

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: Linnéuniversitetet (Lnu)

Bakgrundsbeskrivning

Beskriv lärosätets specifika förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering, t.ex. lärosätets profil, utbildningsutbud, antal studenter, antal doktorander, nationell eller regional rekrytering.

För Lnu är självvärderingen ett underlag och startpunkt för arbetet med lärosätets nya vision 2030 och målsättningar 2025. Självvärderingen bygger på en inventering via fokussamtal med representanter från centrala stödverksamheter och fakulteter/nämnden för lärarutbildningen. Samtalen baserades på delar av UHR:s rapport från 2016¹. Självvärderingen inkl. SWOT-analysen har diskuterats på Rådet för utbildning och lärande. Erfarenhetsutbyten inom Lärosäten Syd har också genomförts.

Linnéuniversitetet

Lnu bildades 2010 genom en sammanslagning av Växjö universitet och Högskolan i Kalmar och består av fem fakulteter och nämnden för lärarutbildning samt universitetsförvaltning och universitetsbiblioteket (bilaga 1).

Under 2020 hade lärosätet sammanlagt 27 388 registrerade studenter varav 16 383 helårsstudenter², och var då femte störst i landet.

Tabell 1: Antalet helårsstudenter och aktiva doktorander samt andelen utbildning uppdelad på grundnivå, avancerad nivå samt förhållandet mellan program och fristående kurser.

Avvägning mellan utbildningsnivåer (baserat på hst)	2020	2019	2018	2017	2016
Totalt antal helårsstudenter (grund- och avancerad nivå)³	16 383	14 330	13 550	14 124	14 016
- Grundnivå	88%	88%	88%	89%	89%
- Avancerad nivå	12%	12%	12%	11%	11%
Totalt antal doktorander med någon aktivitet	299	314	294	302	303
Avvägning mellan program och kurser (baserat på hst)					
Professionsutbildning	32%	35%	36%	37%	36%
Annan programutbildning	31%	33%	34%	33%	34%
Fristående kurser	37%	32%	30%	30%	30%

¹ Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper? En redovisning av regeringsuppdraget att kartlägga och analysera lärosätenas arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande, UHR 2016.

² <https://www.uka.se/statistik--analys/statistikdatabas-hogskolan-i-siffror/statistikomrade.html?statq=https://statistik-api.uka.se/api/totals/1>

³ Exklusive uppdragsutbildning och inklusive studieavgiftsfinansierade studenter.

Utbildningsutbud

Lnu har ett brett utbildningsutbud och bedriver utbildningar inom konst och humaniora, hälso- och livsvetenskap, samhällsvetenskap, naturvetenskap, teknik och ekonomi. Utbildningsutbudet utgörs till två tredjedelar av programutbildningar och en tredjedel av fristående kurser.

Professionsutbildningar utgör ungefär hälften av samtliga programutbildningar och där lärarutbildningen är störst. Andra exempel på professionsutbildningar är civilingenjör, civilekonom, högskoleingenjör, sjuksköterska, socionom, psykolog, sjöingenjör och sjökaptan. Sjuksköterskeutbildningen liksom lärarutbildningen erbjuds även vid andra studieorter och bidrar till en geografisk utbredning. Sjuksköterskeutbildningen finns i Ljungby, Västervik och Oskarshamn. Lärarutbildningen har för grundlärarprogrammet s.k. noder i Oskarshamn och Karlskrona och under kommande år även noder i Ljungby och Värnamo. Studenterna bedriver teoretiska studier på campus Växjö eller Kalmar medan verksamhetsförlagda och verksamhetsintegrerade delar genomförs på nod-orterna.

Lnu har ett stort utbud av fristående kurser. Genom att kombinera dessa kan studenterna sätta samman sin egen utbildning. Kurserna bidrar till kompletterande förutsättningar för livslångt lärande.

Lnu bedriver forskarutbildning inom 32 ämnen med sammanlagt ca 300 doktorander. Ämnenas storlek varierar i omfattning och består både av specialiserade inriktningar och tvärvetenskapliga samarbeten. Forskarutbildningen bedrivs bland annat inom ramen för forskarskolor, i nationella samarbeten genom utbildningsnätverk och i samarbete med avnämare inom region, kommun och företag. Forskarutbildningarna finansieras i första hand genom forskningsanslag men även i form av industridoktorander. Inom professionsutbildningarna har adjunkter erbjudits möjlighet att genomgå forskarutbildning som ett sätt att säkerställa tillgång till disputerade lärare. Annan finansiering används endast undantagsvis.

De studerandes bakgrund

I samband med denna tematiska utvärdering väljer Lnu initialt att analysera UKÄ:s statistik om breddad rekrytering⁴ som fokuserar kön, studenter från studieovana hem samt utländsk bakgrund. I framtiden ämnar Lnu även inkludera bland annat ålder och funktionsnedsättning.

Könsbundna val

Andelen kvinnor som studerar är något högre än andelen män på samtliga utbildningsnivåer men skillnaderna varierar beroende på ämnesinriktning. De senaste åren har andelen kvinnor på grund- och avancerad nivå uppgått till 62 % och motsvarande siffra för forskarstuderande är 57 %. Däremot förekommer det stora skillnader mellan utbildningarna när det gäller könsbundna studieval då enbart ca 24 % av universitetets kurser har jämn könsfördelning 2019/20⁵. Andelen kurser med jämn könsfördelning har ökat med 3,7 % de senaste fem åren.

⁴ [Statistik om breddad rekrytering | UKÄ - granskar, analyserar och utvecklar högskolor och universitet \(uka.se\)](#)

⁵ [Statistikdatabas: Högskolan i siffror | UKÄ - granskar, analyserar och utvecklar högskolor och universitet \(uka.se\)](#)

Social snedrekrytering

Data från läsåret 2019/20 visar att andelen högskolanybörjare från studieovana⁶ hem utgör 39 %. Vid övriga medelstora universitet som Karlstads universitet, Mittuniversitetet, Örebro universitet och Malmö universitet varierar motsvarande andel mellan 41 % och 44 %.

Vid Lnu är andelen doktorandnybörjare från studieovana hem lägre (31,6%) än på grund- och avancerad nivå. Social snedrekrytering vid Lnu är alltså större ju högre upp i utbildningssystemet man kommer. Samma mönster finns vid övriga lärosäten.

Svensk/utländsk bakgrund

Lnu har en något lägre andel högskolanybörjare med utländsk bakgrund (21 %) än genomsnittet för svenska lärosäten (24 %), skillnaderna är dock små mellan lärosätena. Andelen högskolanybörjare med utländsk bakgrund har ökat med nio procentenheter sedan läsåret 2009/10. Även andelen av befolkningen (19–64 år) med utländsk bakgrund har också ökat under samma period. Trots detta är denna grupp studenter underrepresenterade på Lnu. När det gäller andelen doktorander med utländsk bakgrund är det osäkert hur siffrorna från UKÄ för denna grupp ska tolkas.

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?

Målsättningar 2025 och definition av breddad rekrytering

Under 2020 har Lnu tagit fram Vision 2030 och Målsättningar för 2025. En av målsättningarna fokuserar de studerandes utvecklingsresa att *Linnuniversitetet ger studenterna de bästa förutsättningarna för att, oberoende av utgångsläge, göra en framgångsrik utvecklingsresa*. Det innebär att Lnu aktivt ska stimulera och stötta studenter med varierande bakgrund för att ge dem möjlighet att genomföra sin utbildning på lika villkor. Målsättningen är även att studenterna ska vara *rustade att bidra till att möta samhällsutmaningar* vilket innebär att Lnu ska studie- och karriärvägleda studenter genom kontakter med omgivande samhälle.

Målsättningen ligger i linje med UHR:s definition⁷ av breddad rekrytering ”Rekrytering av studenter från grupper som på olika sätt är underrepresenterade vid olika högskoleutbildningar, olika typer av

⁶ Studenter från hem med föräldrar som högst har förgymnasial och gymnasial studiebakgrund.

⁷ Strategisk plan för främjande av breddad rekrytering till högskolan och motverkande av diskriminering inom högskolan 2015-2017, (UHR 2015).

stödåtgärder under utbildningen, dvs. breddat deltagande samt lärsätenas stödåtgärder när det gäller studenternas och nytexaminerades anställningsbarhet”. I samband med Lnu:s arbete med jämställdhetsintegrering tog Studerande- och kommunikationsavdelningen fram en egen definition ”Ett universitet där alla, oavsett bakgrund, ges samma möjligheter”. Denna definition är inte beslutad. Baserat på målsättningarna för 2025 antar dock Lnu ett brett perspektiv på breddad rekrytering, inkluderande breddat deltagande och arbetsmarknadsanknytning.

Målsättningar kopplat till breddad rekrytering och breddat deltagande har tidigare ingått i universitetets Plan för jämställdhetsintegrering samt Plan för lika rättigheter och möjligheter. Under 2021 ska målsättningar 2025 konkretiseras genom nya hållbarhetsmål som ska inkludera att studera på lika villkor.

Lnu har ett väl fungerande arbete med aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagen. I detta arbete inkluderas breddad rekrytering och breddat deltagande. Fakulteter genomför årligen åtgärder för att minska risker för diskriminering. Arbetet med aktiva åtgärder kan omformuleras och omstruktureras under benämningen ”Studera på lika villkor” som kan inkludera studentrekrytering, livslångt lärande, utbildning som underlättar övergången till högre studier, breddat deltagande och utbildningars arbetsmarknadsanknytning.

Lnu ser möjligheter med ett effektivt arbete med breddad rekrytering. Genom att se på utbildningar från ett livscykelperspektiv (från studentrekrytering, via antagning, deltagande, genomströmning/kvarvaro och arbetsmarknadsanknytning) blir lika villkor och breddad rekrytering en integrerad del i syfte att skapa en rättvis utbildning med hög kvalitet.

Kartläggning av studentpopulation

Utifrån kartläggning av studentpopulationen baserat på nationell statistik och Lnu:s egna undersökningar behöver universitetet definiera de målgrupper som ska vara bas för breddad rekrytering.

Lnu genomför vart tredje år Linnébarometern och Doktorandbarometern. Dessa fokuserar på studenters och doktoranders upplevelser av lärande och av utbildningen, dess upplägg och genomförande. Undersökningarna är primärt ett stöd i det interna kvalitetsarbetet. Undersökningarna gör det möjligt att fånga studenters och doktoranders upplevelser utifrån deras utbildningsbakgrunder. Frågorna om studenternas bakgrund är däremot inte formulerade på ett sådant sätt som möjliggör jämförelser med statistik från UKÄ och SCB. En orsak är att syftet inte varit att följa breddad rekrytering och breddat deltagande.

Alumnundersökningen vänder sig till alumner som tagit examen på grund- och avancerad nivå och varit ute i arbetslivet 3-5 år. Undersökningen syftar till att kartlägga alumners etablering på arbetsmarknaden och hur väl utbildningen rustar dem för arbetslivet. Undersökningen saknar frågor kopplade till breddad rekrytering.

Med jämna mellanrum genomförs även målgruppsundersökningar, såväl kvantitativa studier av presumtiva målgrupper som kvantitativa och kvalitativa undersökningar av nyantagna och befintliga studenter. Data från dessa kan användas för att segmentera grupper, exempelvis utbildnings- och betygsnivå, kön, region, drivkrafter som styr valet av lärosäte och utbildning, social bakgrund och kanalanvändning. Kommunikation kan anpassas för olika målgrupper, t.ex. för målgrupper från studieovana hem.

MONA (Microdata Online Access)⁸ möjliggör uppföljning av studentgrupper före, under och efter studier. Systemet kan ge statistik för ett enskilt lärosäte på exempelvis programnivå som kan ställas mot social bakgrund, svensk/utländsk bakgrund, kön, ålder, rekryteringskommun etc. MONA ger mer robust registerdata jämfört med de individriktade studerande- och alumnundersökningarna. Nackdelen är att registerdata inte mäter upplevelser och att det finns en fördröjning av inrapporterade data, dvs. data släpar efter med några år.

Via webbportalen Flora, ett analys- och uppföljningsverktyg för verksamhetsplanering som bl.a. bearbetar data från Ladok och NyA, finns information om de studerandes kön och ålder. Det är därför relativt enkelt att analysera dessa aspekter på både kurs- och programnivå.

Styrning och organisation

Arbetet kopplat till breddad rekrytering har ingen tydlig samordning. Rådet för utbildning och lärande samordnar på rektors uppdrag det fakultetsövergripande arbetet och stödjer fakulteternas arbete med utbildningsutbud och utbildningskvalitet. Samordningen innebär bl.a. att koordinera fakultetsövergripande processer och projekt samt att bereda rektorsbeslut. Rådets uppdrag inkluderar all utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. Rådet ska även samordna och utveckla universitetets högskolepedagogiska arbete. Utifrån rådets uppdrag ska även aspekter av arbetet med breddad rekrytering beaktas.

Från och med våren 2021 har universitetet en vicerektor för hållbarhet. Ett av vicerektors uppdrag är att verka för ”Studera på lika villkor”. Vicerektor har stöd av två koordinatörer för lika villkor på universitetsledningens kansli vars uppdrag är att stötta arbetet med att studera på lika villkor. De stöttar både ledning och övrig verksamhet i jämställdhetsintegrering och arbetet med att kartlägga, analysera och åtgärda möjliga risker för diskriminering och trakasserier.

Gemensamma stödfunktioner och deras ansvarsområde

Flera avdelningar inom gemensam förvaltning stöder lärosätets arbete med breddad rekrytering, breddat deltagande och arbetsmarknadsanknytning. Enheter och funktioner som kan nämnas är sektionen för studentrekrytering och studentkommunikation, antagningen, studenthälsan, studieverkstaden, karriärvägledning, sektionen för högskolepedagogik, studie- och yrkesvägledare, samordnare för funktionsvarianter och samordnare för alumnverksamhet. En sammanställning på stödverksamheter samt aktiviteter och insatser som säkerställer att lärosätet aktivt arbetar med att främja och bredda rekryteringen till högskolan framgår av bilaga 2.

Fakulteternas ansvar

Fakulteterna verkar för att bygga kompletta akademiska miljöer som erbjuder utbildning på samtliga tre utbildningsnivåer. Fakulteter/nämnd beslutar om utbildningsutbud och påverkar på så sätt arbetet med breddad rekrytering. De behörighetsgivande och högskoleförberedande utbildningarna är exempel på att lärosätet aktivt arbetar med att främja och bredda rekryteringen till högre utbildning. Utöver detta erbjuds sjuksköterskeutbildning och lärarutbildning vid ett antal mindre studieorter utöver Kalmar/Växjö för att öka tillgängligheten och nå andra målgrupper. Lärarutbildningen har anpassat antagningen till delar av utbildningen för att underlätta för yrkesverksamma att tillgodoräkna yrkeserfarenhet och kunna genomföra utbildningen på kortare tid. Ett annat exempel är Fakulteten för konst och humaniora som erbjuder ett stort antal sommarkurser på distans för att skapa flexibilitet och sänka trösklarna för akademiska studier. Det finns flera möjligheter att bygga

⁸ ett webbaserat uppföljningssystem utarbetat av SCB och Ladokkonsortiet

på kurserna till en examen.

Fakulteter ansvarar för att årligen genomföra åtgärder för att minska risker för diskriminering och främja jämställdhet inom arbetet med lika villkor.

Fakulteterna och nämnden för lärarutbildning har studievägledare som stödjer studenter. Inom nämnden för lärarutbildning och fakulteten för teknik slussas presumtiva studenter till studievägledare för mer ämnesspecifik vägledning. Utbildningsadministratörer, forskningssekreterare och IKT-pedagoger stödjer studenter, doktorander och lärare. Fakulteterna har också ansvaret för lärarkollegiets kompetensutveckling och kan påtala behovet av pedagogiskt stöd för att lärare ska kunna bedriva undervisning på lika villkor. Genom forskarhandledarutbildningen får forskarhandledare nödvändiga verktyg för att bedriva handledning på lika villkor och ge forskarstuderna goda förutsättningar för att genomföra sina studier oavsett bakgrund. I handledarkollegier eller motsvarande organ uppmärksammas och diskuteras problem som uppkommer i forskarutbildningen för att på så sätt kunna erbjuda relevant stöd till såväl doktoranderna som till undervisande personal.

Sammanfattning

Genom sitt breda utbud av program och kurser som erbjuds på olika orter via campus- eller nätbaserad undervisningsform och de stödjande enheter och funktioner som finns tillgängliga har Lnu goda förutsättningar att lyckas med att bredda rekryteringen.

Arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande har hittills inte baserats på universitetsspecifika mål eller formaliserad samordning. Självvärderingen och inventeringen kan tillsammans med bedömargruppens rekommendationer och goda exempel från andra lärosäten fungera som ett stöd till ledningen för att ta tydligare ställning för breddad rekrytering och för att formulera mål och uppdrag till fakulteter/nämnd och gemensam förvaltning som ligger i samklang med målsättningar 2025. Universitetet bör även fastställa en egen definition av breddad rekrytering.

Lnu står även inför utmaningen att tydliggöra var i organisationen arbetet med breddad rekrytering ska styras och var samordning av främjande aktiviteter och deras uppföljning ska ske. Samordning kan ske via befintliga ledningsstrukturer, främst kopplat till Rådet för utbildning och lärande samt Lika villkorsarbetet.

En förutsättning för arbetet med breddad rekrytering är att identifiera målgrupper för breddad rekrytering baserat på kartläggning av studentpopulationen. För att bättre utnyttja statistik från UKÄ behöver den vara nedbruten på ämnes- eller programnivå. Lnu behöver även ta ställning till hur barometrar, alumnenkät och målguppsanalyser kan vidareutvecklas för att ge kompletterande underlag. Lnu ser ett hinder i insamling av statistik som kan uppfattas som diskriminerande och då det finns lagliga hinder i registrering av viss bakgrundsinformation.

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?

Vid Lnu genomförs flera olika aktiviteter för breddad rekrytering, breddat deltagande och arbetsmarknadsanknytning. Majoriteten fokuserar breddat deltagande.

Exempel på åtgärder

Breddad rekrytering

Vid Lnu finns exempel på aktiviteter med syftet att påverka attityden till högre utbildning hos yngre barn. Specifikt gäller det intresset för naturvetenskap, teknik och matematik.

- *Mot nya höjder*, ett skolprojekt, där Lnu mellan 2015 och 2019 ansvarade för framtagande av läromaterial med utmaningar och experiment inom naturvetenskap, teknik och matematik för åk 4-9. Årligen har 2000-5000 elever deltagit. Lnu hade också en dialog med klasser via bloggar där skolor presenterade pågående arbete. Två gånger per år bjöds klasserna (ca 800 elever per år) in till campus i Växjö där de fick ta del av en vetenskapsshow genomförd av Tekniska museet, aktivitetsstationer där eleverna fick möta forskare, lärare och studenter samt uppleva campusmiljön. Genom *Science Outreach* har klasser i Kronobergs län möjlighet att träffa forskare. Ca 30 forskare per år har berättat för elever om vad som inspirerat dem att börja forska och eleverna har kunnat ställa frågor. Projektet ingår nu i Tillväxtprojektet *Maker Tour – Mot Nya Höjder*, ett samarbete med Region Kronoberg och Tekniska museet där Lnu är vetenskapligt rådgivande.

Möten mellan forskare och elever kan motverka stereotypa bilder av forskare och ge nya förebilder så att barn och ungdomar inspireras till vidare utbildning. Aktiviteterna erbjuder elever i ung ålder en god relation till högskolevärlden vilket förhoppningsvis leder till att intresset för högre studier ökar och på sikt främjar breddad rekrytering. Vad som påverkar elevernas karriärsval är i själva verket mycket komplext och vad vi vet från forskning finns det andra faktorer som är betydligt mer avgörande än intresse. Det är därför svårt att följa upp effekterna av de aktiviteter som genomförs utifrån vilka utbildningar elever så småningom väljer. Andra aktiviteter som nått yngre barn och ungdomar är *Mattefredag* och *Teknikåttan*.

Lnu arbetar för en inkluderande marknadsföring och deltar på gymnasieämnar. Lnu genomför Öppet hus-dagar och i Kalmar kommun är det obligatoriskt för elever i årskurs tre på gymnasiet att delta. Vid besöket får de se lokaler och veta mer om vad universitetsstudier innebär. En uppskattad aktivitet var Lärarutbildningens digitala forum/informationsträff 2019 där presumtiva studenter träffade lärare, studievägledare och utbildningssamordnare för att få svar på frågor om lärarprogrammen.

Lnu erbjuder även utbildning som underlättar övergången till universitetsstudier i form av behörighetsgivande kurser via tekniskt och naturvetenskapligt basår samt ett antal högskoleförberedande kurser inom främst språk och matematik.

- *Nyborjarsvenska*, kurser i svenska som främmande språk har under ett år ca 500–600 registrerade studenter. Genom att erbjuda en fullständig utbildningsgång, från nybörjarnivån upp till behörighetsgivande nivå för studier på svenska vid svenska lärosäten, öppnas dörrar för människor som söker tillträde till den svenskspråkiga delen av högskolestudier. Delar av denna verksamhet har gått att anpassa till riktade insatser och uppdragsverksamhet. Det gäller till exempel insatser för vårdpersonal med annat modersmål än svenska, liksom för Arbetsförmedlingens satsning på snabbspår för nyanlända. Ett sätt att utveckla verksamheten är att inleda lokala samarbeten med Arbetsförmedlingen och med närliggande regioner.

Språkkunskaper, inte minst kunskaper i svenska språket, är en avgörande faktor för en breddad rekrytering och ett breddat deltagande. Kurser i nyborjarsvenska var från början inte en insats för svenska medborgare eller människor bosatta i Sverige. I praktiken är de emellertid en viktig instans för människor som försöker navigera in i, och ut ur, universitetet för att skapa ett liv med kompetenser och möjligheter även inom Sverige. Kurserna har således vuxit fram via utbytesstudenterna till att omfatta internationella studenter i allmänhet. Därigenom söker sig också människor med andra band till Sverige och med annat modersmål än svenska till kurserna.

För att öppna upp möjligheten till högre studier för dem som befinner sig mitt i livet och redan har införskaffat sig motsvarande kompetens på annat sätt erbjuder Lnu validering av reell kompetens. Reell kompetens innebär den samlade, faktiska kompetens en individ har, oavsett hur, var eller när den förvärvats. En validering innebär en process där Lnu bedömer om den reella kompetensen motsvarar till exempel behörighetskrav till en utbildning eller kunskaper inom en utbildning.

Inom universitetets kompletta akademiska miljöer, dvs. miljöer som erbjuder utbildning på samtliga utbildningsnivåer kan självständiga arbeten på grund- och avancerad nivå främja övergången till forskarutbildning. Detta kan särskilt vara fallet då de självständiga arbetena genomförs som en del av ett forskningsprojekt inom den akademiska forskarmiljön, eftersom studenter då får en fördjupad kännedom om vad det innebär att bedriva akademisk forskning.

Breddat deltagande

Vid Lnu genomförs stödjande åtgärder för breddat deltagande eftersom fokus har under senaste åren varit att öka kvarvaron, genomströmningen och minska risker för diskriminering. Som stöd startades 2019 två universitetsövergripande projekt, *Early Alert* och *Samverkansinläring (SI)*.

- *Early Alert* riktar sig till förstaårsstudenter för att uppmärksamma dem på resurser som universitetet erbjuder för studenten med fokus på stöd att fullgöra och avsluta sina studier. År 2020 informerades totalt 12 971 nyborjarstudenter via mailutskick. Projektet fångar också upp studenter som riskerar att inte ta några högskolepoäng under första terminen. För dessa erbjuds ett anpassat individuellt stöd. Under 2020 erbjöds 194 nyborjarstudenter individuellt stöd. Genom att intervjua ett antal studenter kartläggs studenternas erfarenheter och förslag på faktorer som krävs för att lyckas med studierna. Resultatet av projektet sammanställs och följs upp genom en årlig rapport. Lnu har exempelvis konstaterat att studenter inte fullt ut utnyttjat stöd som finns att tillgå vilket Lnu behöver arbeta vidare med.
- *SI* är en pedagogisk metod med syfte att motverka avhopp och förstärka studieförmågor och studieresultat. Studenterna inom ett program möts frivilligt i mindre grupper, ca 1 gång i veckan, för att genom diskussioner försöka förstå kursmaterial. Grupperna leds av en SI-

ledare, en student som har kommit längre i sina studier. SI-ledarens roll är inte att vara en extralärare utan hjälpa studenterna genom att ställa frågor, initiera diskussioner och gruppaktiviteter samt att sammanfatta diskussionerna. Den bärande idén är att SI-passen skapar en strukturerad men lättsam och trygg studiemiljö, som leds av en senior student. Målsättningen är, förutom att vara ett stöd i utmanande kurser, att skapa en känsla av akademisk tillhörighet, vara en brygga mellan gymnasiet och högre utbildning samt att studenterna ska se varandra som läresurser.

Från 2019 breddades och riktades SI till hela universitetet. Höstterminen 2020 erbjöds SI på 21 program, vilket innebar att 820 studenter hade tillgång till SI. Med hjälp av 30 utbildade SI-ledare erbjöds 205 SI-pass och av de 820 studenterna deltog 52 % på minst ett pass. 342 studenter klarade 30 högskolepoäng under höstterminen och av dessa var det 222 studenter som gått på minst ett SI-pass. Till höstterminen 2021 erbjöds SI på drygt 30 program.

Andra stödjande aktiviteter finns inom t.ex. studieverkstaden där studenter erbjuds handledning i akademiskt skrivande, studieteknik, presentationsteknik och Drop-in sök- och skrivhjälp. Grundläggande i Sektion Högskolepedagogiks utbud är att verka för att studenter oavsett utgångspunkt ges de bästa möjliga förutsättningar för lärande och utgår därför från designteoretiska och specifikt universell design för lärande i sitt uppdrag gentemot lärare. Metoden innebär att lärare tillgänglighetsanpassar sin kursverksamhet och pedagogik så den blir mer inkluderande för studenter med olika bakgrund vilket leder till att färre individanpassade lösningar behöver tas i bruk under studietiden. Fakulteter erbjuder räknestugor inom matematik och statistik, mentorskap mellan studenter på polisutbildningen samt föreläsningar om goda studievanor. Studentkåren erbjuder välkomstmässor och introduktionsveckor för att erbjuda nyantagna studenter studiesociala plattformar där de under avslappande former kan knyta kontakter och ställa frågor till andra studenter och personal. Nyantagna doktorander, som i regel också anställs i samband med antagningen, erbjuds introduktion till forskarstudier. Vid introduktionstillfällena får de bland annat information om vilka förväntningar som finns på dem som studerande och som anställda vid en myndighet, deras rättigheter och skyldigheter, och de aktuella regelverk och rutiner som påverkar såväl utbildning som anställning.. De senaste åren har fakulteterna särskilt arbetat med att förbättra doktorandernas introduktion till utbildningen. Dessutom har ett utvecklingsarbete genomförts vid samtliga fakulteter för att förbättra den skriftliga informationen för doktoranderna. Tydlig, uppdaterad och tillgänglig information är nödvändig för att alla forskarstuderande oavsett bakgrund ska ha möjlighet att ta del av vilka förväntningar som finns på dem i utbildningen och vilka rättigheter de har. Vidare har studiesociala aktiviteter också genomförts för att stärka doktorandernas delaktighet i forskarutbildningsmiljön, något som kan vara särskilt betydelsefullt för forskarstuderande utan tidigare anknytning till den akademiska miljön.

Andra exempel är insatser inom arbetet med aktiva åtgärder. Ett exempel är föreläsningar till undervisande personal om undervisningsformer och organisering av utbildning för främjande av breddat deltagande samt föreläsning om normkritisk pedagogik och minoritetsstress. Ytterligare exempel är analys av kurslitteratur i syfte att vara mer inkluderande samt möjligheten att förena studier med föräldraskap.

Arbetsmarknadsanknytning

För att främja arbetsmarknadsanknytning genomförs olika aktiviteter kopplat till universitetets alumnverksamhet. Som exempel kan nämnas Juniorledarskapsakademien, MyCareer, karriärcentrum samt Lnu:s arbetsmarknadsdag, Amår.

Lnu erbjuder även kompetensutveckling för yrkesverksamma inom flertalet områden, exempelvis genus och jämställdhet, ledarskap och organisation, skog och trä, sjöfart och inom förskola och skola.

Uppföljning

Trots avsaknad av en uttalad målbild för breddad rekrytering och breddat deltagande har Lnu i viss omfattning följt upp arbetet via den årliga sammanställningen av de aktiva åtgärder som redovisats i fakulteternas/nämndens och centrala avdelningars verksamhetsberättelser.

Arbetet med breddad rekrytering bör följas upp inom lika villkor och målsättningar 2025. Breddad rekrytering är även en kvalitetsaspekt som bör följas upp i kvalitetsarbetet. Arbetet med det systematiska lika villkorsarbetet är under framtagande. Den årliga redovisningen av lika villkor har en utvecklingspotential då den tidigare enbart fokuserat på att presentera och analysera de aktiva åtgärder som genomförts. Resultatet från olika aktiviteter har inte sammanförts till en helhet och inte satts i relation till andra uppdrag. Det har inte heller varit ett tillräckligt underlag för strategiska vägval för det vidare arbetet med breddad rekrytering.

Återkopplingen av arbetet med lika villkor kan förbättras. Från våren 2020 presenteras arbetet årligen för ledningen. I övrigt har Plan för lika rättigheter och möjligheter från 2019 beskrivit att uppföljning av arbetet med lika villkor (och därmed även breddad rekrytering och breddat deltagande) ska ske vid ordinarie dialoger mellan universitetets ledning och fakulteter respektive gemensam förvaltning, vilket inte hanterats systematiskt.

Vissa specifika indikatorer ska följas upp i mål 2025, exempelvis kvarvaro år 2 och genomströmning för studenter med olika meritpoäng.

Sammanfattning

Vi universitetet pågår flera aktiviteter som främjar en breddad rekrytering och bidrar till att lärosätet uppfyller kraven enligt lagstiftningen. Då arbetet med breddad rekrytering går hand i hand med en strävan att öka antalet studerande har insatserna inte alltid haft breddad rekrytering som primärt syfte, eller byggt på någon strategisk behovsanalys. Universitetet saknar en centralt uttalad målbild för breddad rekrytering och kartläggning av studentpopulationen. Ledningen har nu möjlighet att utifrån målsättning 2025 tydligare poängtera vikten av att behålla en bredd i insatser och aktiviteter för breddad rekrytering och breddat deltagande då dessa båda delar, på sikt, ökar antalet sökande och kvarvarande studenter.

Lnu har också en utmaning i att säkerställa en systematisk uppföljning av breddad rekrytering. Arbetet med breddad rekrytering kan ingå som en del i systematiskt lika villkorsarbete som bygger på en utvecklingsorienterad kvalitetskultur i enlighet med universitetets kvalitetspolicy. Dokumentationen kan fortsätta ske via bilaga för aktiva åtgärder i verksamhetsberättelser och den årliga likavillkorsredovisningen kan utökas till att även inkludera förslag till vidare åtgärder. I det fall aspekter inom arbetet med breddad rekrytering inkluderas i uppdraget för Rådet för utbildning och lärande bör den övergripande uppföljningen koordineras av rådet i samarbete med vicerektor för hållbarhet. Vid uppföljningen kan även förslag till vidare åtgärder diskuteras.

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.

Nedan SWOT-analys ska ses som en sammanfattning samt komplettering till självvärderingen. De flesta punkter som omnämns i de olika fälten för SWOT-analysen återkommer i självvärderingens beskrivning, analys och värdering.

SWOT-analysen har tagits fram i samband med de samtal som genomförts med representanter från olika delar av verksamheten. Upplägget för självvärderingen, dess övergripande analys och värdering samt den sammanställda SWOT-analysen har diskuterats av ledamöterna i Rådet för utbildning och lärande.

Reflektion

Det breda utbildningsutbudet med geografisk vidd och flera distributionsformer utgör tillsammans med de välutvecklade stödfunktionerna och samverkan med omgivande samhälle en av universitetets främsta styrkor. Lnu ser även aktiviteter för breddad rekrytering, breddat deltagande och arbetsmarknadsanknytning som en styrka. Även om aktiviteterna inte alltid har breddad rekrytering som primärt fokus visar det på en bredd och engagemang som framöver kan utnyttjas än mer.

Vad som kan betraktas som Lnu:s möjligheter respektive svagheter beror delvis på universitetets framtida ambitionsnivå och tillgängliga resurser. Identifierade svagheter kan, och bör, i vidare arbete omformuleras till utvecklingsområde och omtolkas till möjligheter. Å andra sidan kräver även identifierade möjligheter i sin tur resurser för vidareutveckling alternativt spridning som goda exempel i organisationen.

Svagheter som bör hanteras är kartläggning av studentpopulation, organisation och samordning samt uppföljning. Dessa faktorer är viktiga förutsättningar för ett systematiskt arbete med breddad rekrytering.

Av de möjligheter Lnu anger är den mest centrala arbetet med målsättningar 2025 och hur de relateras till breddad rekrytering samt hur universitetet kan utnyttja befintliga strukturer och arbetssätt för lika villkorsarbetet. I samband med att mål sätts upp för breddad rekrytering behöver även samordning och systematiken tydliggöras.

De hot som Lnu ser är främst resurser att driva arbetet med breddad rekrytering och lärares pedagogiska kompetens att stödja studenter och doktorander med olika bakgrunder. Lnu ser även problematik med yttre faktorer som påverkar individers möjligheter att söka sig till högre utbildning, exempelvis nationella tillträdesregler och ett konserverande skolsystem.

Avslutningsvis vill Lnu framhålla engagemanget för breddad rekrytering som framkommit under samtalen med verksamheten. Vinsten med lyckad breddad rekrytering som framhålls är mångfalden i studentpopulationen. Mångfalden bidrar till kursutveckling och bättre studentprestationer. En

heterogen doktorandgrupp kan bidra till bredare forskningsfrågor vilka kan bli bestående även efter studietiden och på så sätt utveckla forskningsmiljön. Studenter som ingått i en heterogen studiemiljö förväntas bli mer rustade att möta samhället.

Styrkor	Svagheter
Brett utbildningsutbud, stor professionsutbildning	Ingen samordnad organisation för styrning och samordning
Två campus med flera studieorter	Ingen systematisk kartläggning av studentpopulationen
Stor andel distansutbildningar	Saknas former för uppföljning och systematik
Välutvecklat verksamhetsstöd	Ingen uttalad strategi eller ambition som förankrats i organisationen
Stor spridning av aktiviteter	Effekten av attitydpåverkan hos barn och ungdomar är svårt att mäta
Behörighetsgivande och högskoleförberedande utbildning	Rekryteringsplan för studenter i åldern 25+ saknas
God samverkan med region	

Möjligheter	Hot
Ta fram mål för breddad rekrytering med tydliga uppdrag utifrån Målsättning 2025	Resurs- och kompetensfråga
Integrera/utnyttja strukturer för Lika villkorsarbetet	Lärosätet misslyckas att möta studentens behov och förväntningar
Utnyttja statistik och vidareutveckla interna undersökningar så att de stöder kartläggning och uppföljning	Fördomar och konserverande skolsystem
Utöka validering av reell kompetens	Nationella regler för urval och platstilldelning
Synliggöra kompetensutvecklingsmöjligheter för yrkesverksamma	Studenters bostadssituation
Tillgänglighetsanpassa delar av Inu.se till andra språk utöver svenska/engelska	Arbetet för att nå takbeloppet och breddad rekrytering integreras inte

