

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: Högskolan Dalarna

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. Bedömarens 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.

Sammanfattning

Högskolan Dalarnas vision “Vi skapar öppna vägar till kunskap för ett gott samhälle” uttrycker en ambition att ansvarsfullt göra det möjligt för alla, som har önskan och ambitionen, att kunna ta del av högre utbildning. Över tid har signum sammanhörande med lärosätet tagit form som samtliga har bäring på breddad rekrytering/breddat deltagande. Signumet “att se hela studenten” och “nätburen undervisning –digitaliseringskompetens” handlar om att särskilt stödja studenter som annars skulle haft svårt att påbörja och genomföra högre studier. Signumet “samverkan” ser vi har särskild effekt på rekrytering till utbildning på avancerad nivå och forskarnivå. Det går med andra ord att hävda att breddad rekrytering och breddat deltagande är djupt integrerat i Högskolan Dalarnas ordinarie arbete. Trots detta görs också extra satsningar på breddat deltagande. Särskilda satsningar för att tillgänglighetsanpassa rekryteringskommunikation genomförs och satsningar för undervisningsstöd så som språkstöd, högskolepedagogisk utveckling och studievägledning är andra exempel. Högskolan Dalarna har också deltagit i ett omfattande pilotprojekt för validering av reell kompetens och nyligen har hållbarhetsmål för lärosätet tagits fram där mål och handlingsplan kopplade till breddad rekrytering formulerats.

Högskolan Dalarna och breddad rekrytering

Definition av breddad rekrytering

Breddad rekrytering vid Högskolan Dalarna avser arbetet med att öka andelen studenter inom kategorier som kan anses underrepresenterade i den generella studentpopulationen. Den sociala snedrekryteringen till eftergymnasial utbildning i Sverige är utbredd, så även i Dalarna. Underrepresentationen på Högskolan Dalarna skiljer sig åt mellan olika utbildningar och ämnesområden, exempelvis är det få män som väljer program inom det som traditionellt ses som kvinnodominerade yrken men det är också generellt få män från landsbygden som väljer högre studier över huvud taget. En grundläggande tanke vid rekrytering är att valet av utbildning ska styras av intressen och förberedelser, inte av individens bakgrund. Vid Högskolan Dalarna särskiljs inte begreppen breddat deltagande och breddad rekrytering från varandra. Ett väl fungerande arbete med breddat deltagande är en avgörande faktor i arbetet med rekrytering och breddad rekrytering är meningslös om inte de rekryterade studenterna kan tillgodogöra sig utbildningen. Högskolan Dalarna genomför för närvarande en strategisk satsning om 5 miljoner kronor för åren 2019 - 2021 med mål att utveckla de stödjande insatserna för breddat deltagande.

I utredningarna runt Högskolereformen 1977 betonas att den nya högskolans uppgift är att stimulera en breddad rekrytering till högre studier samt spela en viktig roll i regionernas utveckling som leverantörer av kompetens och samarbetspartners (1). Så det finns egentligen inget unikt i att Högskolan Dalarna länge arbetat med denna fråga. Vid Högskolan Dalarna har det dock varit mer eller mindre tvingande att utveckla metoder och angreppssätt för att både rekrytera och stödja

studenter från studieovana miljöer för att över huvud taget kunna existera. Över tid har sådana metoder och angreppssätt internaliserats i verksamheterna och lyfts inte alltid specifikt fram som särskilt stöd eller satsning på breddad rekrytering (eller breddat deltagande) utan utgör en självklar del av verksamheten.

Vision och profil

Högskolan Dalarnas vision ”*Vi skapar öppna vägar till kunskap för ett gott samhälle*” lyfter som ett viktigt visionsmål att tillsammans med studenter och samarbetspartners skapa vägar till ny och befintlig kunskap som är öppna, tillgängliga och inkluderande (2). Visionen säger att:

”Vi strävar efter att alla människor med relevant förberedelse och god motivation kan delta i högre utbildning genom hela vuxenlivet. Vi utforskar och omskapar öppna och kollaborativa arbetsformer för nästa generations lärande och nästa generations forskning. Vi är ledande i att skapa välfungerande och inspirerande mötesplatser, där vi stödjer varandras lärande genom utbildning och forskning i samskapande med det omgivande samhället.” HDa vision 2015:5

Högskolan Dalarnas strategi för 2020 – 2026 (2) (3) tar avstamp i visionen och syftar till att under strategiperioden stärka rollen som ett ansvarstagande och framåtblickande lärosäte. I strategin lyfts bland annat tre av lärosätets identifierade signum fram som viktiga att bevara och bygga vidare på:

- Att se hela studenten*
- Nätburen undervisning – digitaliseringskompetens
- Samverkan

Dessa signum har etablerats över tid och har sitt ursprung i tidiga medvetna satsningar och ställningstaganden. I den geografiska region som lärosätet verkar och bär ett särskilt kompetensförsörjningsansvar för, har det traditionellt varit svårt att rekrytera till högre utbildning. Genom olika insatser är Högskolan Dalarna nu ett av de lärosäten i Sverige som rekryterar störst andel nybörjarstudenter från studieovana miljöer (3) (4).

Signumet “att se hela studenten” bekräftas bland annat i de studentenkäter som genomförs vart annat år där god support och personalens lättillgänglighet särskilt lyfts fram. Signumet har sannolikt avsevärd verkan på breddad rekrytering genom rykte om gott stöd och flexibelt lärande.

Till signumet hör även Högskolans uthålliga satsning på välutvecklad nät-/teknikburen undervisning. Som en del i arbetet att höja utbildningsnivån i regionen, och att nå fler grupper av studenter, påbörjade Högskolan redan 2002 utveckling och utforskande av strategier för att möjliggöra lärande i en föränderlig och digitaliserad värld. NGL-centrum (Next Generation Learning) formerades och fick ansvar för dessa frågor. Huvuduppgiften för NGL-centrum är att stödja den högskolepedagogiska verksamheten vid Högskolan Dalarna genom högskolepedagogiska kurser och seminarier samt genom att utveckla och tillhandahålla en digital lärmiljö med god support för lärare och studenter. Flexibiliteten i den digitala lärmiljön öppnar vägar för studentgrupper att ta upp och genomföra studier, och utgör därmed en viktig del i arbetet med breddad rekrytering.

Signumet “samverkan” har också en viktig plats i arbetet med breddad rekrytering, inte minst till vidareutbildning och forskarutbildning. Samverkan inom offentlig sektor (vård- och välfärdsområdet och skola) har varit ingång till studier på avancerad nivå och studier på forskarnivå för individer som sannolikt inte skulle ha valt denna typ av vidareutbildning utan lärosätets samverkanskontext. Exempel finns att hämta även från samverkan med näringslivet.

Högskolan Dalarnas målbild är att alla människor med relevant förberedelse och god motivation kan delta i högre utbildning genom hela vuxenlivet. Lärosätet möter detta genom att skapa kunskapsvägar som är öppna, tillgängliga och inkluderande. En utgångspunkt för våra utbildningar är en övertygelse om ett gott samhälle som bland annat bygger på alla människors lika värde, demokratis och mångfaldens värde och nytta samt individens självförtroende och makt att påverka. (1) Ett viktigt konkret exempel är satsningen på digitalt undervisningsstöd och distansutbildning (som nämnts ovan). En välutvecklad supportorganisation är ett annat exempel. Ett digitalt supportcafé med öppettider som går långt utöver det vanliga är en viktig del i att stötta studenter på distans och i livssituationer där exempelvis parallellt förvärvsarbete är en nödvändig förutsättning för studier.

Högskolan Dalarnas studenter

Vid Högskolan Dalarna var närmare 17 000 studenter registrerade 2020, av dessa studerade 72 % på distans¹ (4). Antal antagna och aktiva studenter för utbildning på forskarnivå var 55 samma år. Högskolan Dalarnas primära rekryteringsområde för campusutbildning är Dalarna. Drygt 60 % av de som antogs 2020 var bosatta i Dalarna. För nätbaserad utbildning är rekryteringsområdet mer spritt, nästan tio procent var bosatta i Dalarna, 81 % var bosatta i övriga delar av Sverige och resterande andel, 9 %, var bosatta i utlandet.

Vårdnadshavare läser i större utsträckning nätbaserat (41 % kontra 25 %) och ungefär 2 av 3 studenter förvärvsarbetar i någon utsträckning parallellt med sina studier och dessa läser i större utsträckning nätbaserat.

Bara 24 % av de sökande var under 24 år och medelåldern låg på 31 år. Unga vuxna, det vill säga de mellan 25 - 34 år, uppgick till 40 %. Av de sökande var 66 % kvinnor, 34 % män. Inom våra vårdutbildningar var 90 % kvinnor.

Prestationsgraden 2020 har totalt sett minskat till från 76,2 % 2019 till 73,7 % 2020. Minskningen tros bero på att utbildningsvolymen kraftigt ökade mellan 2019 och 2020 vilket gav en lägre prestationsgrad 2020 och den naturliga eftersläpning som blir vid inrapporteringen. För fristående kurser har prestationsgraden totalt sett minskat från 57 % 2019 till 55 % 2020 och för programkurser har minskningen gått från 86 % 2019 till 85 % 2020. Prestationsgraden totalt på campuskurser är 90 % vilket är en ökning från 89 % 2019, och för distanskurser 61 % (2019: 62 %) (4).

Prestationsgraden är genomgående högre för kvinnor än för män, totalt 76 % jämfört med 70 %. Skillnaderna till kvinnornas fördel återfinns inom campus- och distansutbildning, inom programkurser och fristående kurser samt på avancerad nivå och grundnivå. Vid jämförelse med

¹ Trots pågående pandemi är andelen distansstudenter i princip lika som exempelvis 2015 då andelen uppgick till 71 %. Dock något högre andel jämfört med 2019 då andelen uppgick till 66 %

riket som helhet är den genomsnittliga prestationsgraden vid Högskolan Dalarna relativt låg vilket i stor utsträckning beror på den stora andelen fristående kurser (5).

Utbildningsutbud

Högskolan Dalarnas utbildningsutbud på grundnivå erbjuder professionsutbildningar för välfärdssystemen – skola, hälso- och sjukvård och socialtjänst, liksom utbildningar för att möta näringslivets behov av ekonomer, Data/IT och ingenjörer, samhällsvetare och humanister. Högskolan Dalarna har också ett omfattande utbud av språkutbildningar. Utbildningarna har byggts upp i nära samarbete med regionala intressenter och nationella och internationella aktörer. Tillsammans med det omfattande utbudet av språkutbildningar och utbildningar inom media åskådliggörs Högskolans värdeord om öppenhet och ansvar i utbildningsutbudet (2). Större delen av utbudet på grundnivå har även kopplingar till utbildning på avancerad nivå. Det är också främst på avancerad nivå utbudet av engelskspråkiga utbildningar återfinns. Till dessa kopplas särskilda rekryteringsinsatser.

Högskolan Dalarna är mån om det livslånga lärandet och strävar efter en balans mellan program och fristående kurser. För 2020 var andelen fristående kurser 46 % av alla kurser som annonserades på antagning.se. Dessa utgjordes till stor del av utbildningar inom språk. Att erbjuda en så hög andel fristående kurser är att öka möjligheten för studenter att vidareutveckla sig och bygga på eller bredda tidigare akademisk utbildning, eller fånga upp studenter som tvekar på högskolestudier men vill prova på.

Lärosätet har sedan 2012 rättigheter för utbildning på forskarnivå och erbjuder i dagsläget tre utbildningar: Mikrodataanalys, Pedagogiskt arbete och Hälsa och välfärd med inriktning evidensbaserad praktik. En ansökan gällande examensrätt för utbildning inom området resurseffektiv byggd miljö har nyligen lämnats in för att ytterligare förstärka utbildningsutbudet på forskarnivå.

Rekrytering

Vid lärosätet har det nyligen tagits fram en ny rekryteringsstrategi (ej publicerad) som bygger vidare på tidigare studentrekryteringsstrategier, Högskolans vision, Strategi för Högskolan Dalarna 2020 - 2026, ungdomsbarometer, studentenkät, alumnenkät samt utredningar kring teknikutbildningar. Rekryteringsstrategin siktar i huvudsak in sig på regional rekrytering och lägger därför fokus på att "våga ta steget". En bedömning är "att våga ta steget" är det som kan vara avgörande när studenter ska rekryteras ur studieovana miljöer. Kampanjer med detta budskap riktas via sociala medier specifikt till unga vuxna i Dalarna med omnejd. Tydliga identifierade styrkor i rekryteringsarbetet är geografisk närhet (för de boende i regionen) och det flexibla lärandet (teknikburet lärande). Utöver huvudsatsningarna på den regionala rekryteringen görs särskilda satsningar för rekrytering på riksnivå. Här lanseras det flexibla lärandet specifikt och målgruppen är bred.

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?

I UHR:s rapport *Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper?* framhålls att både nya perspektiv och bredare erfarenheter införlivas i utbildningarna med mångfald, samt att heterogena studentgrupper bidrar till ökad kvalitet på utbildningen (6). Högskolan Dalarna ansluter till denna analys och ser det som värdefullt att, förutom att uppfylla högskolelagens krav, uppnå en jämnare könsfördelning och högre grad av blandad socioekonomisk bakgrund i studentpopulationen i syfte att berika utbildningarna. Högskolan Dalarnas mångfaldsarbete, med placering inom Utbildnings- och forskningskansliet (UFK), har därför sedan många år delvis inkluderat arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande, då det finns en stark koppling till jämställdhet, jämlikhet, lika villkor och mänskliga rättigheter.

Koppling till strategi och strategiska mål

Baserat på uppdrag, vision och värdegrund är syftet med Högskolans strategi att stärka rollen som ett ansvarstagande och framåtblickande lärosäte. Genom att ytterligare utveckla den akademiska kvaliteten inom forskning och utbildning ska Högskolans attraktivitet och konkurrenskraft öka. Detta uppnås bland annat genom att värna Högskolans signum.

Att värna och utveckla Högskolans signum innebär att värna om en kultur där den enskilde studenten synliggörs och får tydligt och effektivt stöd för sitt lärande. Det innebär också att utveckla den nätburna undervisningen genom innovativa teknikburna undervisningsmetoder för flexibla möjligheter till studier(2) (7). Dessa två signum är bärande för generell attraktionskraft till Högskolan Dalarnas utbildningar, men är också avgörande för att attrahera studenter som inte kommer från den generelle studentens bakgrund. Högskolan Dalarnas vision och strategi söker bland annat att ta ansvar för det som uttrycks i propositionen *Den öppna skolan 2001/15* (8) som syftar till social förändring och att den mångfald som finns i samhället återspeglas bland högskolans studenter.

Högskolan Dalarna har nyligen tagit fram mål och handlingsplan för hållbar utveckling gällande åren 2021 - 2026 och som utgår från vision och strategi. Ett av målen har en viljeriktning om att lärosätet ska vara ett jämställt, inkluderande, tillgängligt och ansvarstagande där alla kvinnor och män har samma förutsättningar och möjlighet till makt och inflytande. Vidare ska Högskolan

säkerställa en miljö fri från diskriminering av individer eller verksamheter och erbjuda stöd som ger studenter goda förutsättningar att lyckas med sina studier (9).

Ett av dessa mål (mål 5:3) behandlar explicit arbetet med breddad rekrytering. Ett arbete som ska analyseras för att kunna identifiera områden som behöver förändras och åtgärdas. Målet kopplas även mot de globala målen i Agenda 2030 och till Strategi för Högskolan Dalarna 2020 - 2026 och signum ”att se hela studenten”. Uppföljning av hållbarhetsmålen kommer att ske med olika tidshorisonter. Mål 5:3 följs upp efter 2022.

Tydliga och sammanfattande mål och handlingsplan för att genomföra uppdraget med att bredda rekryteringen har förekommit tidigare och på initiativ av UFK, förmodligen då det fanns extra medel att söka för att utveckla arbetet. Mål sattes upp och uppföljning gjordes fram till den handlingsplan som senast beslutades och gällde för åren 2009 - 2012 (10). Mellan den handlingsplanen och de nyligen framtagna målen för hållbar utveckling, har delar i organisationen haft olika verksamhetsuppdrag i arbetet med breddad rekrytering, exempelvis rekryteringsinsatser, språkstöd och akademiskt skrivande.

Utbildning på forskarnivå

Urvalsgrunderna för antagning av doktorander utgår från Högskoleförordningen och ska baseras på grundläggande behörighet och den särskilda behörighet som gäller för forskarutbildningsämnet i fråga samt den sökandes förmåga att i övrigt kunna tillgodogöra sig utbildningen. Eftersom den grundläggande behörigheten kräver en redan genomgången högskoleutbildning medför detta att den sociala snedrekrytering, som vi vet förekommer, också får konsekvenser för det möjliga rekryteringsunderlaget för forskarutbildningen. Med kunskap om rekrytering till högre studier vet vi dessutom att rekryteringsunderlaget smalnar ju högre upp i utbildningssystemet man kommer och att chanserna att rekrytera brett vad gäller exempelvis social bakgrund minskar. I dagsläget är det dock i rekryteringskedet som insatserna behöver riktas vad gäller utbildning på forskarnivå vilket i dagsläget sker genom att annonsera brett, exempelvis på erkända och välkända vetenskapliga plattformar. Det vi ändå kan se i detta sammanhang är att vår omfattande samverkan med både offentlig sektor och näringsliv sannolikt har en breddande effekt på rekryteringen till utbildning på forskarnivå. I samverkanskontexten fångas studenter in som inte annars skulle ha valt att gå vidare mot forskarutbildning.

Ramar och förutsättningar

För att omsätta Högskolan Dalarnas nya strategi för 2020 - 2026 i handling och implementera de mål som strategin anger, har olika projekt genomförts sedan 2020. Detta innebär att Högskolan just nu är inne i en omorganisationsfas där bland annat verksamhetsstödet ses över. Arbetet har föregåtts av en utredning som beskriver nuläge men även identifierar förbättringsbehov och förslag till förbättringar (11).

Några av de svagheter som identifierats i ovan nämnda utredning är att arbetet ofta sker i ”stuprör” där fokus är på enheten och inte på helheten. Vidare har utredningen identifierat att det inom verksamhetsstödet finns brist på gemensamma prioriteringar och strategier och att det brister i genomförandekraft.

Till viss del kan arbetet med breddad rekrytering utgöra ett exempel på denna splittring där det strategiska arbetet inte alltid resulterat i åtgärder med hemvist i förvaltande delar av organisationen. Det har även saknats en övergripande syn vad gäller kopplingen mellan breddad rekrytering och breddat deltagande, trots att Kommunikationsavdelningen, som ansvarar för stöd i rekryteringsarbetet, och Avdelningen för studentservice, som ansvarar för stora delar av studentstödet, båda ligger inom den gemensamma förvaltningen. På senare tid har dock samordningen för arbetet förbättrats markant, bland annat genom att inrätta styrgrupper där flera medlemmar som sitter i styrgrupp för rekrytering även ingår i styrgrupp för breddat deltagande.

Sedan några år finns ett uttalat ansvar hos Kommunikationsavdelningen att ge stöd för all rekrytering till utbildning på grund- och avancerad nivå. Till det arbetet finns även en utsedd styrgrupp som består av vicerektor utbildning, vicerektor forskning, prefekter, kommunikationschef, chef för avdelningen för studentservice och studentrepresentant. Avdelningen för studentservice har sedan hösten 2020 det strategiska ansvaret för arbetet med breddat deltagande med tillhörande styrgrupp. Styrgruppen för breddat deltagande består av chef avdelningen för studentservice, prefekt för institutionen språk, chef för NGLc, bibliotekchef samt enhetschef för studentstöd och utbildningsadministration.

Ett annat exempel där en styrgrupp fungerat som överbryggande mekanism, med relevans för breddad rekrytering, var Högskolan Dalarnas deltagande i UHRs pilotprojekt för bedömning av reell kompetens (REKO) som genomfördes under åren 2017 – 2019. Arbetet utfördes som ett projekt med olika delprojekt och till det fanns en styrgrupp med dekan, prodekan, akademichefer, chef för UFK samt förvaltningschef. Styrgruppen innebar stöd och förankring i ledningen för de olika delar som hade bäring på projektet och den kommande förvaltningen av resultatet. Erfarenheten påverkar det fortsatta arbetet att utveckla breddad rekrytering och breddat deltagande.

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?

Högskolan Dalarna har, som nämnts inledningsvis, länge arbetat med breddad rekrytering och breddat deltagande vilket under åren blivit djupt integrerat i Högskolans arbete. Nedan följer exempel på insatser av både särskilt slag och av djupt integrerat arbete.

Exempel 1 (tillgänglighetsanpassad kommunikation)

Kommunikationsavdelningen, som ansvarar för att ge stöd gällande rekrytering till utbildning på grund- och avancerad nivå, strävar hela tiden efter att tillgänglighetsanpassa kommunikationen i rekryteringsarbetet. Till årets kampanjer har materialet tillgänglighetsanpassats genom att syntolka och texta annonser och filmer. Detta arbete har skett i samarbete med Funktionsrätt Dalarna, en paraplyorganisation för 25 av länets funktionshinderföreningar, SRF Synskadades riksförbund (Dalarna) samt HRF Hörselskadades riksförbund (Dalarna).

Exempel 2 (rutinstöd och extra satsningar på stöd)

Högskolan Dalarna har på olika sätt och i olika former i många år arbetat med stöd till studenter. Exempelvis har Högskolan inrättat en heltidstjänst som samordnare i syfte att stödja studenter med funktionsnedsättning. Samordnaren ingår inom teamet för Studenthälsan² och erbjuder stöd så som:

- Anteckningsstöd och utbildningstolkning samt anpassning av kursmaterial - Legimus³ och Tortalk talsyntes
- Examinationsanpassningar
- Personligt pedagogiskt stöd – mentorer, handledning vid uppsatsskrivning
- Utrustning i form av resursrum, en ostörd studiemiljö med särskilda programvaror på datorerna

Inom Högskolans Studenthälsa i övrigt ges:

² Studenthälsan vid Högskolan Dalarna består även av kurator och studenpräst

³ Myndigheten för tillgängliga medier (MTM) bibliotek

- Stödsamtal för stress, prestationsångest, generell oro och ångest, bristande självförtroende och saker som händer i livet som påverkar studierna
- ”Våga Tala” – kurs
- Samtalsgrupp om livsfrågor/existentiella frågor

Vad gäller internationella studenter erbjuds stödsamtal och kurs i ”Våga Tala”.

Särskild satsning

En särskild satsning med avsikt att främja breddat deltagande påbörjades 2019 och sträcker sig över tre år. Till satsningen har 5 miljoner kronor avsatts. Ansvaret för uppdraget ligger hos Avdelningen för studentservice och utförs som prioriterade kvalitetsuppdrag för åren 2019 - 2021. Uppföljningar sker under respektive år, dels i styrgruppen för breddat deltagande, dels i avdelningens utökade ledningsgrupp. Utifrån detta arbetssätt har arbetet löpt på bra och resultatitriktat. Bakgrunden till satsningen beskrevs som: *”Att främja ett brett deltagande vid Högskolan Dalarna kan innefatta rekryteringsfrämjande åtgärder, men ska framförallt infatta insatser som stödjer ett brett deltagande genom hela studietiden bland de som har antagits. Genom att ge de antagna studenterna ett bra mottagande och stöd under hela utbildningen, lever vi Högskolans vision ’Vi skapar öppna vägar till kunskap för ett gott samhälle’. Breddat deltagande kan stötts genom förbättrade och utökade stödåtgärder för studenter, utvecklad högskolepedagogik och likabehandlingsarbete.”*

Syftet med satsningen var att utveckla stödet för breddat deltagande vid Högskolan. Utifrån kvantitativ analys av studentgruppen och diskussioner med akademierna identifierades tre områden där extra insatser för att stötta studenterna sågs nödvändiga:

1. Utvecklat språkstöd: Inriktas främst på svenska språket och kan med fördel kombineras med akademiskt skrivande. Dagens studenter har i många fall större ovana av språket, ofta kombinerat med studieovana.
2. Pedagogisk utveckling: Satsningen medger att extra resurser tillsätts inom verksamhetsstödet i syfte att verka avlastande för akademiernas administration och på så sätt ge utrymme för akademierna att utveckla pedagogik och utbildningskvalitet.
3. Vägledande funktioner: Studenter, särskilt studieovana, har förväntningar på akademiska studier som inte alltid uppfylls. Krav på sig själv, från andra och uppdrag om livslångt lärande ställer stora krav att tidigt möta studenten i alla de situationer de kan hamna i. Satsningen medger extra resurser i form av fler studievägledare.

Genom prioriterade kvalitetsuppdrag för 2019 - 2021, har olika aktiviteter tagits fram. Bland annat har det utvecklats stöd för studenter i syfte att medvetandegöra erhållna generiska kompetenser under studietiden vilket syftar till att underlätta övergången till arbetsmarknaden. En studieverkstad där olika aktiviteter sammanförs, både fysiskt och digitalt, håller också på att utvecklas inom den extra satsningen samt utveckling och förbättrat stöd inom de utpekade stödområdena ovan. Till satsningen knyts även ett uppdrag att utveckla ett system (Early Warning System) för att underlätta uppföljning av programstudenter. Ett område som är av vikt ur kvarhållandesynpunkt så att studenter som av olika anledningar halkat efter i ett tidigt skede kan erbjudas relevant stöd.

Exempel 3 (rekryteringsfrämjande arbete)

Förutom rekryteringsinsatser för att bredda rekryteringen på grund- och avancerad nivå erbjuder Högskolan överbyggingskurser i form av behörighetsgivande förutbildning som Teknisk bastermin och Tekniskt basår. Vidare erbjuds ”English for Academic Purposes”, ett kurspaket omfattande fyra delkurser om 7.5 hp vardera. De sistnämnda kurserna vänder sig till internationella studenter.

I syfte att öka intresset för ingenjörsutbildningar ingår Högskolan Dalarna i ett samarbetsprojekt kallat Teknikerjakten Falun/Borlänge tillsammans med Ljungbergsfonden och Falun Borlänge kommuner. Projektet har funnits i 20 år och vänder sig till elever på grundskola och gymnasiet. Inom projektet genomförs en mängd aktiviteter, mässor, föreläsningar, tävlingar med mera.

Ett projekt som också pågår just nu är Arbetsintegrerad lärarutbildning. Syftet är att utbilda fler lärare i region Dalarna och målet med projektet är att fler redan verksamma i skolan ska utbilda sig så att de blir behöriga och legitimerade lärare och att de under hela sin studietid kan bidra till en bättre kvalitet för skolans alla elever och verksamma lärare samt till att initiera möjliga skolutvecklingsprojekt. Projektet bedrivs inom Grundlärarprogrammet och innebär att skolhuvudmän erbjuder studerande en möjlighet att söka tjänst som lärare i skolan samtidigt som de utbildar sig till lärare vid Högskolan. Anställningen består under studietiden av 50 % undervisning i skolan och 75 % högskolestudier. Jämfört med ordinarie grundlärarutbildning skiljer sig de sökande till detta program i den bemärkelsen att de är något äldre⁴. Övervägande delen som antas är bosatta i Dalarna, vilken är en något högre andel än för det ordinarie grundlärarprogrammet.

Förutom ovan nämnda projekt inom lärarutbildningen rekryterar Högskolan Dalarna även till Kompletterande pedagogisk utbildning (KPU), Vidareutbildning av lärare (VAL) och Lärarlyftet.

Inom behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning (BHU) innehåller några av lärandemålen delar som exempelvis rör anpassning av undervisning och lärmiljöer ur ett inkluderings- och tillgänglighetsperspektiv samt regelverk och stöd för studenter med funktionsnedsättningar.⁵

Exempel 4 (samverkan som rekryteringsgrund på forskarnivå)

Den omfattande och väl etablerade samverkan som finns mellan Högskolan Dalarna och regionens kommuner kring lärarutbildning har genom åren bl.a. resulterat i ett stort antal doktorander med praktisknära avhandlingsprojekt. Ett drygt 25-tal doktorander har rekryterats till utbildning på forskarnivå genom arrangemang mellan regionens kommuner och den samverkansarena Högskolan Dalarna står värd för. Samverkansarenan, Pedagogiskt utvecklingscentrum i Dalarna (PUD) har skapat förutsättningar för gemensamma satsningar mellan skolhuvudmän i regionen och Högskolan Dalarna, där temat alltid varit nytta för både kommunens skolor och Högskolan Dalarnas lärarutbildning. Doktorandprojekt med sådan praktisknära relevans har haft förmågan att locka lärare

⁴ Åldersspannet 25-44 år dominer

⁵ Kurskod APE269

till doktorandstudier, och det är rimligt att anta att inte många om ens någon av dessa doktorander hade valt att gå in i forskarutbildning utan denna nära samverkan.

Exempel 5 (validering av reell kompetens)

Ett viktigt led i att bredda rekryteringen är arbetet med att validera reell kompetens. Högskolan Dalarna var ett av de lärosäten som deltog i ett pilotprojekt samordnat av UHR i syfte att utveckla och skapa varaktiga strukturer för detta arbete, både vad gäller uppfyllande av behörighet till studier samt att förkorta utbildningen (tillgodoräknande). Idag har Högskolan ett strukturerat och etablerat arbetssätt vad gäller att bedöma en students reella kompetens. Framförallt för de som saknar formella bevis över sin kompetens, vilket den kraftiga ökningen av antal ärenden för behörighetsvalidering visar:

- 2018 - 93 ansökningar
- 2019 – 193 ansökningar
- 2020 – 286 ansökningar

Antal valideringsärenden mot tillgodoräknande var under 2020 135 stycken. Från 2017 är det en ökning med 128 % då antal ärenden uppgick till 59.

Uppföljning

Breddad rekrytering och breddat deltagande är viktiga och integrerade (inte alltid framskrivna och synliga) komponenter i Högskolan Dalarnas ordinarie arbete och följs därmed upp kontinuerligt i organisationens verksamhetscykel.

Som nämnts tidigare är Högskolan Dalarna mitt inne i en stor organisationsförändring och där processororienterad verksamhetsutveckling framöver kommer utgöra ett viktigt verktyg i syfte att stödja ett mer övergripande arbetssätt utifrån olika processer. Processer, eller kanske främst aktiviteter (rutiner), är även verktyg för att åstadkomma ständiga förbättringar av arbetssätten i vardagen.

I satsningen att skapa ett utvecklat arbete med breddat deltagande (se exempel 2 ovan) har arbetssättet som beskrivs ovan redan anammats. Arbetet följs upp av den utsedda styrgruppen för breddat deltagande, men även i ordinarie verksamhetscykel genom att Avdelningen för studentservice utökade ledningsgrupp kontinuerligt följer upp arbetet. Genom att ta fram prioriterade kvalitetsuppdrag för åren 2019 - 2021, att genomföra flera uppföljningar under respektive år och att ta fram statusrapporter efter varje år har arbetet löpt på bra och resultatinriktat. Detta är ett gott exempel på hur olika uppdrag utvärderas och hur resultat följs upp. Den slutliga uppföljningen och resultatet av utvecklingsuppdraget breddat deltagande sker i januari 2022.

Ett annat exempel är analys av resultatet från Studentenkäten som genomförs vartannat år och där resultatet bland annat används för att få kunskap om studentgruppen, nöjdhet gällande stöd, studenternas psykiska hälsa/mående och förekomst av diskriminering.

Vad gäller rekryteringsarbetet förs under året diskussioner inför nästkommande års prioriteringar, översyn av strategi och arbete med verksamhetsplanering inkluderat omvärldsanalyser och intressentundersökningar (studentenkäten) inom styrgruppen.

Något som noterats i arbetet med denna självvärdering är att det i de analyser som görs inför kommande rekryteringsinsatser och i studentenkäter inte inkluderar studenter i utbildning på forskarnivå.

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.

Genom diskussioner i rektors ledningsråd har självvärderingen granskats och utvecklats. I ett flertal intervjuer har olika uppfattningar och synpunkter på arbetet med breddad rekrytering framförts och analyserats inför SWOT-analysen.

Styrkor	Svagheter
<ul style="list-style-type: none"> • Nätbaserad undervisning samt det omfattande stöd som erbjuds för den typen av undervisning • Vår vision om att skapa öppna vägar till kunskap samt vårt signum om "att se hela studenten" • Högskolan har under många år erbjudit språkstöd • Rådet för hållbar utveckling där mångfaldsfrågan är en viktig komponent mot hållbar utveckling • Utsedda styrgrupper för rekrytering (inklusive breddad rekrytering) och breddat deltagande • Att arbetet med breddad rekrytering blivit internaliserat 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidigare organisation som saknat tydlig styrning för ett sammanhållet arbete inklusive uttalat ansvar och mandat • Analyser för rekryteringstrategier och studentenkäter utförs enbart för utbildning på grund- och avancerad nivå • En officiellt beslutad strategi för breddad rekrytering saknas • System/arbetssätt saknas för att analysera effekterna av insatserna med breddad rekrytering

Möjligheter	Hot
<ul style="list-style-type: none"> • Utveckla en rekryteringsstrategi som, utöver de rekryteringsinsatser som redan utförs, lägger ytterligare fokus på elever från studieovana hem och som presterar bra på gymnasieskolan • Ny organisation med processororienterad verksamhetsutveckling som ett viktigt verktyg för att åstadkomma ett mer sammanhållet arbetssätt • Tydliggöra cirkeln där ett gott arbete med breddat deltagande påverkar breddad rekrytering och där alumnernas omdömen om vår verksamhet påverkar nyrekrytering till våra utbildningar. Samtidigt får vi en uppfattning på om vi lyckats i vårt arbete 	<ul style="list-style-type: none"> • Medvetandegraden i organisationen om arbetet med breddad rekrytering/breddat deltagande är ganska låg (arbetet är internaliserats och lyfts sällan specifikt). Risk finns då att delar men även helheten i detta arbete tappas bort • Trots uppenbara kvalitetsvinster med mångfald bland studenterna i våra utbildningar finns en risk att breddad rekrytering attraherar studenter som kräver mycket resurser för att klara studierna. Detta riskerar att ta resurser från andra kvalitetshöjande insatser

1. **Borgert, Leif.** *Berättelsen om en högskola*. Stockholm : Santérus förlag, 2013.
2. **Högskolan Dalarna.** Högskolan Dalarna. *Vision och strategi*. [Online] den 27 10 2020. <https://www.du.se/sv/om-oss/strategi-for--hogskolan-dalarna/>.
3. **SCB.** Befolkningens utbildning. *Utbildningsnivå efter län och kön 2019*. [Online] den 08 05 2020. <http://www.scb.se/uf0506>.
4. **Högskolan Dalarna.** *Linnéa Lednings- och informationssystem*. Falun, Sverige : u.n., den 25 03 2021.
5. —. Planering och uppföljning. *Årsredovisning 2020 Högskolan Dalarna*. [Online] den 16 02 2021. <https://www.du.se/globalassets/local/om-oss2/planering-och-uppfoljning/arsredovisningar/arsredovisning-2020-hogskolan-dalarna.pdf>.
6. **Universitets- och högskolerådet.** Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper? *Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper?* [Online] den 01 04 2016.

https://www.uhr.se/globalassets/_uhr.se/publikationer/2016/uhr-kan-excellens-uppnas-i-homogena-studentgrupper.pdf.

7. **Högskolan Dalarna.** Planering och uppföljning. *Mål och handlingsplan för hållbar utveckling vid Högskolan Dalarna.* [Online] 2021. <https://www.du.se/sv/om-oss/hogskolan-dalarna/planering-och-uppfoljning/>.

8. **Sveriges Riksdag.** Regeringens proposition 2001/02 :15. *Den öppna skolan.* [Online] den 06 09 2001. <https://data.riksdagen.se/fil/4BBA1C19-6222-4029-80D8-D22E3851A23A>.

9. **Högskolan Dalarna.** *Mål och uppdrag för hållbar utveckling vid Högskolan Dalarna 2021-2026.* Falun : Högskolan Dalarna, 2021.

10. —. *Handlingsplan för breddad rekrytering.* Falun : Högskolan Dalarna, 2009.

11. **Bergström, Lars.** *Utredning avseende verksamhetsstödet vid Högskolan Dalarna .* Strängnäs : Albeco AB, 2020.