

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: Karlstads universitet

Bakgrundsbeskrivning

Karlstads universitets utbildningsutbud på grundnivå och avancerad nivå består av cirka 75 olika program och drygt 650 fristående kurser. Av den samlade utbildningsvolymen återfinns ungefär 60 procent av helårsstudenterna på yrkesexamensprogram, 20 procent på generella program och resterande 20 procent på fristående kurser. År 2020 omfattade lärar- och förskolläraryrkesprogrammen drygt 2 400 helårsstudenter. Ingenjörsutbildningar, ekonomutbildningar och utbildningar inom vård- och omsorgsområdet utgör också betydande delar av universitetets utbildningsvolym liksom yrkesexamensprogram mot socionom-, jurist- respektive psykologexamen. Räknat i volym samlar dessa yrkesförberedande utbildningar tillsammans nästan 3 000 helårsstudenter.

Under 2020 bidrog drygt 23 000 studenter till antingen antalet helårsstudenter eller till antalet helårsprestationer. Antalet helårsstudenter uppgick till drygt 9 400 och prestationerna var på helårsbasis drygt 7 800. 270 personer är antagna till en forskarutbildning på lärosätet. Naturvetenskap och samhällsvetenskap står för de större volymerna av forskarutbildningen, medan övriga tre vetenskapsområden samlar ett mindre antal doktorander vardera.

Könsfördelningen bland universitetets studenter är sedan många år ojämn. Av den samlade volymen helårsstudenter förra året var en bit över 60 procent hänförliga till kvinnor. Över tid finns dock en svag utveckling mot en något mindre ojämn könsfördelning. Sedan 2015 har männens andel av studentvolymen ökat med någon procentenhet.¹

Könsfördelningen varierar stort mellan olika utbildningar. Kvinnor är i klar majoritet på vård- och omsorgsutbildningar samt lärarutbildningar med inriktning mot yngre åldrar, medan män dominerar på teknik- och datautbildningar. Om man betraktar könsfördelningen som jämn då förhållandet mellan könen är inom intervallet 40-60, läser 31 procent av universitetets programstudenter på en sådan utbildning. Sett till antalet nybörjardoktorander är förhållandet annorlunda. De senaste fem kalenderåren har 162 studenter antagits till en forskarutbildning. Antagningen är helt jämställd med 81 antagna män och lika många kvinnor.

Sett över den senaste femårsperioden har studentpopulationen vid Karlstads universitet stadigt blivit äldre. Enligt universitetets egen så kallade Studenträkning var medelåldern bland studenterna höstterminen 2020 drygt 30,3 år, jämfört med 29,5 år fem år tidigare. Andelen av universitetets studenter som är under 25 år har minskat från 46 procent hösten 2015 till 39 procent hösten 2020. Under samma period har andelen studenter äldre än 30 år ökat från 35 till 39 procent.² Även UKÄ:s

¹ Källa: Lador

² Karlstads universitets studenträkning 6 november 2020

statistik bekräftar att studentpopulationen vid Karlstads universitet har en högre medianålder än riksgenomsnittet. UKÄ:s statistik visar också att doktorandnybörjarna över tid tenderar att ha en högre genomsnittsålder och att kvinnor har en högre genomsnittsålder än män. Utvecklingen med en stigande medelålder och större andel äldre studenter på alla nivåer har troligen ett samband med utbildens utformning med en stor andel av yrkesutbildningar och vidareutbildningar inom vård-omsorg samt skolväsendet.

Sett till geografisk härkomst är Värmland fortfarande det vanligaste hemlandet för en nybörjarstudent. Denna andel har dock minskat över tid, från över 50 procent år 1998³ till att idag utgöra 22 procent. I en nationell jämförelse utgör lokaliseringsslän Värmland en förhållandevis liten andel av nybörjarnas hemlän. Detta är naturligtvis kopplat till befolkningsunderlag, men överensstämmer också väl med en uttalad ambition att öka upptagningsområdet för universitetet.

Parallellt med denna utveckling kan också noteras att antalet studenter har ökat med omkring 1500 helårsstudenter och en samtidig framväxt av distansburen utbildning har skett. Universitetet har med andra ord snarare breddat sitt upptagningsområde av nya studenter än tappat i popularitet bland blivande studenter i närområdet. Ett exempel som illustrerar det är att år 1998 var nybörjarstudenterna från Värmland 520 till antalet för att år 2013 ha ökat till 940 stycken⁴. Storstadsregionernas andel av nybörjarna har ökat över tid och av nybörjarna härstammar omkring 20 procent från Stockholms län och lika stor andel från Västra Götaland.

När det kommer till nationell bakgrund har Karlstads universitet, för de år UKÄ tillhandahåller statistik, en något lägre andel utrikesfödda än riket (omkring 10 procent av nybörjarna på Karlstads universitet). Andelen har varit stabil under läsåren 07/08 till och med 16/17. Intressant att notera är att undergruppen doktorander, precis som i riket, har präglats av en utveckling där andelen utrikesfödda ökat snabbt under perioden. Utvecklingen vid Karlstads universitet har varit mer påtaglig än i riket, men kan troligtvis förklaras med ett relativt litet antal nybörjare i forskarutbildningen varje år.

Rörande social bakgrund kan konstateras att Karlstads universitets studentpopulation överensstämmer väl med ett riksgenomsnitt när det kommer till föräldrarnas utbildningsnivå. Av nybörjarstudenterna i Karlstad hade drygt 22 procent föräldrar med upp till tre års eftergymnasial utbildning läsåret 2017/2018 och 34 procent föräldrar med mer än tre års eftergymnasial utbildning. Riksgenomsnittet var samma läsåre 21,3 respektive 38,6 procent. Jämfört med större och historiskt sett mer etablerade universitet är andelen med högskoleutbildade föräldrar lägre. För doktorandgruppen framgår av UKÄ:s för denna granskning tillhandahållna statistik, att den sociala bakgrunden vad gäller föräldrarnas utbildningsnivå är i paritet med nybörjarstudenterna. Jämfört med riksgenomsnittet är det en förhållandevis hög nivå av doktorandnybörjare som kommer från studieovana hem. Åter ska dock konstateras de små numerärer som ligger till grund för statistiken för Karlstads universitet.

³ Var kommer alla studenter från? Rapport, Ledningskansliet Karlstads universitet 2015.

⁴ Var kommer alla studenter från? Rapport, Ledningskansliet Karlstads universitet 2015.

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?

Karlstads universitet definierar i sin handlingsplan för området breddad rekrytering och breddat deltagande som planerade och systematiska åtgärder för att rekrytera studenter från underrepresenterade grupper i syfte att öka deras andel, men också planerade och systematiska åtgärder för att ta emot, introducera och stödja studenter i deras studier. Detta innebär att Karlstads universitet arbetar för att personer från olika delar av landet, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller social bakgrund ska söka, påbörja och fullfölja en högskoleutbildning.

Målbilden och drivkraften för arbetet formuleras i lärosätets handlingsplan för breddad rekrytering såsom att *"Desto fler olika erfarenheter och perspektiv som tas tillvara inom högskoleutbildning och forskning, desto bättre. Breddad rekrytering är därför viktigt som en kvalitetsaspekt. Det kan handla om att knyta kontakter och utveckla aktiviteter, skraddarsy studiebesök, gruppaktiviteter, kurser eller längre utbildningar, göra riktade informationsinsatser med mera. Den breddade rekryteringen påverkar även övriga verksamheter vid universitetet och resulterar i nya studenter. Den genererar nya behov av till exempel studievägledning, studenthälsa och förändringar även i undervisningspedagogiken"*.⁵

Lärosätet ser i denna formulering en klar koppling mellan breddad rekrytering och breddat deltagande. Arbetet syftar dels till att rekrytera ur en bredare målgrupp, men också att skapa en studiemiljö som är inkluderande, välkomnande och tillgänglig. En sådan studiemiljö och förutsättningar för varje student att lyckas med sina studier förväntas också ha en positiv inverkan på studentrekryteringen, inte minst för studenter från miljöer som traditionellt har en lägre övergångsfrekvens till högre studier.

I sammanhanget är det viktigt att understryka att de insatser lärosätet gör för att ge förutsättningar för framgångsrika studier är riktat mot samtliga studenter, inte enbart mot studenter från underrepresenterade grupper. Men betydelsen av dessa insatser är viktiga i sammanhanget breddad rekrytering.

⁵ Rektorsbeslut 20/19: Handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande, 2019-2021

Arbetet med breddad rekrytering har också koppling till universitetets vision och strategi 2030. Dokumentet preciserar att *"Universitetet har utvecklade strategier för att rekrytera studenter och erbjuda utbildningar och en miljö som bidrar till stärkt attraktionskraft."* I dokumentet finns också ett mål kring ekonomisk, social och hållbar utveckling där en av framgångsfaktorerna som pekas ut är att studentsammansättningen vid lärosätet återspeglar omgivningen. Det kan noteras att nuvarande strategiska mål är av mer övergripande karaktär än tidigare versioner. Tidigare versioner av strategidokument hade därför kanske en tydligare koppling mot området i målskrivningar, men innebar också en mer komplex och komplicerad strategisk styrning.

Utifrån att lärosätet är beläget i en region med traditionellt sett lägre övergång till högre studier har arbetet med breddad rekrytering haft en viss tonvikt på social bakgrund genom att uppmärksamma rekrytering från så kallade studieovana miljöer. Sedan UHR:s enkät 2015 har arbetet överlag haft en liknande inriktning som beskrivs i den utvärderingen. De strukturer och typ av aktiviteter som lyftes fram i utvärderingen 2015 har bedömts som väl fungerande av lärosätet och har därför legat till grund för det fortsatta arbetet. Tonvikt i handlingsplan har lagts vid aktiviteter som stärker breddad rekrytering och breddat deltagande på grund- och avancerad nivå framför rekrytering till forskarutbildningen. Detta fokus är uppenbart tydligt i lärosätets handlingsplan som är helt inriktad på utbildning på grundnivå och avancerad nivå. Samtidigt har lärosätet på senare år satt upp mål för en volymmässigt större forskarutbildning, vilket kan förväntas ha – men ännu inte fullt ut fått – genomslag i arbetet med breddad rekrytering. Ett exempel på aktivitet som nu planeras för forskarutbildningen är en kartläggning kallad "Följ en doktorand" av dessa studenters upplevelser av studiestöd och studiemiljö. Metodiken är delvis densamma som använts i Rethink:Kau, se nedan.

Bilagor:

Handlingsplan breddad rekrytering 2019-2020

Vision och strategi 2020

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Arbetet vid Karlstads universitet styrs utifrån treåriga handlingsplaner som fastställs av rektor. Dessa handlingsplaner har använts i treårsomgångar sedan inledningen av 2000-talet. Den nuvarande gäller för åren 2019-2021. Handlingsplanen uppmärksammas också i verksamhetsuppdraget till respektive verksamhetsdel i organisationen där ansvaret för tilldelade åtgärder och dess genomförande påtalas.

Kommunikationsavdelningen har ansvar för att handlägga planen och dess samordning. Ansvaret utgår från Kommunikationsavdelningens övergripande ansvar för studentrekrytering som är fastställt i lärosätets arbets- och delegationsordning.

Ansvaret för nuvarande studenters deltagande i utbildningarna är delegerat till respektive institution och prefekt som har ansvar för att utveckla den studiesociala miljön. Under samlingsnamnet "Framgångsrika studier" har lärosätet också bland annat organiserat stödjande insatser inom akademiskt skrivande, studenthälsa, riktat pedagogiskt stöd, studie- och karriärvägledning samt internationaliseringsarbete. De stödjande funktionerna organiseras centralt av förvaltningsorganisationen.

Lärosätets samlade kvalitetssystem preciserar ansvaret för uppföljning av utbildning på alla nivåer. Centralt i systemet är att fånga upp studenternas synpunkter, men också överväganden om dimensionering, genomströmning med mera. Sammantaget är dessa uppföljningar också ett bra grundmaterial för fortsatt diskussion om breddad rekrytering och breddat deltagande, vilket bland annat sker i verksamhetsdialoger och i ledningsgruppsdiskussioner.

Handlingsplanen för breddad rekrytering delas upp i olika insatsområden; Övergripande åtgärder och analys, Utbildning, Kommunikation och marknadsföring, Samverkan och nätverk, Stöd och Service samt Åtgärder och aktiviteter inom ramen för Teknikerjakten (särskild regional satsning gentemot framförallt teknik- och naturvetenskap som finansieras av Ljungbergsfonden).

Till varje insatsområde finns åtgärder med fördelat ansvar på avdelningsnivå. Respektive ansvarig på avdelningsnivå förväntas rapportera utfall till Kommunikationsavdelningen i samband med uppföljningar. Ansvaret för en specifik åtgärd kan fördelas till flera avdelningar. Eftersom ingen avdelning uttalas som huvudansvarig vid delat ansvar finns i denna ordning en risk för att genomförandet av åtgärden blir mindre koordinerat eller att ett otydligt ansvar hindrar genomförandet.

Åtgärderna i planen ryms inom aktuell treårsperiod, men har ofta ett kortare perspektiv. Planens åtgärder följer därför ofta av varandra där en åtgärd exempelvis är aktuell under ett verksamhetsår för att följas av en sammanhängande åtgärd nästkommande verksamhetsår.

Utöver handlingsplanen bör nämnas lärosätets likabehandlingsarbete som bland annat innefattar hbtq-diplomering av studentstödsverksamheten. Hbtq-diplomeringen skapar förutsättningar för integrering samt motverkar särbehandling och diskriminering. Yttermera bör arbetet inom Rethink:Kau uppmärksammas, där lärosätet under flera år med en systematisk metod samlat in upplevelser från studenter som på olika sätt befinner sig i minoritet på sin utbildning. Resultatet har omsatts i framförallt digitala verktyg som används för att vidareutveckla studiemiljön. Mer om Rethink:Kau nedan.

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?

Lärosätets handlingsplan är uppdelad i fem underkategorier av insatser. Nedan beskrivs översiktligt aktiviteter inom respektive kategori.

Utbildning

Genom att erbjuda preparandutbildningar samt öppna upp för fler vägar till högskolan förväntar sig universitetet en bredare rekryteringsbas och breddat deltagande i framförallt grundutbildningen. Universitetet arbetar bland annat med "Collegeåret", som en egen utbildningsform. Collegeåret fungerar som en bro mellan gymnasiet och universitetet och vänder sig till dem som behöver komplettera eller uppdatera delar av sin behörighet. Till detta område räknas även behörighetsgivande utbildning i form av till Tekniskt- naturvetenskapligt basår och bastermin. Andra delar av utbildningen som har positiv inverkan på breddad rekrytering och deltagande är validering av reell kompetens och tillgodoräknande och utbildningar som kompletterande pedagogisk utbildning, KPU, Verksamhetsintegrerade läroprogram samt yrkesläroprogrammet, Yrk. Inom lärarutbildningen bedrivs ytterligare utvecklingsarbete med målsättning att skapa fler vägar in i läraryrket. Ett exempel är kursen "Nyfiken på förskola och skola" vars syfte är att skapa förståelse för högre studier med inriktning på skolområdet.

Kommunikation och marknadsföring

Lärosätet genomför inom sitt ordinarie studentrekryteringsarbete en rad aktiviteter som helt eller delvis syftar till att nå en bredare grupp av potentiella studenter. Bland annat märks;

- Informationsdagar för gymnasieelever.
- Studentambassadörer som genomför besök i regionens gymnasieskolor.
- Riktade insatser mot kommuner och grupper (exempelvis arbetsmarknadspolitiska program) med låg övergångsfrekvens genom studiebesök på universitetet.
- Stor närvaro och aktiv dialog med potentiella studenter i social media
- Särskilda insatser mot lärcentraorter med besök och samarbeten (främst lärarutbildning)

Samverkan och nätverk

Universitet är engagerat i flertalet samverkansnätverk som stödjer arbetet med breddad rekrytering. I regionen arbetar vi bland annat med det så kallade Studievägledarnätverket som en viktig kanal för att informera om universitetet. Detta nätverk får regelbundna nyhetsbrev med information från Karlstads universitet och bjuds in en gång per år till universitetet.

Andra exempel är samarbeten med lärcentra kring distansutbildning. Under en 15-årsperiod har distansutbildningarna ökat kraftigt i omfattning och utgör idag en betydande del av universitetets utbildningsvolym. Det är främst lärarutbildningen som utvecklat denna samverkan med totalt ett 50-tal kommunala lärcentra runt om i landet och som i samverkan med dessa orter bland annat utvecklat marknadsföringsarbete gentemot olika potentiella studentgrupper.

Ett annat område för samverkan är arbetslivsanknytning i utbildningarna. Detta har bäring på breddad rekrytering och breddat deltagande kanske mer indirekt, men kan vara extra viktigt för studenter med ett mindre kontaktnät och studenter som kommer från studieovana miljöer. De nära

arbetslivskontakterna är ett strategiskt ställningstagande för universitetet. I våra utbildningar ska tydliggöras vad studier vid Karlstads universitet kan leda till genom tidiga och regelbundna kontakter mellan student och arbetsgivare. Exempel på framgångsrik arbetslivsanknytning är givetvis omfattande inslag av verksamhetsförlagd utbildning, men också mer nätverkande aktiviteter såsom det så kallade Snits-nätverket inom IT-utbildningarna, Tekla för kvinnliga ingenjörer, Eldkonstprojektet, kursen Hållbar produktutveckling, Handelshögskolans dag, Handelslunch med flera. Ytterligare ett exempel är ett övergripande samarbete med Karlstads kommun kring en garanti för kontakt med arbetslivet. Kontaktgarantin underlättar för studenter att få tillgång till praktikplatser och idéer till examensarbeten.

Ett särskilt engagemang finns också för universitetets närområde i Karlstad; stadsdelen Kronoparken, där det finns många barn och ungdomar med invandrarbakgrund. Tillsammans med Karlstads kommun har universitetet startat projektet Näktergalen som riktar sig till bland annat skolorna i Kronoparken och erbjuder elever ett mentorskapsprogram där de knyter an till en universitetsstudent. Näktergalen riktar sig också till andra områden i Karlstads kommun med traditionellt lägre övergångsfrekvens till högre utbildning.

Stöd och service

Mitt Kau

För att alla studenter ska få en trygghet och bra start på sin utbildning arbetar lärosätet med appen Mitt Kau. Under ansökningstiden och uppstarten för utbildningen guidas den sökande genom olika processer och får stöd för att bland annat genomföra sin kursregistrering korrekt.

Läs mer om MittKau

Framgångsrika studier

Universitetet arbetar med att utveckla konceptet Framgångsrika studier. Detta är samlingsnamnet på en rad aktiviteter, tjänster och stöd som alla studenter har rätt att nyttja - oavsett hur studiesituation ser ut. Målgruppen är bred, från studenter på grundnivå till doktorandnivå. Tanken är att studenten ska få stöd och service för att nå sin fulla potential. Det kan handla om fördjupad studieteknik, stödjande samtal, inspirerande kurser, skrivhandledning, stöd i samband med undervisning och tentamen samt i att nyttja bibliotekets resurser. Efterfrågan på detta stöd är stort och den skrivstödjande undervisningen har vuxit mycket i omfattning senare i år. Från att tidigare omfatta en knapp halvtidstjänst till att idag utgöra tre heltider.

Läs mer om Framgångsrika studier

Rethink:Kau

Rethink:Kau är ett unikt sätt att ta sig an arbetet med breddat deltagande utifrån användarperspektiv och tjänstedesignsmetodik. I projektet har digitala verktyg utvecklats som ger studenter bättre förutsättningar att genomföra sin utbildning. Syftet är att alla studenter ska ha samma möjligheter att lyckas med sina studier och studenter ur olika minoritetsgrupper har därför varit i fokus. Genom att följa studentgrupper i vardagen kartläggs deras upplevelser av studietiden, vilka eventuella hinder som finns och tänkbara lösningar. Metodiken kännetecknas av att systematiskt samla in målgruppens upplevelser, sammanställa dem i en så kallad kundresa och utifrån den identifiera förbättringspotentialer som omsätts i utvecklingsarbete. Projektet Rethink:Kau har finansierats under tre år med tre miljoner kronor av innovationsmyndigheten Vinnova. Sedan 2021 är projektet en del av

ordinarie verksamhet och verktygen som utvecklats används i utbildningarna vid universitetet. Några exempel är ett verktyg för att i grupparbeten komma överens om en jämn arbetsfördelning samt olika funktioner för att underlätta studenternas studiegång i appen MittKau (se ovan).

[Läs mer om Rethink:Kau](#)

Åtgärder och aktiviteter inom ramen för Teknikerjakten

Särskilt för Karlstads universitet ur perspektivet breddad rekrytering bör den Ljungbergsfondsfinansierade verksamheten Teknikerjakten nämnas. Syftet för alla aktiviteter inom detta projekt är att höja intresset för framförallt teknisk och naturvetenskaplig utbildning. Några exempel på aktiviteter är Barnens universitet som pågått sedan 2007. Barn mellan 8–12 år välkomnas till universitetet för att möta forskare och höra dem berätta om ett speciellt ämne. 13 000 barn har genom åren besökt diverse föreläsningar anordnade av Barnens universitet. Andra exempel i Teknikerjakten är mer tävlingsinriktade inslag för barn och ungdomar som Frist Lego League och Teknikåttan.

Teknikerjakten engagerar också lärarnätverk inom flera ämnesområden. Syftet med lärarnätverken är att lärare från förskolan, grundskolan, gymnasiet och universitetet ska kunna träffas regelbundet för att utbyta erfarenheter. Mötena sker ofta på universitetet där våra forskare medverkar. Förutom fortbildning syftar nätverken till att öka kontakten mellan lärarna för att underlätta samverkan.

[Läs mer om Teknikerjakten](#)

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

I lärosätets strategi pekas universitetets bidrag till en hållbar samhällsutveckling ut som ett strategiskt mål. En framgångsfaktor är att studentpopulationen speglar det omgivande samhället. Mått som följs är antalet kurser med jämn könsfördelning, könsfördelningen bland högskoleexaminerade, andel med högskoleutbildade föräldrar, medianålder för högskolenybjörjare samt andel studenter med utländsk bakgrund. Måtten följs på årsbasis som en del av arbetet med att följa upp hela lärosätets strategiarbete. I tidigare strategier för lärosätet lades större vikt vid den regionala övergångsfrekvensen till eftergymnasial utbildning. Att detta mått tonats ned är ett ställningstagande som baserats på att regionens gymnasieungdomar numera utgör en mindre del av lärosätets upptagningsområde (22 procent av nybörjarna enligt UKÄ:s statistik) och självklart också sprids över flertalet lärosäten.

Handlingsplanen för breddad rekrytering fördelar ansvar för olika aktiviteter och betonar att de ska genomföras inom befintlig verksamhet och ingå i verksamhetsplaneringen. I verksamhetsuppdragen på Karlstads universitet, som beslutas av rektor med studentsamverkan i samband med beslutet, lyfts att respektive verksamhetsdel har ansvar för att följa och genomföra sin del av de gemensamma handlingsplanerna.

Lärosätets samlande kvalitetssystem fastställer en ordning där verksamhetsuppdragen är utformade till stöd för universitetets övergripande strategi och beslutas av rektor inför varje nytt årsskifte. Verksamhetsuppdragen omsätts senare till lokala uppdrag som ges av fakulteten till institutioner och

centrumbildningar. Verksamhetsuppdragen följs upp i återkommande verksamhetsdialoger mellan rektor respektive fakultetsledning, ledning för lärarutbildningen och universitetsdirektör.

Kommunikationsavdelningen vid lärosätet samordnar arbetet med att ta fram lärosätets gemensam plan för arbetet med breddad rekrytering. Nuvarande plan förutsätter en arbetsgrupp kring breddad rekrytering med ansvar för att analysera och värdera åtgärderna i handlingsplanen med fokus på effekt och verkan. En specifik arbetsgrupp för breddad rekrytering har dock aldrig inrättats utan ersatts av en så kallad Studentrekryteringsgrupp.

Studentrekryteringsgruppens uppgift är att skapa en helhetssyn kring studentrekryteringsarbetet vid universitetet, inklusive breddad rekrytering, så att insatser för exempelvis ett enskilt program kan ta stöd i hela universitetets studentrekryteringsarbete. Gruppens deltagare, som representerar såväl stödfunktioner som den akademiska verksamheten, informerar varandra om de aktiviteter som drivs på olika organisationsnivåer kring studentrekrytering och ger inspel till kommunikationsavdelningens arbete med att utveckla en strategisk ram för studentrekrytering. I studentrekryteringsgruppen förankras lärosätets gemensamma insatser och behov kring riktade insatser för olika program/utbildningsområden.

I uppföljningsarbetet är några förbättringspotentialer tydliga. Dessa framkommer också tydligt i sammanställningen av genomförd workshop, se nedan. Framförallt skulle en tydligare uppföljning av den centrala handlingsplanen och dess resultat kunna ge viktiga inspel till val av och genomförande av vad som förefaller vara mycket relevanta aktiviteter. En annan förbättringspotential, främst rörande breddat deltagande, finns i kartläggningar och uppföljningar av studenters avhopp och dess orsaker. Detta genomförs i dag inte systematiskt på programnivå, men goda exempel finns bland olika programutbildningar samt även i lärosätets genomförande av att med tjänstedesignsmetodik kartlägga användarupplevelser (se ovan Rethink:Kau). Ett utvecklingsarbete pågår också med ett förbättrat kursvärderingssystem som bättre fångar in studenternas upplevelser. Detta har förstås inte ett primärt syfte att följa breddat deltagande, men kan ge värdefull tilläggsinformation vad gäller t ex kursupplevelser, prestationer eller avhopp.

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.

Workshopen genomfördes 13 april med den arbetsgrupp som tagit fram lärosätets självvärdering. Studentkåren är representerad i arbetsgruppen liksom verksamhetens olika fakulteter och

stödorganisation. Därutöver deltog ytterligare en handfull personer med erfarenheter av och insyn i lärosätets arbete med breddad rekrytering.

Workshopen resulterade i en bild av att det finns goda förutsättningar för ett fortsatt strategiskt arbete med breddad rekrytering vid Karlstads universitet. Erfarenheterna av arbete med aktiviteter som stödjer breddad rekrytering är stor, liksom engagemanget för frågan. Aktiviteter som stödjer breddat deltagande har en bredd och är väletablerade, vilket ger förutsättningar för att ett lyckat arbete med breddad rekrytering också resulterar i att studenterna får möjlighet att fullt ut tillgodogöra sig sin utbildning. Därutöver har utbudet en utformning som på många sätt antas vara gynnsam i sammanhanget breddad rekrytering. Lärosätet har sammantaget stor vana av och stor volym av distansburen digital undervisning samt omfattande programutbildning som leder till en yrkesexamen. Om dessa styrkor och möjligheter nyttjas finns stora vinster för lärosätet. Framförallt antas det leda till en god kvalitet i utbildningen och en studiemiljö där studenter får förutsättningar att fullgöra sin utbildning. Det förväntas också leda till en bild av lärosätet där studiemiljön framhävs som en styrka och bidrar till ett ökat intresse för utbildning vid Karlstads universitet.

Utmaningar och hinder utgörs dels av att tillvarata och mer samordnat följa upp bredden av aktiviteter. Ett lyckosamt arbete med breddad rekrytering behöver kännetecknas av precisa och genomtänkta aktiviteter. Sådana finns vid lärosätet, men den samordnade uppföljningen av dem och dess utfall behöver utvecklas för att bibehålla effektivitet i arbetet.

Vidare tenderar aktiviteterna att drivas som projekt vilket har gett goda resultat, men en större långsiktighet kring hur dessa ska införlivas i den ordinarie verksamheten efter projektens slut är viktigt.

Den stora distansutbildningsvolymen kan också utgöra en särskild utmaning till följd av lägre grad av genomströmning. I samband med pandemin märks till dags dato ingen påtaglig ökning av avhopp, men studenternas arbetsmiljö har påverkats av övergången till distansundervisning. Fortsatt arbete med att utveckla distansformen är angeläget och en utmaning även ur perspektivet breddat deltagande.

Avslutningsvis är arbetet med breddad rekrytering ett av många främjandeuppdrag som ett lärosäte förväntas fullgöra. Över tid förändras prioriteringar i styrningen, de olika främjandeuppdragen regleras olika i uppföljning och ges olika vikt. Det ger upphov till målkonflikter där främjandeuppdragen ställs mot varandra och inte samtidigt alltid kan ges högsta prioritet. Att balansera de olika främjandeuppdragen och lyckas väl med vart och ett av dem är därför en fortsatt strategisk utmaning för lärosätet.

Figur: Översiktlig sammanställning av workshop genomförd 13 april.

Styrkor	Svagheter
<ul style="list-style-type: none"> • En bredd av aktiviteter och stor erfarenhet av arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. • Utbildningsutbudets utformning med stor andel yrkesutbildningar och digitaliserad distansburen utbildning. • En studiemiljö präglad av samverkan med arbetslivet och närhet till stödjande funktioner. 	<ul style="list-style-type: none"> • Otydlighet i uppföljning av arbetet med breddad rekrytering. • Projektifiering (som ger lyckade aktiviteter) av arbetet istället för samordnad bestående organisering. • Genomströmningen i framförallt distansburen utbildning är låg och riskerar att hindra det breddade deltagandet.

Möjligheter	Hot
<ul style="list-style-type: none"> • Den digitala omställningen kan med ett lyckat genomförande bana väg för breddad rekrytering och deltagande. • Tidigare genomfört arbete ger en bra grund för fortsatt arbete. • Lärosätets attraktionskraft ökar (sett till antalet förstahandsansökningar). 	<ul style="list-style-type: none"> • Breddad rekrytering är ett av många uppdrag som ska genomföras med samma ekonomiska och personalmässiga resurs – området riskerar att nedprioriteras. • Den tillfälliga distansundervisningen i samband med Coronapandemin kan leda till utmaningar i den studiesociala miljön som potentiellt försämrar förutsättningarna för framförallt breddat deltagande. • Ett växande universitet med ökande volymer kan innebära en risk att de studentnära stödjande funktionerna inte dimensioneras i takt med tillväxten och försämrar förutsättningarna för breddat deltagande.