande medverkan i och uppföljning av de aktiviteter som genomförs.

Trots att det är svårt fortsätter Högskolan Väst att prova nya sätt att nå de underrepresenterade könet utbildningsprogrammen. The Life of A.R.T.” (Artificial, Research, Technology) är ett sådant nytt sätt, som förhoppningsvis ska locka fler unga tjejer till teknikutbildningar. Projektet Ökad Högskoleövergång brottas också med frågan om könsbundna studie- och yrkesval och har startat en försöksverksamhet som ska stödja lärare i grundskolans tidiga år (F-6) att strukturerat arbeta för att fler elever ska göra studie- och yrkesval bortom aspekter som klass och genus. Arbetet med att förmå barn och unga att göra friare studie- och yrkesval är mycket viktigt och bör fortgå med långsiktiga insatser, då det kommer att ta tid att utvärdera ett resultat. En fråga som Högskolan Väst på ett strukturerat sätt kan arbeta med direkt är, kvarhållande av dem som faktiskt brutit könsmonster vid utbildningsval. UKÄ skriver i rapporten Tidiga avhopp från högskolan²⁶ att män genomgående hoppar av högre utbildning oftare än kvinnor och att detta är särskilt tydligt på kvinnodominerade utbildningar, exempelvis på förskolläro- och sjuksköterskeprogrammen. I rapporten anges vidare att det faktum att kvinnor har högre

²⁴ Jämställdhetsmyndigheten, 2019. *Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet 2019:2*.

²⁵ Holm, Daniel, Andersson, Johanna & Rönnerstrand, Björn 2019, *Medvetandegöra normer och integrera jämställdhet inom högre utbildning*. Forskningsrapport 2019:2. Campus Västervik FoU.

²⁶ UKÄ, 2017. *Tidiga avhopp från högskolan – Analyser av genomströmning på de tio största yrkesexamensprogrammen*. Rapport 2017:17.

betyg än män inte kan förklara könsskillnaderna i avhoppsfrekvensen. Högskolan Väst följer den nationella trenden. Trivsel lyfts fram som en faktor för kvarhållande som lärosätet kan påverka och arbeta för.

Förslag på utvecklingsområden

- Skapa en tydligare ansvarsfördelning för rekryterings-, informations- och marknadsföringsfrågor kring breddad rekrytering och breddat deltagande.
- Genomför systematiska uppföljningar av vilka effekter de olika insatserna som görs för att bredda rekryteringen och bredda deltagandet har.
- Intensifiera arbetet med att bryta könsbundna utbildningsval.

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.

På Högskolan Väst har representanter för alla högskolans arbetsenheter medverkat i gruppintervjuer. Syftet med intervjuerna har varit att få en grundad uppfattning om i vilken omfattning lärosätets övergripande skrivningar om breddad rekrytering och breddat deltagande genomsyrar lärosätet. Totalt har tio gruppintervjuer genomförts. Grupperna varierade mellan 2–5 deltagare. De medverkande i intervjuerna ombads fylla i och skicka in en SWOT-analys och det är intervjuerna och de inskickade SWOT-analyserna som ligger till grund för analysen nedan. De kursiverade delarna nedan är citat från intervjuer av medarbetare.

Högskolan Väst är ett lärosäte där andelen studenter från de grupper som vanligtvis brukar inkluderas i arbetet med breddad rekrytering är hög. Att det förhåller sig så beskrivs i såväl intervjuer med medarbetare som i SWOT-analyserna som en styrka som också utvecklar lärosätet kvalitativt *Vi ser det som en kvalitetsindikator, Breddad rekrytering berikar undervisningen*. Diversitet bland såväl medarbetare som studenter beskrivs som positivt och utvecklande. Medarbetare beskriver också att det finns ett starkt stöd från högskolans ledning för arbetet med breddad rekrytering. Trots det starka ledningsstödet anges det som en svaghet att lärosätet saknar såväl definition, mål som handlingsplan för breddad rekrytering:

Det finns ett bra stöd från rektorsgruppen och förvaltningen men implementationsdelen, hur man kan göra kan förstärkas. HV:s mål är inte tydligt och klart och inte uttalat hela vägen. Det behövs en strategi för BR.

Det beskrivs också att det inte finns så mycket medvetet aktivt arbete för att bredda högskolans rekrytering utan snarare att det huvudsakliga skälet till den höga andelen studenter från till exempel studieovana hem är ett resultat av Högskolan Västs geografiska läge

Det handlar mer om var vi är placerade geografiskt, Har det blivit så här att vi är bra på breddad rekrytering på grund av demografien eller för att vi har bedrivit ett strategiskt arbete?

Mot bakgrund av att lärosätet i ett nationellt perspektiv har en hög andel studenter från studieovana hem ges det i såväl intervjuer som SWOT-analyserna uttryck för att arbetet med breddat deltagande sedan länge är en styrka och en väl integrerad del i högskolans verksamhet. Det beskrivs att en rad insatser nu bättre samordnas och att en omorganisering för studentstödet och utökade resurser kommer att göra arbetet än mer effektivt *Vi arbetar med inkluderande undervisning, Studentsamverkan är viktigt, Vi har regelbundna möten med Kåren, Samverkan med olika enheter som Språkvingen är viktigt.*

Bland personal som arbetar studentnära uttrycks maktlöshet inför studenters könsbundna utbildningsval. Medvetenheten är stor om att dessa fenomen finns i de samhälleliga strukturer som är svåra att påverka men skulle ändå önska mer systematik och högskoleövergripande arbete för att förändra könsbundna studieval *Det är över våra huvuden, Vi har tagit hjälp för att granska våra texter ur ett genusperspektiv*. Trots ett gediget övergripande arbete med könsbundna studie- och yrkesval och jämställdhetsintegrering verkar detta arbete inte i tillräckligt hög utsträckning stödja dem som arbetar nära studenterna.

Alternativa vägar till utbildning som är etablerade på lärosätet är alternativt urval, bedömning av reell kompetens och validering. Dessa ”ingångar” beskrivs i positiva ordalag och som kvalitetshöjande i utbildningar då studentgrupperna blir än mer heterogena. En svaghet som också upplevs som ett hot är att dessa ingångar är resurskrävande vilket kan innebära att de utifrån ekonomiska perspektiv prioriteras bort *Breddad rekrytering handlar också om att erkänna andra kunskaper än akademiska* *Alternativt urval når en annan grupp! Alternativt Urval är resurskrävande, vi måste alltid argumentera varför vi vill ha kvar det.*

Styrkor	Svagheter
<p><i>Högskolans kultur</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Det finns ett starkt engagemang stort stöd hos ledningen och i hela organisationen. - Personalstyrkan speglar en diversitet i fråga om kön, etnisk tillhörighet och ålder. - Högskolan är en kultur som glöder för studenter. - Vi har en hög andel studenter från studieovana hem liksom med olika ursprung. - Ökat utbud av program och kurser på distans gör att vi når fler. - Vi har ett attraktivt och inspirerande utbildningsutbud. - Vi tilltalar studenter i regionen. - Vi har lång erfarenhet och mångårigt arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. - Våra studenter får jobb efter sin avslutade utbildning. <p><i>Studentstödet</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Resurserna till studentstödet har utökats. - Studievägledningen är i hög grad tillgängliga för studenter. <p><i>Alternativt Urval</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Alternativt Urval (AU) ger mer blandade åldrar och etniskt ursprung och blandad socioekonomisk bakgrund. - AU skapar en kvalitativt bättre utbildning. - Motiverade studenter/färre studieavbrott (AU). <p><i>AIL</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Den profil vi har (AIL) tilltalar många som inte kommer från en akademisk tradition <p><i>Bedömning av reell kompetens och validering</i></p>	<p><i>Styrning och organisering</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Vi har inga fastslagna mål och riktlinjer för breddad rekrytering. - Vi har inte har så stort fokus på breddad rekrytering eftersom söktrycket är högt och relativt konstant. - Vi följer inte upp breddad rekrytering och har en ganska svag bild av vilka som är våra studenter och hur de klarar sig. - Det finns ingen organisation för extra insatser för breddad rekrytering och breddat deltagande. - Organisationen är inte riggad för att öka distansundervisning. - Våra studenter gör könsbundna utbildningsval. - Vi når inte personer i regionen som ingår i gruppen breddad rekrytering. <p><i>Alternativt Urval</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Är resurskrävande. - Räcker inte för att skapa mer jämn könsfördelning. <p><i>Bedömning av reell kompetens och validering</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Svårt att nå ut till validanter. - Resurskrävande.

<ul style="list-style-type: none"> - Inrättande av modell, struktur och arbetssätt enligt modell som Valideringsnätverk Väst tagit fram. 	
<p>Möjligheter</p>	<p>Hot</p>
<ul style="list-style-type: none"> - En breddad rekrytering till utbildningar ger i förlängningen en breddad yrkesgrupp inom området. - Finns en grupp, som också har goda förutsättningar för att klara sina studier, som vi borde kunna nå, t.ex. de med bra betyg från ickFinns stöd från ledningen. - e-akademiska hem. - Nå elevgrupper tidigt till exempel genom Innovatum. - Studenterna gör "Klassresa" genom utbildning. - Lärcentra som Campus Dalsland kan ge oss ökade möjligheter att rekrytera lokalt, från områden där vi idag har låg rekrytering. - Utbildning som integration och för att motverka diskriminering. <p><i>AIL</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ytterligare stärka vår profil AIL tillsammans med breddad rekrytering. - Berikar lärandet under utbildningen <p><i>Bedömning av reell kompetens och validering</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fler får chansen och möjlighet att visa sina kompetenser utan att ha formell behörighet. 	<ul style="list-style-type: none"> - Svårt att bryta starka mönster med "icke-akademiska traditioner" - Liten högskola gör att vi är känsliga gällande låg genomströmning. - Låg kännedom om högskolan och generellt om högskolestudier. - "Enkönade" yrkesområden vilket påverkar förutsättningarna att få bredd bland de sökande. - Högskolan har brist på HST. - Ökar vi antalet studenter från gruppen breddad rekrytering finns det också en risk att andra grupper väljs bort, t.ex. unga studenter som kommer direkt från gymnasiet" - Myter/mönster/traditioner/fördomar vad gäller högskolestudier samt till yrken som lärare, ingenjörer etc. <p><i>AU</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - AU är resurskrävande och därför ifrågasatt. <p><i>Bedömning av reell kompetens och validering</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Validering ej rättssäker, olika bedömare kan se olika/värdera olika på sökandes handlingar. - Vid en kraftigt ökad mängd ansökningar saknas resurser.