

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: Linköpings universitet

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 lärosätets arbete med breddad rekrytering men det ges inget samlat omdöme om lärosätets arbete eller uppnådda resultat. Bedömnarnas roll är att göra en bedömning av respektive lärosätets 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 lärosätets 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**

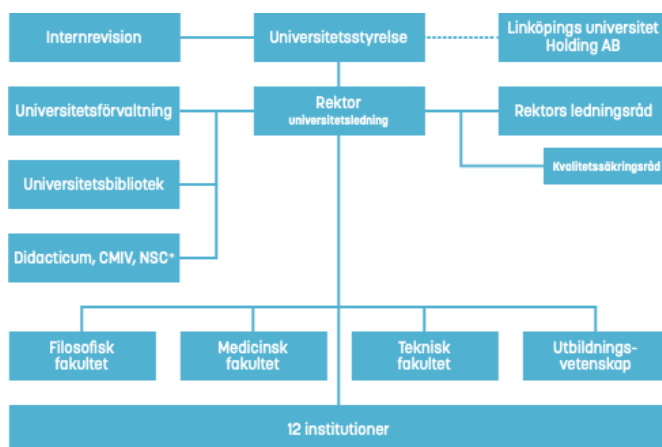
Följande instruktioner gäller för självvärderingen:

- 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 Linköpings universitet

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

Linköpings universitet (LiU) blev universitet 1975 och består av fyra fakulteter och 12 institutioner. Fakulteterna är: Filosofiska fakulteten, Medicinska fakulteten, Tekniska fakulteten och området Utbildningsvetenskap. Utbildningsvetenskap är formellt ett område, men fungerar i praktiken som en fakultet och inkluderas här då fakulteterna omnämns. LiU har en matrisorganisation, vilket innebär att de 12 institutionerna är direkt placerade under rektor. En institution kan bedriva utbildning och forskning på uppdrag av flera fakulteter, men i de flesta fall är en fakultet huvudsaklig uppdragsgivare. Denna organisation har varit kvalitetsdrivande, eftersom den uppmuntrar till icke-traditionella samarbeten inom och mellan institutioner, men också över fakultetsgränser.



Figur 1. Organisationskarta

2020 hade LiU 32 400 studenter, 1 200 forskarstuderande, 4 100 medarbetare, och en redovisad intäkt på 4,3 miljarder kronor, fördelat på 42 procent grundutbildning och 58 procent forskarutbildning, se bilaga 3 årsredovisning 2020. LiU bedriver verksamhet vid fyra campusområden: Campus Valla, Campus Universitetssjukhuset (US), Campus Norrköping samt Campus Lidingö. Utöver dessa bedrivs distansutbildning samt decentraliserad utbildning på ett antal studieorter.

Universitetet är känt för sin förmåga till mång- och tvärvetenskaplig forskning och en konsekvens av detta är att delar av forskningsverksamheten vid LiU inte enbart är organiserad inom ramen för traditionella discipliner, utan även i teman, institut och centrumbildningar. Utifrån detta har nyskapande utbildningar och forskning vuxit fram i gränslandet mellan traditionella discipliner och fakultetsområden. LiU är ett utpräglat program- och campusuniversitet och ett av de universitet i Sverige som erbjuder flest utbildningsprogram med inriktning mot en profession som till exempel lärare, civilekonom, ingenjör, läkare och sjuksköterska. LiU:s studenter kommer från hela Sverige och cirka 70 procent rekryteras utanför Östergötland. Drygt 10 procent av dessa kommer från de angränsande länen Södermanland, Kalmar, Jönköping och Örebro.

Statistik från UKÄ (uppföljningsår 2019) visar att övergångstalen från kommunerna i Östergötland varierar stort. Lägst andel ungdomar som går vidare till högre studier har Kinda kommun med 1,8 procent och högst Linköpings och Söderköpings kommuner med 12,3 procent.

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?

Linköpings universitets definition av breddad rekrytering lyder:

Breddad rekrytering vid LiU betyder att eftersträva en rekrytering och genomströmning/retention av studenter på lika villkor oavsett kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, social bakgrund, sexuell läggning, könsidentitet/uttryck eller funktionsnedsättning.¹

Organisation och ansvar

Rektor har det övergripande strategiska ansvaret för att universitetet bedriver ett målinriktat arbete för breddad rekrytering.

2013 började uppdraget organiseras på central nivå inom ramen för arbetet med lika villkor. Under 2019 och merparten av 2020 drevs ett utvecklingsarbete inom Lika villkor vid LiU som bland annat syftade till att se över hur arbetet för att uppnå lagkrav avseende lika villkor och breddad rekrytering kan samordnas (se bilaga 1). Tydliga fördelar med att samorganisera uppdraget identifierades, främst i relation till diskrimineringslagens krav om aktivt arbete för att främja lika möjligheter och rättigheter och motverka diskriminering vad gäller antagning och rekrytering till högre utbildning.²

Utvecklingsarbetet ledde fram till ett beslut hösten 2020 om förändrad organisering av lika villkorsarbetet med avsikt att skapa tydligare förutsättningar för att integrera lika villkor i ordinarie processer och motverka sidoordning. En Lika villkorsgrupp bestående av prorektor, HR-direktör, administrativ direktör, koordinator för Lika villkor och studentrepresentant tillsattes. Gruppen är organiserad direkt under rektor med uppgift att samordna de olika uppdrag LiU har inom området

¹ *Strategi och handlingsplan för Lika Villkor 2015*. (dnr LiU-2014-01983)

² SFS 2008:567, *Diskrimineringslag*, Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet

samt planera för och driva det övergripande arbetet. Lika villkorsgruppen ansvarar även för att ta fram förslag till en årlig central handlingsplan för lika villkor som fastslås av rektor.³

Utöver årlig central handlingsplan tas även handlingsplaner för arbetet med Lika villkor fram på fakultets- och institutionsnivå. Studentrekryteringsarbetet organiseras på Kommunikations- och marknadsavdelningen (KOM) och uttrycks i en verksamhetsplan⁴. Arbetet samordnas av KOM som håller i det gemensamma studentrekryteringsarbetet vid LiU men där även programansvariga, kommunikatörer och studievägledare på fakultetsnivå ingår. Studenter och studentorganisationer är engagerade i arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande.

LiU:s strategiska arbete

Linköpings universitet arbetar med breddad rekrytering på olika sätt utifrån det övergripande mål för utbildning som finns angivet i lärosätets strategikarta. Målsättningen är att LiU ska "attrahera och examinera eftertraktade studenter och doktorer för ett hållbart samhälle i en föränderlig värld" genom att vidareutveckla profilen av ett program- och campusuniversitet med innovativa, utmanande och studentaktiva utbildningar.⁵ Det ska råda lika förutsättningar och möjligheter vid antagnings- och rekryteringsprocesser och LiU ska verka för ett brett deltagande för studenter i utbildning utifrån samtliga diskrimineringsgrunder (se bilaga 1).

Målen för breddad rekrytering som Linköpings universitet angav i svaret på UHR:s enkätundersökning 2015⁶ relaterar till LiU:s strategikarta samt strategi och handlingsplan för lika villkor från 2015⁷. Målen ska fortsättningsvis hanteras i samband med att den nya organisationen för lika villkor införs. I *Strategi och handlingsplan för lika villkor 2020* finns målet att ta fram en tydligare strategi och en mer systematisk och samordnad modell för uppföljning avseende arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande (se bilaga 1).

I LiU:s definition av breddad rekrytering ingår genomströmning. De insatser som görs för breddat deltagande är en del av strategin för att alla studenter ska kunna bedriva studierna på lika villkor. Studentpopulation och genomströmning följs upp på flera olika nivåer inom lärosätet och rapporteras till rektor och universitetsstyrelsen. Inom ramen för LiU:s gemensamma modell för kvalitetssäkring av utbildningar på grund- och avancerad nivå följs söktryck, genomströmning och tid till examen upp, uppdelat på män och kvinnor vilket är vad underlaget ger möjlighet till. Vidare sker uppföljning i årsredovisningen av helårsstudenter på utbildningsprogram och fristående kurser uppdelat på män och kvinnor (se bilaga 3).

I syfte att få fördjupad kunskap och därmed ett bättre underlag att utgå ifrån i rekryterings- och retentionsarbetet har rektor gett ett verksamhetsplansuppdrag (VP-uppdrag) till Planerings- och ekonomiavdelningen att mer djupgående undersöka söktryck och genomströmning. I uppdraget ingår även att föreslå åtgärder för att förbättra söktryck och genomströmning. Då övergångstalen är låga i flera av de närliggande kommunerna har ytterligare ett VP-uppdrag initierats med syfte att

³ *Beslut om organisation för lika villkorsarbetet*. (dnr LiU-2020-01727)

⁴ *Verksamhetsplan rörande studentrekrytering 2020–2021*

⁵ *LiU:s strategikarta*

⁶ *LiU:s enkätsvar till UHR om lärosätets arbete med breddad rekrytering*

⁷ *Strategi och handlingsplan för Lika Villkor 2015*. (dnr LiU-2014-01983). Fram till och med 2020 kallades det Strategi och handlingsplan, från och med 2021 kallas det handlingsplan.

bredda rekryteringen och öka övergångstalen till högre studier i regionen.⁸ Uppdraget genomförs i samarbete mellan LiU, Region Östergötland och berörda kommuner.

Vid LiU samordnas arbetet med breddad rekrytering med diskrimineringslagens krav om aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter vad gäller antagning och rekrytering. Detta lyftes fram i 2020 års *Strategi och handlingsplan för lika villkor*, med betoning på vikten av att i arbetet förutom diskrimineringsgrunderna även beakta socioekonomisk bakgrund (se bilaga 1).

Under 2020 fokuserades och prioriterades utvecklingen av ny organisering och nya arbetsformer för lika villkor. En del av det arbetet innebar att det övergripande strategiska ansvaret för lika villkor och därmed även breddad rekrytering flyttades från universitetsstyrelsen till rektor vilket sågs kunna skapa tydligare förutsättningar för styrning och ledning av arbetet.⁹ Den nya organiseringen och de nya arbetsformerna för lika villkor behöver följas upp och utvärderas för att säkerställa att dessa svarar mot utmaningen att med tydlig styrning, som utgår från ett strategiskt ställningstagande, förankra uppdraget breddad rekrytering och ge stöd för att nödvändiga prioriteringar i verksamheten görs.

I *Strategi- och handlingsplan för lika villkor 2020* lyfts behov av att ta fram en tydligare strategi och mer systematisk och samordnad modell för uppföljning av arbetet med breddad rekrytering. Ett första steg i utvecklingsarbetet är att införa den nya organisationen för Lika villkor vilket har skett under 2020. Nu fortsätter arbetet med att säkerställa att uppdraget är välkänt och prioriterat inom universitetet.

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?

⁸ Se Bilaga 4 *Verksamhetsplan och budget för 2021 samt plan för 2022–2023*, (dnr LiU-2020-01322) s. 25 samt *Uppdrag i verksamhetsplan och budget för 2020 samt plan för 2021–2022*, (dnr LiU-2019-04395)

⁹ *Beslut om ansvar och beslutsfattande av årlig strategi och handlingsplan för lika villkor*, (dnr LiU-2020-01727)

Linköpings universitet bedriver flera olika insatser som syftar till en breddad studentrekrytering. Arbetet följs årligen upp bland annat i LiU:s årsredovisning samt i LiU:s handlingsplan för Lika villkor (se bilaga 1 och 3).

Kommunikations- och marknadsavdelningen (KOM) samordnar och håller i det gemensamma studentrekryteringsarbetet vid LiU. Arbetet genomförs på flera olika håll i organisationen, främst på central- och fakultetsnivå, men till viss del även på institutionsnivå. KOM:s uppdrag har till syfte att rekrytera studerande till Linköpings universitet på bred front och KOM arbetar aktivt med att ge en så mångfasetterad bild av universitetets studenter och utbildningar som möjligt. Utformningen av de olika aktiviteterna och satsningarna varierar beroende på syftet och målsättningen med kommunikationen. Under 2020 har exempelvis material tagits fram för att möta de som väljer att studera lite senare i livet.¹⁰

Uppdraget att möta personer med olika bakgrund och förutsättningar beaktar KOM generellt i all kommunikation. Uppföljning görs bland annat genom regelbunden utvärdering av LiU:s webb med hjälp av funka.nu.¹¹ LiU strävar efter att visa mångfald, variation och bredd i den visuella kommunikationen¹² och representationen av studenter vid mässor och liknande. Detta är av stor vikt för att nå en bred målgrupp; vid interna utvärderingar har det visats sig att elever och presumtiva studenter helst vill möta studenter med liknande förutsättningar som de kan identifiera sig med.

Vid LiU finns Infocenter, kontaktpunkt för ”En väg in”, som ska vara den naturliga vägen in till universitetet dit även presumtiva studenter kan vända sig för allmän information om universitetet och hänvisning om vart man vänder sig med olika frågor.¹³

För att främja breddat deltagande finns det vid LiU koordinatörer som stöttar studenter med funktionsnedsättning¹⁴, riktat pedagogiskt stöd¹⁵, bibliotek med läshjälp¹⁶, mentorer¹⁷ samt ett flertal olika insatser för stöd med studieteknik. Utöver dessa funktioner finns vid LiU dessutom Språkverkstaden som erbjuder stöd till alla studenter vid LiU med syftet att studenten själv ska öka sin förmåga att formulera sig korrekt i vetenskapliga texter.¹⁸ I Språkverkstaden kan studenten även få hjälp med att planera presentationer eller öva manusteknik. Personal finns fysiskt på plats vid Campus Norrköping och Campus Valla (Linköping), men är digitalt tillgängliga för alla studenter. Något som visat sig ge bättre förutsättningar för en bra fördelning av resurser till de studenter som efterfrågar dem samt goda möjligheter att stötta studenterna på de decentraliserade utbildningsprogrammen och de som läser på distans.

¹⁰ [Rekryteringsmaterialet Hur är det att börja läsa på LiU som äldre och med barn?](#)

¹¹ [liu.se - Utökad granskning av lagkrav och tillgänglighet](#). Funka rapport

¹² [Informationssida Bildspråk](#)

¹³ [Portalsida En Väg In](#)

¹⁴ [Uppdragsbeskrivning Pedagogiskt stöd vid funktionsnedsättning](#). (dnr LiU-2018-02379)

¹⁵ [Portalsida Studera med funktionsnedsättning](#)

¹⁶ [Portalsida Biblioteket – Guider och stöd](#)

¹⁷ [Informationsbroshyr Att vara Mentor](#)

¹⁸ [Portalsida: Språkverkstaden](#)

På Studenthälsan erbjuds förebyggande hälsovård för studenterna. Studenter kan få stöd med frågor och bekymmer som rör hälsan och studierna. Utöver individuella samtal erbjuds exempelvis kurser och workshoppar avseende stresshantering, mindfulness, självkänsla och studiemotivation.¹⁹

För både breddad rekrytering och breddat deltagandet finns vid LiU allmän studievägledning som stöttar med vägledande samtal och information²⁰ samt program- eller ämnesstudievägledare som hjälper till med mer specifika frågor. Studievägledarna har en viktig roll i att följa upp studenters prestationer. Studievägledningen har som rutin att göra uppföljningar vid vissa givna tidpunkter och erbjuda de studenter som inte är i fas med den planerade studietakten att boka tid med studievägledningen.²¹

Medicinska fakulteten har VT21 via lärplattformen LISAM lanserat ”Om universitetsstudier”, en samlad resursbank för studenter och lärare vid medicinska fakulteten. Syftet är att ge samlat stöd i övergången från gymnasie- till universitetsstudier, med särskilt fokus på att förstå och lära sig studera enligt problembaserat lärande, att lära sig studiestrategier för att minska stress och uppnå goda studieresultat.

Exempel 1: Samverkan för att skapa tidigt intresse

LiU har en lång tradition av olika former av samverkan med skolan och LiU Skolsamverkan är den samordnande plattformen för kontakter mellan skola och universitet. Det finns flera viktiga motiv till skolsamverkan, däribland att bidra till ökad och breddad rekrytering till universitetet samt till höjda övergångstal i regionen.

Som ett led i att skapa intresse för högskolestudier delfinansierar LiU flera projekt där LiU-studenter kontinuerligt ger läxhjälp till elever i grund- och gymnasieskolan. Projekten riktar sig till elever i socioekonomiskt utsatta bostadsområden i Linköping och Norrköping.²² För att ungdomar tidigt ska kunna komma i kontakt med universitetsmiljön arrangeras varje år Sommarveckan för elever i årskurs 8 och 9 som vill lära sig mer om teknik och naturvetenskap.²³ Ett annat exempel på en intresseskapande aktivitet är Teknikåttan, en nationell tävling i teknik och naturvetenskap för elever i årskurs 8 som startades vid LiU redan 1993.²⁴ Det finns ett uppdrag att följa upp om aktiviteterna påverkar övergångstalen i Östergötland. Vidare anordnar LiU varje höst ”Populärvetenskapliga veckan”²⁵ till vilken gymnasieskolor inom och utom länet bjuds in. Under POP-veckan medverkar samtliga fakulteter och gymnasieungdomarna tar del av kortare föreläsningar om aktuell forskning som bedrivs vid LiU.

¹⁹ *Uppdragsbeskrivning Studenthälsovård*, (dnr LiU-2018-02379). Portalsida för Studenthälsan: <https://www.student.liu.se/studentstod/studenthalsan?l=sv>

²⁰ *Övergripande mål och riktlinjer för studievägledning vid Linköpings universitet*, (dnr LiU-2016-00591).

²¹ Portalsida Studievägledning

²² Informationssida från Norrköpings Kommun om LuMiNk, Portalsida Mattecoach på nätet

²³ Informationssida om Sommarveckan

²⁴ Informationssida Teknikåttan

²⁵ Portalsida Populärvetenskapliga veckan

Exempel 2: Underlätta övergången till högskolan

I syfte att erbjuda fler möjligheten att uppnå behörighet till de tekniska och naturvetenskapliga utbildningarna finns vid LiU ett tekniskt-naturvetenskapligt basår²⁶. Utbildningen ges i såväl Linköping som Norrköping och till höstterminen 2020 skedde en utökning med cirka 100 nybörjarplatser. Den student som slutfört basåret garanteras plats till något av civil- och högskoleingenjörsprogrammen, vissa kandidatprogram inom det tekniska- och naturvetenskapliga området eller ämnesläroprogram vid LiU. Av de som läste tekniskt-naturvetenskapligt basår i Linköping med startår 2017–2019 gick i genomsnitt 65 procent vidare till att läsa en utbildning på LiU, av de som läste basåret i Norrköping under samma period var andelen 58 procent. En tydlig aspekt av basåret som del av breddad rekrytering är att basåret ger möjlighet till spårbyte inte bara direkt efter gymnasiet, utan även längre fram i livet; exempelvis kom HT20 endast cirka en femtedel av studenterna direkt från gymnasiet. Under 2021 genomförs en utvärdering av tekniskt-naturvetenskapligt basår inom ramen för LiU:s kvalitetssäkringsmodell med fokus på söktryck, genomströmning och vilka program som studenterna helst söker sig till efter basåret, uppdelat per campus.

Medicinska fakulteten utreder nu ett motsvarande vårdvetenskapligt basår för att på så sätt kunna erbjuda möjligheten att närma sig universitetsstudier och då göra ett mer välinformerat val vid ansökan till universitetet.

En annan insats för att underlätta övergången är ett repetitionsmaterial till den som har antagits till en utbildning som kräver avancerade kunskaper i matematik. Repetitionsmaterialen har funnits under lång tid och är sedan 2019 nätbaserat. Att delta i Förberedande matematik – "Sommarmatten" – på nätet är en möjlighet men inte ett krav. Den blivande studenten kan ta del av och repetera materialet helt flexibelt i den takt som passar, så många gånger som önskas. Förhoppningsvis bidrar Sommarmatten till att fler vågar söka universitetsstudier, i synnerhet de som inte kommer direkt från gymnasiet, genom möjligheten till repetition och att "bli varm i kläderna" inför studierna.²⁷

Exempel 3: Alternativa urval

Alternativt urval tillämpas vid antagningen till Socionomprogrammet²⁸, kandidatprogrammet i Human Resources²⁹, läkarprogrammet samt sjuksköterskeprogrammet³⁰. Söktrycket är högt och det krävs således höga betyg från gymnasieskolan för att bli antagen till respektive utbildning. Alternativa urval tillämpas här för att öka möjligheterna för de som yrkesarbetat efter avslutad gymnasieutbildning att påbörja studier på universitetet. De exakta kraven för att kunna söka och bli antagen inom kvotgruppen för det alternativa urvalet skiljer sig något för de olika utbildningarna men gemensamt är att den sökande ska ha minst två års arbetslivserfarenhet på minst halvtid. En mer detaljerad beskrivning av villkoren framgår av tabellen nedan.

²⁶ Informationssida Tekniskt-naturvetenskapligt basår

²⁷ Informationssida Förberedande matematik – "Sommarmatte"

²⁸ Beslut om förlängning av användning av urvalsmodell vid antagning till Socionomprogrammet 2022–2024 (dnr LiU-2021-00762)

²⁹ Beslut om förlängning av användning av urvalsmodell vid antagning till kandidatprogrammet i Human Resources 2022–2024 (dnr LiU-2021-00761)

³⁰ Beslut om förlängning av särskilt urval till läkar- och sjuksköterskeprogrammet från och med vårterminen 2020 till och med höstterminen 2021. (dnr LiU-2018-03393)

Utbildning	Andel/antal platser för alternativt urval	Krav på arbetslivserfarenhet	Beskrivning av urvalsgrupp
Socionom	30% av det totala antalet platser	Två års arbetslivserfarenhet om minst 50%.	Sökande i den här gruppen meritvärderas på sina betyg från gymnasieskola eller folkhögskola.
HR	30% av det totala antalet platser	Två års arbetslivserfarenhet om minst 50%.	Sökande i den här gruppen meritvärderas på sina betyg från gymnasieskola eller folkhögskola.
Läkare	12 platser	Två års arbetslivserfarenhet om minst 50% efter 19 års ålder från yrken inom medicin och vård.	Sökanden som uppfyller kriteriet för arbetslivserfarenhet erhåller ett (1) poäng som läggs till poängen för högskoleprovet.
Sjuksköterska	10% av det totala antalet platser	Två års arbetslivserfarenhet om minst 50% efter 19 års ålder från yrken inom medicin och vård.	Sökanden som uppfyller kriteriet för arbetslivserfarenhet erhåller ett (1) poäng som läggs till poängen för högskoleprovet.

Tabell 1. Beskrivning av villkoren för alternativt urval.

De alternativa urvalen har tillämpats under ett tiotal år. Beslut om att alternativt urval får tillämpas tas av rektor och görs för tre år i taget.³¹ I samband med att en anhållan ställs till rektor om fortsatt tillämpning av alternativt urval sker en uppföljning av erfarenheter.³²

Det alternativa urvalet har effekter för utbildningarna i sin helhet, och bidrar inte enbart till att öka möjligheten för äldre sökande med arbetslivserfarenhet att påbörja universitetsstudier. De studenter som antas inom ramen för det alternativa urvalet bidrar också på ett gynnsamt sätt i utbildningen med sina yrkes- och livserfarenheter i olika undervisningssituationer, vid diskussioner och seminarier etc.

Urvalsgrupperna följs regelbundet upp för att säkerställa att genomströmningen inom gruppen ligger inom samma intervall som för sökande inom övriga urvalsgrupper och vid behov genomförs insatser för breddat deltagande. Det har tidigare funnits särskilt urval även till fler program men då uppföljning visade att studenterna inte uppnådde tillräckligt goda studieresultat avslutades det särskilda urvalet.

Exempel 4: Decentraliserade lärarutbildningar

Förskolläraryrket och Grundläraryrket inriktning fritidshem ges idag i såväl Norrköping som i decentraliserad form på andra lokala campus/lärcentra. Lärarna finns i Norrköping och undervisningen streamas till de studenter som deltar på plats på ett lärcentra/lokalt campus. Alla studenter, oavsett studieort, har därmed en campustillhörighet och en studiegrupp där

³¹ *Beslut om förlängning av användning av urvalsmodell vid antagning till Socionomprogrammet 2022–2024 (dnr LiU-2021-00762), Beslut om förlängning av användning av urvalsmodell vid antagning till kandidatprogrammet i Human Resources 2022–2024 (dnr LiU-2021-00761) samt Beslut om förlängning av särskilt urval till läkar- och sjuksköterskeprogrammet från och med vårterminen 2020 till och med höstterminen 2021. (dnr LiU-2018-03393)*

³² *Ibid. Uppföljning redovisas för Socionomprogrammet och kandidatprogrammet i Human Resources under Bedömning samt för läkar- och sjuksköterskeprogrammet under Bakgrund.*

man stöttar och hjälper varandra. De orter LiU idag samarbetar med är Västervik, Hultsfred, Vimmerby, Katrineholm, Nyköping och Motala.

Den primära målgruppen för de decentraliserade utbildningarna är personer som är mitt i livet, som inte har studerat tidigare och som av familjeskäl eller andra skäl inte har möjlighet att flytta till en studieort för att kunna studera. I och med att utbildningen kommer geografiskt nära dessa studenter breddas rekryteringen till utbildningarna och underlättar yrkesväxling. I arbetet med decentraliserade utbildningar genomförs en rad olika insatser för att rekrytera personer som redan är yrkesverksamma i förskola och fritidshem, men som saknar lärarutbildning. Till exempel anordnar LiU och kommunerna gemensamt särskilda informationsträffar riktade till redan anställda, där universitetet informerar om utbildningen och arbetsgivaren informerar om vilket stöd de erbjuder under utbildningens gång, löneutveckling för förskollärare etc.

I rekryteringsarbetet samverkar LiU med lokala campus/lärcentra, kommunernas utbildningsförvaltning, kommunal studievägledning och vuxenutbildning. Flera av universitetets samverkanskommuner har en låg andel högskoleutbildade vilket gör att de har svårt att klara av vissa delar av den kommunala välfärden.

Inom ramen för projektet "Fler vägar in i läraryrket" har introduktionskurser på 15 hp utarbetats för såväl Förskolläraryrket som Grundläraryrket inriktning fritidshem. Kurserna ges sedan 2020 med 25 procents studietakt på distans med vissa fysiska träffar på lokala campus/lärcentra. Genom dessa kurser kan studenterna prova akademiska studier på deltid parallellt med sitt arbete och se om utbildningarna är något för dem. Studenter som slutför kursen och söker vidare till aktuellt program har möjlighet att tillgodoräkna 15 hp i programmet.³³

LiU har sökt och av UHR beviljats att ge ett erfarenhetsbaserat grundläraryrketprogram med inriktning fritidshem där tre års yrkeserfarenhet är ett förkunskapskrav. Utbildningen ges med 75 procents studietakt för att möjliggöra att kombinera studier och arbete på deltid. Även denna utbildning, som startar hösten 2021, kommer ges i decentraliserad form, för att möta en bredare målgrupp.³⁴

Utbildningarna följs upp, gällande söktryck, antagning och studieresultat av programansvariga, utbildningsledare och kommunikatör. De uppföljningar som gjorts hittills visar att Linköpings universitet till stor del når den avsedda målgruppen. Som exempel visas i tabell 2 åldersfördelningen för registrerade studenter inom Grundläraryrketprogrammet inriktning fritidshem hösten 2020.

³³ Portalsida Fler vägar in

³⁴ Portalsida Grundläraryrketprogrammet med inriktning mot arbete i fritidshem - erfarenhetsbaserat

	Åldersgrupp upp till 24 år	Åldersgrupp 25–34 år	Åldersgrupp 35 år och äldre
Norrköping (ordinarie campus)	58%	35%	8%
Nyköping (decentraliserad utbildning)	19%	49%	32%
Västervik (decentraliserad utbildning)	16%	73%	12%
Genomsnitt för hela gruppen	43%	45%	12%

Tabell 2. Åldersfördelning registrerade studenter.

Genomförda uppföljningar visar också att en hög andel av de som söker de här utbildningarna i första hand inte samtidigt söker utbildningen på någon annan ort. Det tyder på att LiU når en målgrupp som inte är beredda att flytta för att studera.

Uppföljningen av studieresultat från Förskolläraryrkeprogrammet första år som decentraliserad utbildning visar att studenterna på lokala campus/lärcentra har jämförbar, och i vissa fall till och med högre, genomströmning än studenter på ordinarie campus.

Exempel 5: Motverka sned könsfördelning

Utbildningarna vid LiU har i stort sett samma utmaningar som övriga lärosäten i Sverige när det gäller snedfördelning mellan antalet män och kvinnor på utbildningarna. Den breddade rekryteringen har ofta fokuserat på att få fler kvinnor till ingenjörsutbildningarna. Dock är även rekrytering av män till traditionellt kvinnodominerade utbildningar en utmaning.

På vissa av universitetets datautbildningar är andelen kvinnor mycket låg. Programnämnden för data- och medieteknik har genomfört flera extra insatser mellan åren 2015 och 2020 för att motverka sned könsfördelning och satte som mål att öka andelen kvinnor med 10 procentenheter på fem av nämndens program. En ökning har skett med 5 procentenheter, vilket visar på att insatserna gett visst resultat.

2015 startades ett projekt i syfte att öka antalet kvinnor på utbildningar inom data- och medieteknik. En förstudie visade att enbart rekryteringsåtgärder endast hjälper upp söksiffrorna på kort sikt, och att antalet sökande snabbt minskar igen när kampanjerna slutar. Fokus blev därför att först lägga resurser på att få de kvinnor som redan sökt till utbildningarna att trivas, stanna kvar och genomföra sina studier, för att senare arbeta med rekryteringsfrågan. Exempel på vidtagna åtgärder är de första programmeringskurserna omarbetades för att kunna möta studenter på olika nivåer och workshoppar i studentbemötande genomfördes med lärargrupperna för att få förståelse för hur en minoritet kan uppleva sin situation. Insatserna följs upp exempelvis via uppföljning av kurserna, bemötande (via kursutvärdering), ansökningstalen och träffar med studentsektionerna.

En stor utmaning är den ”lågstatusstämpel” som flera av de kvinnodominerade utbildningarna och yrkena har vilket försvårar rekryteringen av män. Lärosätet arbetar tillsammans med Region

Östergötland med framtagandet av informationsmaterial i form av filmer som kan visa upp en mer attraktiv bild av vad vårdprofessionerna innebär. En diskussion pågår med regionen i syfte att göra utbildningarna attraktivare genom att tydliggöra hur utvecklingsmöjligheterna ser ut efter examen.

Vikten av förebilder går inte att överskatta i arbetet med breddad rekrytering. Bland annat pågår sedan 2020 ett aktivt arbete inom Förskolläraryrket för att rekrytera manliga VFU-handledare. Linköpings universitet medverkade 2019 i Vera-projektet där Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA) besökte 12 lärosäten för att prata om kvinnor i ingenjörsyrket.

Eventet Quintek är ett exempel på en aktivitet som genomförs för att motverka sned könsfördelning. Under några dagar varje år erbjuds 60 unga kvinnor och ickebinära som läser naturvetenskapliga och tekniska programmen på gymnasiet i LiU:s närområde att delta i Quintek-dagarna. Syftet med eventet är att, tillsammans med kvinnliga studenter, introducera eleverna i teknik och naturvetenskap (NA/TE) på universitetet och få fler kvinnor och icke-binära att upptäcka ingenjörsutbildningarna. Under 2021 genomförs Quintek digitalt vilket gör att ett betydligt större antal deltagare kan tas emot och inbjudan sprids därför till samtliga gymnasieskolor i landet som har NA/TE.³⁵ De uppföljningar som gjorts efter Quintek visar att många av de unga kvinnor och ickebinära som deltagit på eventet har fått ett ökat intresse för att läsa teknik och naturvetenskap på universitet. I den enkät som genomförs vid terminsstart för de nya studenterna framkommer att en del som har deltagit i Quintek går vidare till att läsa exempelvis civilingenjörsprogram på LiU.

³⁵ Portalsida Quintek

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.

Reflektioner SWOT

Under framtagandet av självvärderingen har reflektioner och analyser gjorts fortlöpande. Processen med att göra SWOT-analysen påbörjades som diskussioner inom arbetsgruppen och har vidare löpt parallellt med skrivandet av självvärderingen. En expert från HR-avdelningen ledde en workshop under vilken SWOT-analysen arbetades fram utifrån interna processer och UKÄ:s mall och beskrivningar.

Under arbetet med självvärderingen har det blivit tydligt att det finns både fördelar och nackdelar med den samorganisering av uppdragen Breddad rekrytering och Lika villkor som LiU valt att göra. Det finns styrkor i form av synergieffekter där värdefull kompetens inom områdena tas tillvara. Det finns även svagheter med nuvarande organisation då tydlig strategi och målsättning för Breddad rekrytering saknas. Detta kan hanteras utan att organisationen behöver ändras, genom att återinföra en särskild handlingsplan för Breddad rekrytering, i enlighet med förslag i Strategi- och handlingsplan för Lika villkor. Ett alternativ kan vara omplacering av Breddad rekrytering till annan plats i organisationen. Vidare saknas tydlighet i ansvarsfördelning inom lärosätet när det gäller såväl genomförande som samlad uppföljning och utvärdering. Trots det samordningsansvar som ligger på Lika villkor är det oklart hur och till vem KOM, utbildningsprogram, institutioner eller fakulteter rapporterar rörande de insatser som de utför för breddad rekrytering. Dessa kopplingar mellan samordnande ansvar och utövande ansvar kan förstärkas.

Utöver förstärkning och tydliggörande av ansvarsfördelning framstår även behovet av att se över lärosätets strategiska arbete rörande breddad rekrytering. Det kan handla om att ta fram en tydligare vision och målsättning där mätbara mål blir ett viktigt verktyg för det fortsatta strategiska arbetet, och kan ligga till grund för prioriteringar.

Avsaknad av tydliga mätbara målsättningar försvårar uppföljning och utvärdering av arbetet med breddad rekrytering. Det saknas också förutsättningar för att följa upp alla aspekter av uppdraget, bland annat utifrån att det finns generella begränsningar vad gäller möjligheten att föra statistik över känsliga uppgifter. Mot den bakgrunden är LiU betydligt bättre på att följa upp sned könsfördelning än obalans i någon av de andra diskrimineringsgrunderna.

Möjligheter och hot enligt SWOT-analysen är till största delen sådant som ligger utanför LiU:s kontroll och möjlighet att påverka. Det är trots det viktigt att Linköpings universitet fortsatt gör insatser för att påverka samhällsnormer och attityder samt verkar för att fler ska känna att högre utbildning är något för dem.

Styrkor	Svagheter
<ul style="list-style-type: none"> • LiU har en bred definition av breddad rekrytering vilket ger frihet och handlingsutrymme. • Lika villkor samorganiseras med Breddad rekrytering för synergieffekter. • En organisationsförändring har gjorts för att utveckla arbetet med Lika villkor och breddad rekrytering och beslutsfattandet har flyttats från universitetsstyrelse till rektor vilket underlättar strategisk styrning och ett mer sammanhållet genomförande. • LiU:s organisation är sammanhållen med få fakulteter, få institutioner och en relativt liten ledningsgrupp vilket kan vara bra för strategiskt arbete och planering. • LiU har ett brett utbildningsutbud med arbetsintegrerad lärarutbildning, distansutbildning och andra alternativa former som möjliggör för fler att ta del av utbildning. • Många aktiviteter och initiativ tas gemensamt av Kommunikations- och marknadsavdelningen, fakulteterna och institutionerna för att nå och locka en bred målgrupp. • Stödfunktioner finns för breddat deltagande, dessa resurser är tillgängliga för samtliga studenter. Stödfunktionerna finns synliggjorda för nuvarande och presumtiva studenter. • Svårighet att fylla platser som ett incitament till att jobba mer aktivt med att nå de grupper som inte redan studerar. • LiU är mitt i ett övergripande strategiarbete och kommer att använda lärdomarna från UKÄ:s granskning. 	<ul style="list-style-type: none"> • Den breda definitionen av breddad rekrytering där även breddat deltagande ingår innebär en risk för att den breddade rekryteringen inte kommer i fokus och att det blir svårare att arbeta prioriterat med uppdraget. • Saknas tillräcklig kunskap om uppdragets innebörd i delar av verksamheten. • Styrning och genomförandet av uppdraget är inte tillräckligt strukturerat med tydliga prioriteringar och mål. • Svårt att följa "den röda tråden" i processen från styrning och organisation till genomförande och uppföljning av uppdraget breddad rekrytering. • Breddad rekrytering och breddat deltagande samorganiseras med Lika villkor och saknar egen handlingsplan. • Mätbara och tydliga mål saknas, vilket försvårar uppföljning. • Saknas underlag för att följa upp utifrån alla diskrimineringsgrunder.

Möjligheter	Hot
<ul style="list-style-type: none"> • Uppdraget breddad rekrytering är framskrivet i Högskolelagen vilket ger stöd för arbetet. • Avsaknad av nationell definition samt öppet formulerat uppdrag innebär frihet för lärosätet i att definiera, välja inriktning och prioritera i arbetet med breddad rekrytering. • Nationell tendens att fler söker högre utbildning. • Satsning på digitalisering ger möjlighet för fler att studera som av olika skäl inte kan eller vill vara på plats. <ul style="list-style-type: none"> ○ Förstärkt möjlighet i och med lärdomar från pandemi. • Många utbildningar som leder till ett tydligt yrke tenderar att attrahera studenter från studieovana hem. • UKÄ:s tematiska granskning. 	<ul style="list-style-type: none"> • Politiska beslut kan ändra agendan för lärosäten relativt snabbt och försvårar långsiktigt arbete. • Många uppdrag och krav från regering och myndigheter som lärosätet har att hantera vilket kräver omfattande resurser och påverkar långsiktig planering. • Ingen tydlig nationell definition av breddad rekrytering ger frihet men innebär också svårigheter att bryta ner och konkretisera uppdraget. • Svårigheter med uppföljning av uppdraget. • Sociala normer styr vilka som går vidare till högre studier och är svåra att påverka på lärosätetsnivå. • Ekonomiska incitament ger större benägenhet att arbeta med breddad rekrytering till program/kurser med lågt söktryck. • Förutfattade meningar förekommer om att breddad rekrytering innebär att studenter har sämre förutsättningar att klara av sina studier. • Studenters ekonomiska förutsättningar ser olika ut, exempelvis kan tillgång och kostnad för studentbostäder påverka möjligheten att studera. • Digitalisering av utbildning ökar men hemmiljö och tillgång till utrustning kan utesluta vissa grupper. • Svårigheter med marknadsföring – vilka bilder visas upp? Hur illustreras mångfald utan att det ser tillgjort ut?