



Rektor

## **Lunds universitets självvärdering för Universitetskanslersämbetets granskning av arbetet med breddad rekrytering**

### **Bakgrund**

Universitetskanslersämbetet genomför på uppdrag av regeringen en granskning av de svenska lärosätenas arbete med breddad rekrytering. Granskningen genomförs som en tematisk utvärdering. Lunds universitet ska inom granskningen svara på en självvärdering om arbetet med breddad rekrytering. Självvärderingen ska vara Universitetskanslersämbetet tillhanda senast den 3 maj.

Utbildningsnämnden beslutade den 28 oktober 2020 att tillsätta ett projekt för att genomföra självvärderingen. Inom ramen för projektet har ett förslag till svar på självvärderingen tagits fram. Svaret har inför beslut av utbildningsnämndens ordförande gått på remiss till fakulteterna, och diskuterats i projektets styrgrupp och projektgrupp. Även forskarutbildningsnämnden har deltagit i arbetet.

Utbildningsnämnden har beslutat att föreslå rektor att fastställa och lämna in Lunds universitets självvärdering för Universitetskanslersämbetets granskning av arbetet med breddad rekrytering i enlighet med bilaga.

### **Beslut**

Universitetet beslutar att fastställa och lämna in Lunds universitets självvärdering för Universitetskanslersämbetets granskning av arbetet med breddad rekrytering i enlighet med bilaga.

Beslut i detta ärende har fattats av undertecknad rektor i närvaro av förvaltningschef Susanne Kristensson efter hörande av representant för Lunds universitets studentkårer och efter föredragning av sektionschef Margareta Nordstrand, Sektion Externa relationer. I handläggningen av ärendet har projektledare Gunilla Carlecrantz deltagit.

Erik Renström

Rektor

## Lunds universitets självvärdering för Universitetskanslersämbetets granskning av arbetet med breddad rekrytering

### Bakgrund

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

Bland de prioriterade områdena i Lunds universitets strategiska plan 2017-2026, anges att mångfald i utbildning och forskning ska stärkas genom breddad rekrytering. Vilket visar på vikten av detta arbete.

Det finns dock ingen vedertagen nationell definition av begreppet breddad rekrytering. Så inte heller vid Lunds universitet, vilket på olika vis kommer att speglas i denna självvärdering och SWOT-analys.

Arbetet med denna självvärdering har letts av en grupp medarbetare från samtliga fakulteter samt enheter vid den gemensamma förvaltningen.

Här följer en beskrivning över Lunds universitets (LU) specifika förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering. Enligt instruktionerna besvaras fråga 1 nedan genom att vi också här kort beskriver, analyserar och värderar arbetet med breddad rekrytering utifrån dessa förutsättningar.

#### Lunds universitet är:

- **ett av Sveriges största universitet med cirka 44000 studenter och 8000 medarbetare i Lund, Helsingborg och Malmö**
  - Med andra ord är det många medarbetare som skall känna till vad som förväntas av dem i arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. Och samtidigt ett stort antal studenter som omfattas av aktiviteter inom breddat deltagande. En utmaning är att nå ”rätt” studenter och få dessa att känna sig inkluderande utan att känna sig utpekade.
- **ett brett universitet – omfattar många olika ämnesdiscipliner och forskning vid nio olika fakulteter**
  - Målsättningen för arbetet med breddad rekrytering skiljer sig åt mellan olika ämnesdiscipliner. Vad som utgör ”underrepresenterade grupper”

inom ett ämne är inte detsamma i andra ämnesdiscipliner. Olika bakgrundsfaktorer måste därmed ges olika betydelse för att uppnå breddad rekrytering.

- Detta utmanar möjligheten att använda ett gemensamt övergripande begrepp av breddad rekrytering för hela universitetet och att kunna sätta övergripande gemensamma mål och nyckeltal för arbetet vid LU. Paradoxalt nog är det just framförallt med övergripande siffror som universitetet ofta jämförs med andra lärosäten, om vi lyckats eller ej i vårt arbete med breddad rekrytering.
- **ett decentraliserat universitet – med decentraliserad styrning**
  - LU är ett decentraliserat universitet med decentraliserad styrning vad gäller organisation och processer, som dessutom varierar mellan fakulteterna. Vissa fakulteter i sin tur kännetecknas av en centraliserad organisation medan andra har en uttalat decentraliserad organisation och styrning.
  - Arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande ser därför olika ut vid fakulteterna. Det gäller typen och omfattningen av de breddade rekryteringsaktiviteterna samt även resurser som satsas. Vid någon fakultet genomförs alla aktiviteter som en del i fakultetens ordinarie utbildningsuppdrag och finansieras genom detta, vid andra finansieras aktiviteterna på annat vis.
  - Olikheten kan påverka att alla studenter inte får likartat stöd, beroende av vilken utbildning de valt att studera. Detta är viktigt att utreda. Ett exempel är tillgången till karriärservice, stöd i arbetssökande och kontakt med framtida arbetsgivare, som skiljer sig från ingen verksamhet alls på vissa fakulteter till etablerade karriärcentrum på andra. Studenter från en icke-akademisk bakgrund saknar ofta relevanta nätverk att både få kunskap kring arbetssökande samt kontakt med möjliga arbetsgivare.
- **ett universitet som ger bilden av att vara ett prestigeuniversitet med höga antagningskrav och högpresterande studenter**
  - Medarbetare vittnar om att bilden av LU som ett prestigeuniversitet med höga antagningskrav och högpresterande studenter, anrikt och forskningstungt, kan avskräcka presumtiva studenter med en icke-akademisk bakgrund. Detta medför att lärosätet måste arbeta extra för att nå ut till dessa studenter.
  - Det är lika viktigt att senare få dessa studenter att känna sig välkomna i både studentlivet och det akademiska livet vid LU. Här gör studentkårerna och studentföreningarna en viktig insats.
  - De som arbetar med internationell studentrekrytering vittnar om att internationella studenter ser bilden av Lund som ett prestigeuniversitet som något positivt – oavsett bakgrund.
  - Likaså uppfattar medarbetare som arbetar med arbetslivsrelationer att studenter med en breddad bakgrund ser det som en fördel i kontakten med presumtiva arbetsgivare, att kunna visa upp ett examensbevis från LU.

- **ett lärosäte med stort söktryck på många utbildningar - Förstavalet... nationellt samt internationellt...**
  - LU är ett populärt universitet och ligger i topp vad gäller ansökningar, både i den nationella samt den internationella omgången. Detta pressar också upp meritvärdet som krävs för att antas till de populäraste kurserna och programmen.
  - Till mastersprogrammen efterfrågas ofta motivationsbrev. Information om urvalsgrunderna skiljer sig dock åt mellan olika institutioner eller program och det råder i vissa fall oklarheter vilken roll motivationsbrevet spelar. Detta ses för närvarande över i ett projekt från den universitetsgemensamma Antagningen, så inga oklarheter finns i informationen till studenterna.
  - LU har byggt upp egna stipendier riktade till internationella studenter "Lund University Scholarship" som riktar sig till icke EU/EEA- studenter som sökt till LU. Fakulteterna styr själva över vilka studenter som erhåller dessa stipendier, som kan vara avgörande om en antagen student i slutändan kan studera vid LU.
- **ett lärosäte med många unga studenter**
  - Åldersfördelningen på nybörjarstudenterna på LU skiljer sig från riksgenomsnittet genom att en högre andel är under 25 år. År 2020 var nära 70 procent av nybörjarstudenterna på program med tillträde på grundnivå under 25 år nationellt - vid LU var andelen nära 90 procent. Effekten av detta är oklar.
  - Att studenter som nått en bit på väg i sin utbildning möter yngre elever har en stor påverkan att skapa intresse för högre utbildning. Olika insatser som redan idag görs påvisar detta. För de äldre studenterna är det också en viktig erfarenhet att få dela med sig av sina kunskaper och samtidigt tränas i kommunikativa färdigheter och ses som en resurs att bidra till bilden av LU som ett inkluderande lärosäte.
  - Även LU alumner är viktiga förebilder för unga studenter och bidrar genom bland annat föreläsningar och interaktiva workshops med studenter. Men det är också viktigt att skapa intresse från möjliga studenter även i äldre ålderskategorier. I bloggar, nyhetsbrev och andra medier används porträtt av alumner i olika åldrar (förutom bland annat olika kön, karriärstatus och utbildningsbakgrund).
- **ett universitet med många internationella studenter**
  - Vad gäller de internationella studenterna vet vi egentligen ganska lite om denna grupp. Uppgifter om exempelvis föräldrarnas utbildningsnivå, ekonomiska förutsättningar och andra faktorer är okända. Denna information kan vi inte heller få fram via exempelvis SCB. Vi vet inte heller vilken nationalitet den sökande har, utan får förlita oss på uppgifter om den sökandes uppgivna förutbildnings- och adressland.
  - Vid diskussioner av begreppet breddad rekrytering har det också uppstått frågetecken om man bör räkna in arbetet med rekrytering av internationella studenter i arbetet med breddad rekrytering. Lagstiftningen säger att "Högskolorna skall också aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan", vilket får ses omfatta all verksamhet.

- **ett regionalt lärosäte och samtidigt ett internationellt top-100 universitet**
  - I samband med en tidigare utredning tittade man på var LUs nybörjarstudenter kom från höstterminen 2016. Siffrorna visar att en stor del av LUs studenter kom från Skåne (31,9 %). Den största gruppen utgjordes dock av internationella studenter, som kom till Lund för att studera på ett program eller ett utbyte (41,6%). Cirka 2100 internationella studenter valde att göra sina utbytesstudier i Lund under 2016. Resterande 26,5% av studenterna som kom till LU höstterminen 2016 kom från övriga Sverige.
  - Man tittade också samtidigt på var skåneeleverna valde att studera, när de valde högskola/universitet. En majoritet (31,6%) valde Lund, följt av Malmö (24,8%) och Kristianstad (9,5%). Alltså valde en majoritet av de elever i Skåne som valde att studera vidare, att stanna i regionen (65,9%).
  - Dock råder det en väldigt ojämn bild var studenterna kommer från i Skåne. Det finns ett antal kommuner i vårt närområde vars elever har en väldigt låg procentuell övergång till högre studier.
  - På så vis kan LU sägas utgöra ett regionalt lärosäte men samtidigt också ett internationellt top-100 universitet, vilket påverkar arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

*De två första utvärderingsfrågorna är övergripande frågor som ska besvaras genom att beskriva, analysera och värdera hur lärosätet tar sig an arbetet med kravet i högskolelagen om att bredda rekryteringen till högskolan.*

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

*Den första frågan kan besvaras genom att lärosätet beskriver, analyserar och värderar t.ex. hur lärosätet tolkar vad uppdraget att aktivt främja och bredda rekryteringen innebär utifrån lärosätets specifika förutsättningar.*

*Det kan handla om att beskriva, analysera och värdera om det finns en koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övergripande strategi och strategiska mål.*

*Om lärosätet har fastställt målsättningar för arbetet med breddad rekrytering och identifierat målgrupper, ge exempel genom att beskriva, analysera och värdera dessa och hur de relaterar till varandra. Lärosätet kan även beskriva hur de får kännedom om sin studentpopulation på utbildningsnivå och lärosätetsnivå, samt hur studentpopulationen följs upp.*

Det finns idag inga nationella uppsatta mål för arbetet med breddad rekrytering. Det är därför upp till varje lärosäte, även LU, att tolka och beskriva vad breddad rekrytering är och när man har uppnått det.

Under mitten av 2010-talet genomfördes en **utredning** vid LU, på uppdrag av den universitetsgemensamma utbildningsnämnden, för att utforma förslag till arbetet med breddad rekrytering (Dnr STYR 2015/1124). I utredningsarbetet framkom att **den övergripande självbilden är att Lunds universitet är ett universitet öppet för alla**. Så vill medarbetarna att universitetet ska uppfattas av vår omvärld. Men olika omständigheter påverkar. Det är fortfarande ett faktum att föräldrarnas utbildningsnivå påverkar rekryteringen till högre studier, så även till LU. Cirka

60% av de studenter som påbörjade sina studier under 2019 hade högutbildade föräldrar och här finns en utmaning att locka fler studenter från icke-akademiska miljöer till universitetet.

**Lunds universitets strategiska plan 2017–2026** är den universitetsgemensamma plan som anger den övergripande riktningen för all verksamhet. I inledningen står att ”Den strategiska planen lyfter utvecklingsområden som är avgörande för en framgångsrik utveckling de kommande 10 åren.” Bland de prioriterade områdena anges **att mångfald i utbildning och forskning ska stärkas genom breddad rekrytering.**

Ytterligare ett viktigt styrande dokument är **Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald** (Dnr PE 2011/177) som bland annat anger att ”I likabehandlingsarbetet prioriterar Lunds universitet ... : Systematiskt och målmedvetet arbete för att öka jämställdhet och mångfald vid rekrytering och mottagning av studenter. ... Ökad tillgänglighet och anpassning så att alla har samma möjligheter att studera och arbeta vid Lunds universitet.”

I utredningen, som nämns ovan, ingick också att klargöra vad LU lägger i begreppet breddad rekrytering, genom ett stort antal intervjuer med medarbetare och studenter. Utifrån intervjuerna utkristalliserades följande beskrivning för att uppnå breddad rekrytering:

### **1. Lunds universitet skall arbeta för mångfald i utbildningen.**

Mångfald skall prägla studentpopulationen. Och allas lika rättigheter och möjligheter skall främjas oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

### **2. Lunds universitet skall arbeta för att motverka social snedrekrytering till universitetet.**

Med social snedrekrytering till universitetet avses här när individer från olika sociala bakgrunder börjar vid universitetet i olika utsträckning. När social snedrekrytering föreligger i högskolan så avspeglar den inte den sociala sammansättningen i befolkningen. För att motverka social snedrekrytering skall universitet alltså identifiera underrepresenterade grupper.

### **3. Lunds universitet skall stimulera underrepresenterade grupper att söka sig till högre utbildning.**

Med underrepresenterade grupper menas här elever som bidrar till att öka mångfalden inom studentpopulationen, elever från olika sociala bakgrunder samt från en icke-akademisk bakgrund, eller från ett geografiskt område som uppvisar lägre procentuell övergång till högre studier. Elever från ett bredare geografiskt upptagningsområde både nationellt såväl som internationellt.

*Utredningen ovan slog också fast att alla aktiviteter som genomförs inom arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande skall innehålla budskapet att LU är: Ett inkluderande universitet som inspirerar och välkomnar alla till högre studier. Ett universitet som engagerar och stödjer studenterna under och efter utbildningen och ger kunskapen att bidra till en bättre värld.*

Utredningens rapport och åtgärdsförslag redovisades i den universitetsgemensamma utbildningsnämnden.

## 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

*Frågan om hur lärosätet skapar ramar och förutsättningar kan besvaras genom att lärosätet beskriver, analyserar och värderar hur arbetet styrs, organiseras och hur ansvaret fördelas inom olika delar av lärosätet.*

*Lärosätet kan t.ex. redogöra för på vilken nivå i organisationen som målsättningar beslutas och om arbetet integreras i ordinarie styrsystem.*

*Ge gärna exempel från hur arbetet styrs och organiseras och på hinder som försvårar arbetet.*

Den **universitetsgemensamma utbildningsnämnden** ansvarar för fakultetsövergripande strategiska utbildningsfrågor på grundnivå och på avancerad nivå. Den **universitetsgemensamma forskarutbildningsnämnden** ansvarar för fakultetsövergripande strategiska utbildningsfrågor på forskarnivå. Uppdragen omfattar också kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling. Nämnderna, som bland annat består av representanter för samtliga fakulteter samt studentkårerna, beslutar i utbildningsrelaterade respektive forskarutbildningsrelaterade frågor på delegation från rektor.

Arbetet med rekrytering (vilket inkluderar breddad rekrytering) hanteras mestadels som andra utbildningsrelaterade frågor vid LU, vilket innebär att fakulteterna har det delegerade ansvaret. Det finns en styrka i att inte separera frågor om breddad rekrytering från andra utbildningsfrågor. Därför ser det olika ut hur arbetet med breddat deltagande styrs, drivs och organiseras på fakulteterna. Här följer några exempel:

Vid **Medicinska fakulteten** är arbetet fördelat mellan fakultets- och programledningar, och mellan olika nämnder och enheter. Sedan oktober 2019 finns det en arbetsgrupp under grundutbildningsnämnden som fakultetsgemensamt arbetar med att utveckla arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande.

Vid **Samhällsvetenskapliga fakulteten** hanteras frågorna av utbildningsråd respektive forskarutbildningsråd, under ledning av prodekan respektive vicedekan. Mycket av det operativa arbetet sker på institutionsnivå. Under 2021 har utbildningsrådet startat en extra satsning på breddad rekrytering och breddat deltagande. En projektgrupp har fått i uppdrag att kartlägga pågående aktiviteter vid institutionerna och fakulteten inom breddad rekrytering och breddat deltagande, ta fram goda exempel från andra fakulteter och universitet samt identifiera områden att arbeta vidare med.

Vid **Juridiska fakulteten**, styrs arbetet med breddad rekrytering av ett antal handlingsplaner. För varje handlingsplan finns en ansvarig nämnd eller kommitté, som årligen följer upp arbetet med handlingsplanen och hur handlingsplanens mål uppfyllts. Detta rapporteras därefter till fakultetsstyrelsen. Det är genom denna process den huvudsakliga styrningen och uppföljningen av fakultetens arbete med breddad rekrytering sker. Det praktiska arbetet med breddad rekrytering samordnas inom en av fakultetens administrativa avdelningar. Alla aktiviteter för breddad rekrytering och breddat deltagande som en del i fakultetens ordinarie utbildningsuppdrag och finansieras genom detta. Fakulteten anser att detta gör åtgärderna robusta och långsiktigt hållbara.

Vid **LTH** följer arbetet LTHs strategiska plan ”Att aktivt arbeta med grundskolor och gymnasium för stärkt breddad rekrytering, ökat intresse för studier...” och frågor om breddad rekrytering och breddat deltagande hanteras vid Ledningsgruppen för Jämställdhet, Likabehandling och Mångfald. LTH:s ledning

har även utsett en person med ett speciellt uppdrag att se över arbetet med breddad rekrytering och att utveckla detta arbete.

Vid **Naturvetenskapliga fakulteten** ansvarar utbildningsnämnden för att arbetet med breddad rekrytering främjas i utbildningsverksamheten. Utbildningsnämnden samarbetar med fakultetens arbetsmarknadsråd i frågor avseende arbetsmarknad och anställningsbarhet samt med fakultetens kommitté för jämställdhet och lika villkor avseende frågor om jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv i utbildningarna. Från fakultetens sida uttrycker man ett behov av att ta fram statistik för alla utbildningsnivåer för att tydliggöra målgrupper, analysera behov av aktiviteter och göra uppföljningar.

Insatser för att öka breddat deltagande för studenter anges i **Konstnärliga fakultetens** strategiska plan (2018-2022). Arbetet består dels av att rekrytera från nya målgrupper,

stärka kontakten och samarbeten med det omgivande samhället, och dels i att skapa fortbildningskurser för livslångt lärande.

**Ekonomihögskolan** arbetar sedan 2020 med en extra satsning kopplad till breddad rekrytering och breddat deltagande.

För att utbyta information och erfarenheter träffas olika **nätverk** regelbundet vid LU, med representanter från samtliga fakulteter. Även om dessa nätverk inte har som huvuduppgift att diskutera breddad rekrytering och breddat deltagande är de viktiga aktörer i utvecklingen av detta arbete.

Huvudansvar för den universitetsgemensamma studentrekryteringen ligger inom ramen för sektionen **Externa relationer (ER)** som samordnar rekryteringsaktiviteterna vid LU tillsammans med fakulteterna, både nationellt och internationellt. Här finns också universitetets gemensamma enheter för **Arbetslivssamverkan och Alumnrelationer**. ER har också sedan ett beslut i den universitetsgemensamma utbildningsnämnden fått ett **uppdrag att arbeta med breddad rekrytering** tillsammans med fakulteterna och annan stödverksamhet inom LU.

Gruppen för **Nationell studentrekrytering** arbetar integrerat med breddad rekrytering, till exempel med tryckt- och digitalt material som visar att LU är till för alla. I foto och film med mera inkluderas mångfald. I alla rekryteringsprojekt lyfts de stödfunktioner som finns för studenter på Lunds universitet, som exempelvis studievägledning, pedagogiskt stöd och SI-mentorer.

Gruppen för **Internationell Marknadsföring och Rekrytering (IMR)** fokuserar sin verksamhet på att säkra den geografiska mångfalden vid rekrytering till universitetets utbildningar, med tyngdpunkt på internationell rekrytering.

Vid **sektionen för Student och Utbildning (SoU)** är det den **Allmänna studievägledningen** som informerar presumtiva studenter om möjligheterna till studier vid LU samt vägleder under studietiden, i samarbete med studievägledarna på fakulteter och institutioner. Vid sektionen finns också **Pedagogiskt stöd** som tillsammans med berörda institutioner erbjuder stöd till studenter med funktionsnedsättning. Inom samma avdelning finns också **Studieverkstaden** som erbjuder studenter (även internationella studenter) individuell handledning och kortare kurser i studieteknik och akademiskt skrivande. Vid denna sektion finns även resurser för att utveckla arbetet med validering och reell kompetens i samarbete med fakulteterna.



Avdelningen för **uppdragsutbildning** vid LU arbetar i enlighet med förordningen för uppdragsutbildning med att organisera personalutbildning, eller utbildning som behövs av arbetsmarknadsskäl eller av biståndspolitiska skäl. Då antagningen till uppdragsutbildningar sker på annat sätt än via det formella antagningssystemet, nås också grupper som inte vanligen skulle läsa vid LU. I flera fall är dessa utbildningar en första kontakt med universitetet och en väg in till att söka ordinarie utbildningar i nästa steg. Exempelvis har deltagare från Sida-finansierade kapacitetsutvecklingsprogram sökt sig vidare till mastersprogram eller doktorandtjänster vid universitetet.

**Rekryteringsinsatserna** vid LU omfattar bland annat deltagande i utbildningsmässor inom och utanför Sverige, skolbesök, handledning av elever inom SI, inspirationsdagar och Öppet Hus, samverkan med folkhögskolor och rekrytering via sociala medier. Vid LU görs många insatser av skolsamverkan som riktar sig till framförallt gymnasieskolor.

I början av varje termin ordnas **introduktionsaktiviteter** för alla studenter på central-, fakultets- institutions- och programnivå i olika utsträckning, med syfte att få alla studenter, oavsett bakgrund, att känna sig bekväma och hemma i studiemiljön.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

*De övergripande utvärderingsfrågorna ska besvaras 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.*

### 3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?

Arbetet med breddad rekrytering är en angelägenhet för hela LU och bedrivs idag både på gemensam, fakultets- och institutionsnivå.

Här har vi valt att ge fem breda exempel på arbete som pågår inom olika delar av universitetet indelat i följande kategorier: 1. Inspiration, 2. Före, 3. Under, 4. Efter samt 5. Forskarutbildning. Beskrivningarna ska ses som ett axplock av det arbete, både inom breddad rekrytering och breddad deltagande, som pågår inom LUs stora och breda verksamhet. Mer information om arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande finns samlat på **LUs medarbetarwebb**.

Notera att pandemin naturligtvis också påverkar verksamheten vid LU och att en del av de aktiviteter som beskrivs därför fått en digital prägel i så stor utsträckning som det är möjligt under 2020 och 2021.

#### 1. Inspiration

- **Vattenhallen Science Center** öppnades 2009 i Lund och har sedan dess haft flera hundra tusentals besökare. Vattenhallen erbjuder skolbesök och utvecklar och genomför också fortbildningar för lärare, från förskola till gymnasium. Teknicsommarskolan är ett veckolångt dagläger där skolelever får prova på teknik och Naturvetenskapliga experiment tillsammans med studenthandledare. Experimentexpressen kallas den verksamhet där studenter vid LU åker ut med buss till skolor och olika festivaler och visar just experiment. Under 2020 startade Vattenhallen också en filial på Campus Helsingborg, för att stärka kontakterna med

elever och skolor i nordvästra Skåne, ett område som historiskt sett har lägre övergång till högre studier.

- **Lunds universitets kultur- och museiverksamheter (LUKOM)** består av; Lunds universitets botaniska trädgård, Lunds universitets historiska museum, Skissernas museum vid Lunds universitet, samt Odeum, som alla har utåtriktade verksamheter. Exempelvis deltar Skissernas bland annat i Bästa biennalen som är en bildkonstbiennal för barn och unga med Skåne, södra Småland och Halland som verksamhetsområde. Skissernas har också deltagit i projekt med barn i Rosengård, Malmö där de tillsammans med etablerade konstnärer fått utforma offentliga konstverk från grunden som idag är installerade i närområdet. Barnen har fått komma till Skissernas och deras konstverk är en del i arkivet över offentlig konst. Alla LUKOM verksamheter bedriver lovverksamhet för unga, bland annat har Skissernas och Botaniska trädgården en gemensam sommarkonstskola. För ett par år sedan anställde Botaniska trädgården en pedagog för att utveckla aktiviteter för skolsamverkan, där den gemensamma nämnaren är hållbarhet. Även Historiska museet har utarbetat aktiviteter riktade mot skolor som baseras på mål i de olika stadiernas läroplan. Liksom de andra LUKOM-verksamheterna använder de studentguider och studentvärdar med en bred bakgrund.

## 2. Före

### Skolsamverkan

- Bland annat **Juridiska fakulteten genomför skolbesök** i gymnasieskolor med låg övergång till högre studier. Fakultetens studentanställda mentorer håller en reguljär lektion i juridik enligt ämnesplanen i samhällskunskap. Lektionen hålls på ämnesplanens tema ”varierade undervisningsformer” och är en interaktiv resa genom juridiken på temat ”juridik finns i allt”. I slutet av lektionen informerar mentorerna om UJK:en – en kurs öppen för alla och som kan leda vidare till en plats på juristprogrammet.
- Flera fakulteter använder för ändamålet **utbildade studentambassadörer** i sina rekryteringsinsatser, att fungera som förebilder. Vid LTH omfattar utbildningen moment om värderingar, etik och förväntningar. LTH
- erbjuder också en utbildning med fokus på jämställdhet, ”Hur behandlar vi varandra och vad tycker vi om det?” - Normer, genus och makt.
- **Skapa din framtid** startade på LTH men drivs numera av **Campus Helsingborg**. Aktiviteterna syftar till att studenter med en blandad bakgrund besöker skolor och inspirerar elever från årskurs 8 att läsa vidare och våga förverkliga sina drömmar. Skolorna som väljs ut har ofta låg övergång till högre utbildning och eleverna kommer från en bakgrund där högskoleutbildning normalt inte är ett alternativ för framtiden.
- På LTH genomförs årligen **Her Tech Future**, som ska ge en inblick i hur det är att studera på LTH och inspirera kvinnor att söka till tekniska utbildningar. Evenemanget riktar sig till kvinnor som läser årskurs två på tekniska och Naturvetenskapliga gymnasieprogram och leds av kvinnliga faddrar som alla är studenter på LTH.
- LTH deltar också i **Teknikåttan** som varje år arrangerar en rikstäckande tävling för alla Sveriges åttondeklasser där eleverna får möjlighet att på

ett inspirerande och lärorikt sätt utveckla sina kunskaper inom teknik och naturvetenskap.

- **Doktorander i lärande** är ett samverkansinitiativ mellan Naturvetenskapliga fakulteten och ett antal nordvästskånska kommuner. Projektet fokuserar på inspirationsfyllda möten mellan barn/elever och doktorander som kommer ut till förskolor och skolor för att presentera sin forskning på ett pedagogiskt sätt.
- **Samverkansinläring – SI-PASS (SI)** som beskrivs nedan som en viktig del av arbetet med breddat deltagande har de senaste åren också kommit att användas som en metod för breddad rekrytering. Utbildade SI-ledare går ut på gymnasieskolor i Skåne och Halland, i ett projekt som bekostas av Region Skåne respektive Halland.
- De populära **NMT-dagarna** anordnas årligen av Naturvetenskapliga fakulteten, Medicinska fakulteten och LTH, och besöks varje år av runt 6000 gymnasieelever och lärare. Under en vecka i mars hålls omkring 300 populärvetenskapliga föreläsningar om olika aktuella ämnen.
- HT-fakulteterna anordnar tillsammans med Samhällsvetenskapliga fakulteten årligen konferensen **Att vägleda till studier i humaniora, teologi och samhällsvetenskap**, som riktar sig till studie- och yrkesvägledarna på gymnasieskolor med syfte att inspirera och ge information om fakulteternas utbildningar.

#### Folkhögskolesamverkan

- Teaterhögskolan inledde i augusti 2019 ett samarbete med Fridhems folkhögskola; ”**Fridhems Scenkonststudio**”. Utbildningen är tvåspråkig och deltagarna kommer från olika bakgrunder (bland annat utsatta bostadsområden) och med olika erfarenhet av teater. Samarbetet inleddes då både Teaterhögskolan i Malmö och Fridhems folkhögskola haft tankar på en utbildning i syfte att bredda rekryteringen till skolor för högre utbildning inom scenkonst, samt i förlängningen till svensk teater.
- **Folkhögskolan Hvilan** i Åkarp och Naturvetenskapliga fakulteten samarbetar sedan 2015 runt det Naturvetenskapliga basår som drivs av Hvilan. Fakulteten arrangerar studiebesök, laborationer, exkursioner och studievägledning för eleverna och har också skapat ett alternativt urval till alla sina nybörjarutbildningar för eleverna.
- Allmänna studievägledningen har regelbundna möten (tillsammans med representanter från Mau, HKR, SLU) med rektorer, lärare och studievägledare vid **skånska folkhögskolor** för att stärka samarbetet och inspirera eleverna till högre utbildning.

#### Förberedande & kompletterande insatser

- LTH driver ett **Tekniskt basår** som ger platsgaranti till valfri högskoleingenjörsutbildning vid LTH, samt behörighet att söka till brandingenjörs- och civilingenjörsutbildningar.
- Hösten 2020 startade ett basår **med naturvetenskaplig inriktning** vid LU, huvudsakligen förlagt till Campus Helsingborg. Det genomförs som en inriktning inom det tekniska basåret och drivs av LTH i samarbete med Naturvetenskapliga fakulteten. Endast ett fåtal basårsutbildningar i Sverige ger motsvarande kompetens. Godkänt basår ger platsgaranti till Naturvetenskapliga fakultetens nybörjarutbildningar.

- Medicinska fakulteten initierar i år ett **hälsovetenskapligt basår**, som en viktig del i fakultetens arbete med breddad rekrytering. Alla studenter med godkända resultat på samtliga kurser inom basåret ges platsgaranti ett av följande utbildningsprogram: arbetsterapeut-, audionom-, fysioterapeut-, logoped-, röntgensjuksköterske- samt sjuksköterskeprogrammet.
- **UJIKen** – År 2010 utvecklade Juridiska fakulteten **Utvidgad juridisk introduktionskurs (UJIK)**, en nätbaserad grundkurs i vardagsjuridik, med uttalad målsättning att inspirera ungdomar från en studieovan miljö att prova på universitetsstudier. Kursen är öppen för alla med grundläggande behörighet för högskolestudier och har platsgaranti. Det är en intresseväckande utbildning som alla har nytta av oavsett vad man väljer att gå vidare med efter avslutad kurs, men det är också en prova-på-kurs i kvalificerade akademiska studier. Kursen används dessutom för att erbjuda en alternativ väg in på det mycket populära och översökta juristprogrammet. Varje termin erbjuds de 20 bästa studenterna en plats på juristprogrammet i Lund – oberoende av vilka studiemeriter de har i övrigt.
- Vid HT fakulteterna erbjuds **kurser i svenska som främmande språk & Filosofiska institutionens introduktionskurs till universitetsstudier** som en del av LUs övergripande introduktionstermin som syftar till att skapa en bredare ingång till högskolestudier.
- LU har under de senaste åren tittat över arbetet med **reell kompetens och validering** och förstärkt med resurser på gemensam nivå för att kunna stötta fakulteterna i detta utvecklingsarbete. Socialhögskolan erbjuder två fristående kurser på distans som motsvarar termin 1 och 2 på Socionomprogrammet och som efter prövning av reell kompetens kan ges särskild behörighet till programmet. Även Sjuksköterskeprogrammet har utvecklat bedömningen av reell kompetens i sitt urvalsförfarande.
- Efter 2015 års flyktingtopp startades ett projekt kallat **Stärka språket**, efter en donation av Birgit Rausing. Projektet var ett samarbete mellan Folkuniversitetet, HT fakulteterna samt SI-verksamheten vid LU. Syftet var att stärka svenskan hos nyanlända gymnasieelever men det fanns också ett behov för eleverna att diskutera framtiden, studier eller potentiella yrken. SI-ledarna ledde också studiebesök vid LU och inspirationsföreläsningar från alumner och universitetslärare varvades med studiebesök på arbetsplatser.
- LU har även tillsammans med Region Skåne och ett antal kommuner genomfört en pilotomgång med en **digitaliserad SFI-kurs för akademiker** (SFI c och d) enligt SI-pedagogiken. Kursen har riktat sig till individer som har förutsättningar att lära sig svenska snabbt.
- Det finns också kurser och program som breddas genom att uppdragsutbildning eller kompletterande utbildning sammanflätas med utbildning på grundnivå. Samhällsvetenskapliga fakulteten erbjuder **Kompletterande utbildning för psykologer med utländsk psykologexamen**. Utbildningen är huvudsakligen integrerad i psykologprogrammets kurser och utgör på så vis en form av breddad rekrytering för båda utbildningarna. Ett liknande upplägg finns vid Medicinska fakulteten för **läkare med utländsk examen**.

### 3. Under

- **Samverkansinläring – Peer Assisted Study Sessions (SI-PASS förkortat SI)** kom till LU via LTH och Naturvetenskapliga fakulteten i början av 1990-talet. Ursprungligen utvecklades SI för att minska antalet avhopp. Enkelt beskrivet fungerar SI som en studiecirkel som leds av en SI-utbildad senior student. Ledaren utformar läraaktiviteter där studenterna arbetar med att förklara och förtydliga svårt kursmaterial, så kallad peer-learning. Målsättningen med SI, förutom förbättrade prestationer i den aktuella kursen, är att studenterna skall utveckla goda studiestrategier, bli mer självständiga i sitt lärande samt känna sig väl integrerade i ett akademiskt sammanhang. Inom LU används SI idag på de flesta fakulteter med mycket gott resultat. SI-ledarna uppger att de också utvecklar färdigheter inom ledarskap, kommunikation och grupphantering och får ett ökat självförtroende.
- Vid **Juridiska fakulteten** erbjuds alla studenter från den dag de erhåller sina antagningsbesked, att delta i en sluten Facebook-grupp för att lära känna sina kurskamrater samt förbereda dem för akademiska studier. Juridiska fakulteten har tagit fasta på att studenterna uppskattar att fråga en jämnårig om råd. Detta gäller också när de nya studenterna kommit till Lund och erbjuds att delta i den så kallade Juristverksta'n. Här flyttas fokus till studieteknik och juridisk metod och är värdefullt i synnerhet för dem som inte har en familj med akademisk bakgrund. Även receptionen, som håller öppet morgon till kväll alla veckans dagar, bemannas av äldre studentkollegor som förutom uppdraget med sedvanliga expeditionsgöromål också tar sig tid att svara på alla möjliga frågor och finns som stöd för en osäker student.
- **Odeum (LUs musikcentrum)** har inte någon verksamhet riktad till yngre, istället ligger fokus på studenter vid LU. Att musicera är ett sätt att koppla av från sina studier på ett sätt som känns meningsfullt och ger kraft och energi. Många av dem som deltar är studenter från andra länder och för alla gäller att den gemensamma nämnaren är ett stort intresse för musik och musicerande. En del studenter söker till LU för att det finns en möjlighet att kunna fortsätta sitt musicerande utan att söka sig till en musikerutbildning.
- **Pedagogiskt stöd** vid Student- och utbildning erbjuder studenter med varaktig funktionsnedsättning kompensatoriska stödåtgärder, så som möjlighet till anpassad examination, anteckningshjälp, mentorsstöd, teckenspråkstolk eller riktad studieteknik. Avdelningen ger också råd och stöd till undervisande lärare kring hur de på bästa sätt kan anpassa studiesituationen för studenterna. Studenter med funktionsnedsättningar vid LU ska ges samma möjligheter att bedriva högskolestudier som övriga studenter.
- Andra exempel på pedagogiskt stöd är **Ekonomihögskolans ”Academic Skills Services”**, som stödjer studenter i akademiskt skrivande, samt **Studiestugan**.

### 4. Efter

- Avdelningen för **uppdragsutbildningar** anordnar ett antal utbildningsinsatser som ges för olika grupper av yrkesverksamma med varierande bakgrund. Som exempel kan nämnas:

- lärare som vidareutbildas genom Lärarlyftet (finansierat av Skolverket)
- internationella kapacitetsutvecklingsprogram med fokus på innovation och förnyelse för framtida ledare, anställd och förtroendevalda i offentlig sektor ett tjugotal av Sveriges samarbetsländer (finansierat av SI)
- Under februari 2021 genomfördes eventet Focus: Career, som ett samarbete mellan karriär- och alumnverksamheterna vid LU och Malmö universitet. Ett stort antal alumner deltog i webinarium, föreläsningar och panelsamtal på svenska och engelska. Studenter i slutet av sin utbildning samt utexaminerade studenter som befinner sig i början eller mitt i arbetslivet bjöds in. Alumner deltog exempelvis som föreläsare i en doktorandpanel som delade sina upplevelser av att vara doktorand. En annan panel av alumner som jobbar som rekryterare, gav jobbsökartips. Ytterligare en alumn berättade om sin karriärresa och gav tips kring att arbeta i en internationell organisation och att flytta utomlands. Det genomfördes även en jobbmässa för studenter och nyexaminerade. Många av de deltagande arbetsgivarna på mässan var alumner.

## 5. Forskarutbildning

Utmaningarna gällande breddad rekrytering i forskarutbildningen återspeglar i hög grad det vi ser till grundutbildningen, gällande socio-ekonomisk bakgrund, kön med mera. Till exempel uppvisar den sociala snedrekryteringen till studier på forskarnivå samma mönster som på grundnivå, vilket innebär att ju högre utbildning föräldrarna har desto större andel påbörjar forskarstudier.

Vad gäller könsfördelning var 57 procent av de registrerade studenterna kvinnor (år 2019) och av de antagna doktoranderna var andelen kvinnor 53 procent (riksnivå 61 procent respektive 51 procent kvinnor).

Fakulteterna svarar att de genomför få direkta insatser med inriktning på breddad rekrytering till forskarutbildningen. Flera fakulteter, bland annat Lunds tekniska högskola **LTH** och **Juridiska fakulteten** anger däremot att man under senare år har arbetat med rekryteringsprocessen för att göra den öppen och därmed också attrahera de bästa doktoranderna oavsett bakgrund.

**LTH** och **Naturvetenskapliga fakulteten** har tillsammans tagit fram ett material för att stödja institutionerna vid rekrytering av doktorander. Inom vissa områden har det varit, och är, en snedfördelning mellan könen bland de sökande. Genom att aktivt arbeta med utformning av utlysningar, diskussioner och åtgärder inom institutionerna har detta förbättrats, men det finns fortfarande mer att göra. Antalet internationella sökande är högt inom de flesta av LTH:s forskningsområden och man ser att det behövs insatser för att hitta en balans mellan internationella och nationella forskarstudenter.

**Naturvetenskapliga fakultetens** grundutbildningar har en stark koppling till forskningen, framför allt på avancerad nivå. Uppemot 15 % av de som tagit examen på avancerad nivå går vidare till forskarutbildning. En stor andel av fakultetens doktorander är också internationellt rekryterade.

Vid **Medicinska fakulteten** är könsbalansen bland doktoranderna jämn - jämnare än på grund- och avancerad nivå. En relativt stor andel doktorander är internationella. Det finns fortfarande obalanser, exempelvis kopplat till föräldrars utbildningsbakgrund. Vad gäller forskarutbildningen vid Medicinska fakulteten är många av doktoranderna så kallade deltidsdoktorander som kombinerar

sin forskarutbildning med klinisk yrkesutövning. Detta bidrar till en bredare åldersspridning bland doktoranderna.

**Ekonomihögskolan** för fram att LU är en internationell miljö där engelska används i stor utsträckning, vilket möjliggör att man kan göra ett bredare urval och anta forskare från olika delar av världen.

Vid **Samhällsvetenskapliga fakulteten** utlyser samtliga institutioner sina doktorandtjänster på både svenska och engelska, vilket ger en viss breddning av sökande. I doktorandrekryteringen har Genusvetenskapliga institutionen arbetat med att nå ut bredare. Annonstexten är skriven på ett inkluderande sätt, både på svenska och engelska och sprids i nationella och internationella kanaler.

Självvärderingsprocessen har lett till att frågan om breddad rekrytering på forskarutbildningsnivå har lyfts och att den universitetsgemensamma forskarutbildningsnämnden diskuterar hur man kan gå vidare.

#### **4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?**

*Frågorna kan besvaras genom att lärosätet beskriver, analyserar och värderar t.ex. vilket arbete som utförs inom olika delar av verksamheten. Exempel är rekrytering och antagning av studenter och doktorander, studie- och karriärvägledning, utveckling av utbildningar för att främja breddad rekrytering etc. Tydliggör gärna på vilket sätt arbetet är tänkt att bidra till lärosätets ambitioner för breddad rekrytering.*

*Beskrivningen kan även inkludera lärosätets arbete med breddat deltagande som ett verktyg för breddad rekrytering. Det kan t.ex. inkludera arbete med att skapa en inkluderande studiemiljö för underrepresenterade grupper eller liknande aktiviteter. Vidare kan beskrivningen innehålla redogörelse för vilka personalkategorier som är involverade i arbetet och i vilka aktiviteter de deltar samt hur lärosätet skapar förutsättningar för personalens arbete med breddad rekrytering.*

*Ge goda exempel och beskriv gärna hur exemplen relaterar till lärosätets målsättningar eller ge exempel där lärdomar har dragits, t.ex. om processer har prioriterats och utvecklats utifrån UHR:s utredning om breddad rekrytering och breddat deltagande (UHR 2016).*

*Förutom att redogöra för hur lärosätet följer upp arbetet med breddad rekrytering ska lärosätet ge exempel på resultat och lärdomar man dragit av egna eller andras erfarenheter.*

Flera fakulteter anger att de är generellt brister i att följa upp arbetet med breddad rekrytering. Detta har olika orsaker. Dels att det inte finns mätbara mål uppsatta för arbetet, dels för att det inte är uttalat vem som ska ansvara för arbetet.

Juridiska fakulteten arbetar strukturerat och kopplar årlig uppföljning till handlingsplaner som omfattar breddade rekryteringsaktiviteter.

I flera fall sker det dock uppföljning av separata insatser kopplade till breddad rekrytering. Som exempel kan nämnas LTH som följer studenterna som kommer in på fakultetens utbildningar efter Tekniskt basår, under hela sin studietid.

Vattenhallen deltar också i ett projekt ”Klart du kan koda!” som är ett forskningsprojekt om ungas syn på digital teknik, som drivs från Psykologiska institutionen. Ekonomihögskolans programkoordinatorer genomför en systematisk

uppföljning av resultat och prestation hos studenter så att man kan erbjuda aktivt stöd till studenter som uppvisar problem med att följa studietakten.

Även inom det övergripande uppföljningsarbetet av breddad rekrytering, råder det oklara roller inom universitetet om vem som förväntas göra vad. De senaste åren har arbetet och statistik sammanställts och följts upp vid behov. Det vill säga när det finns ett uttalat projektuppdrag eller önskan om sammanställning till universitetets styrelse eller utbildningsnämnd. Med andra ord saknas det en övergripande systematik i uppföljningen av arbetet med breddad rekrytering samt deltagande.

Universitetet behöver också gemensamt bestämma på vilka nivåer arbetet skall följas upp och säkerställa att målsättningar och nyckeltal kan kopplas till detta arbete. Dessa nyckeltal kan sedan tjäna som jämförelse över tid.

Lika viktigt är att titta på hur nödvändig bakgrundsfakta kan samlas in om hela studentpopulationen, alltså både nationella samt internationella studenter. Viss information kan fås via universitetets egna system eller från SCB, UKÄ mfl.

Annan information måste samlas in på annat sätt, via exempelvis nybörjarenkäter. I dagsläget genomförs gemensamma nybörjarenkäter var tredje år.

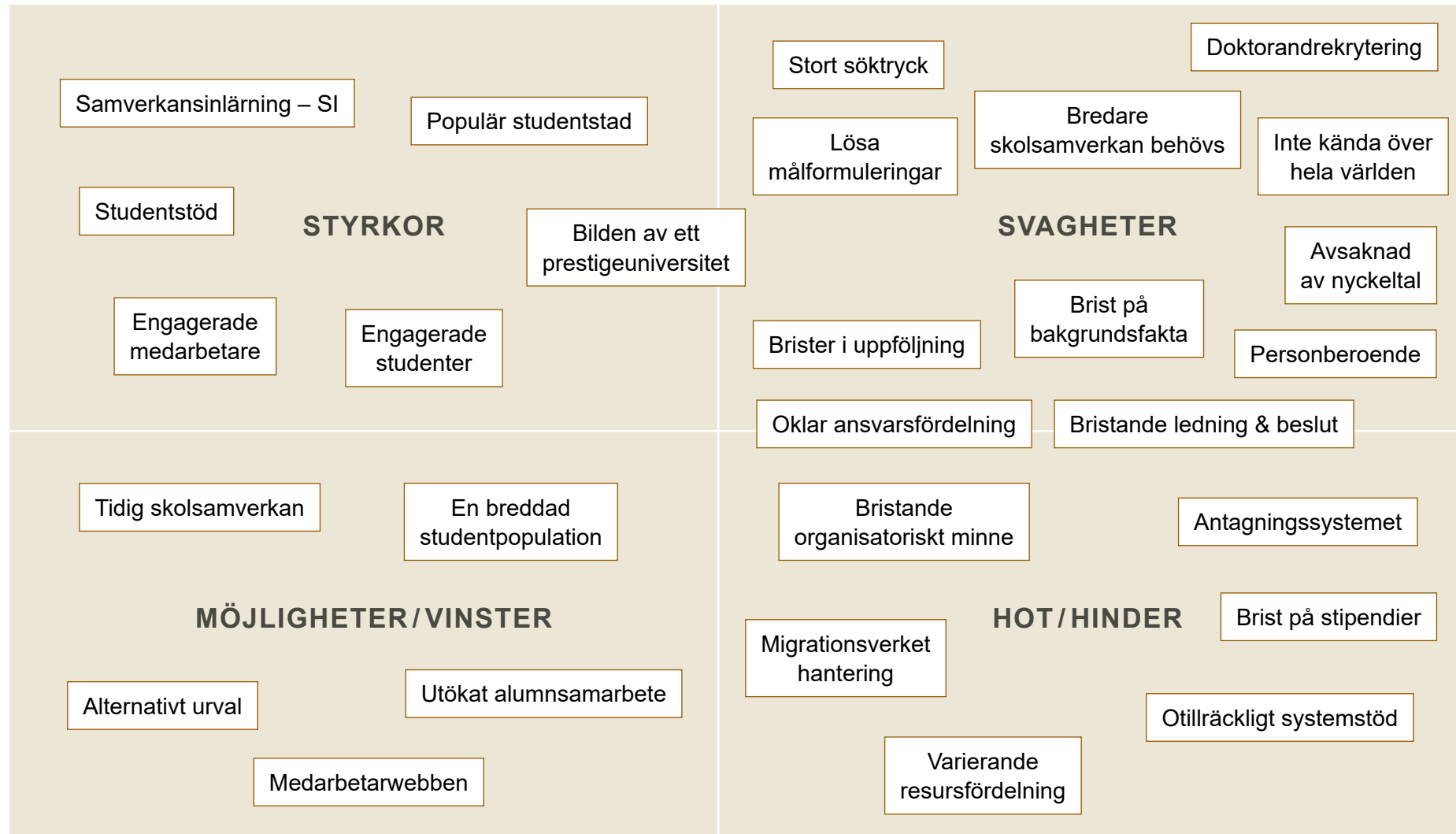
För att nå ännu längre med de ambitioner och visioner som LU har satta upp behöver samordningen kring arbetet med breddad rekrytering förbättras och intensifieras. Tydligare förväntningar och uppföljning skulle också hjälpa LU att nå visionen att mångfald i utbildning och forskning ska stärkas genom breddad rekrytering.

## **5. bilagor får skickas med utvärderingen:**

- Lunds universitets strategiska plan
- Lunds universitets årsredovisning 2020
- Lunds universitets omvärldsbevakning 2021
- Rapport angående breddad rekrytering och breddat deltagande – BroD, Dnr STYR 2015/1124
- Rapport om Samverkansinläring, SI



## 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.

Under mitten av 2010-talet genomfördes en utredning (Dnr STYR 2015/1124) vid LU, på uppdrag av den universitetsgemensamma utbildningsnämnden, för att utforma förslag till arbetet med breddad rekrytering. Projektet gav en möjlighet att brett diskutera och inventera aktiviteter över hela lärosätet och bidrog på så vis till att förankra och synliggöra arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. Lika viktigt var att lyssna in externa kloka synpunkter. Detta gav oss en bra insikt om hur LU ses av våra blivande studenter och hur kontakterna med bland annat skolor kan utvecklas.

Under arbetet med denna självvärdering och SWOT-analys har resultatet från denna utredning funnits i bakgrunden men universitetet har också tagit fasta på utvärderingens intention av lärande process. Självutvärderingen har därför letts av en grupp medarbetare från samtliga fakulteter samt enheter vid den gemensamma förvaltningen. Som i sin tur har ansvarat för att involvera medarbetare vid sina respektive fakulteter och nätverk inom universitetet.

## STYRKOR

- **Engagerade medarbetare**

- Mycket arbete görs redan idag av arbete och insatser gällande breddad rekrytering och breddat deltagande. Dessa engagerade medarbetare är en stor styrka för LU.

- **Engagerade studenter**

- Flera fakulteter använder engagerade studentambassadörer i sina rekryteringsinsatser, som fungerar som goda förebilder. Det är också viktigt att alla studenter känner sig välkomna i både studentlivet och det akademiska livet i Lund, när de väl är på plats. Här gör våra studentkårer och studentföreningarna en mycket viktig insats.

- **Populär studentstad**

- Lund är en populär studentstad med mycket att erbjuda i både nations- och studentkårsliv för alla studenter vid LU. LU finns också i Helsingborg och Malmö, som i sin tur också har mycket att erbjuda LUs studenter.

- **Studentstöd**

- Vid LU finns många verksamheter som stödjer studenterna i sina studier och ger kompensatoriskt stöd där det behövs. Bland annat vid sektionen Student och utbildning finns stöd till studenter via verksamheterna Studenthälsan, Pedagogiskt stöd, Studieverkstaden och Allmänna studievägledningen. På fakulteter och institutioner finns också det viktiga studentnära individanpassade stödet.

- **Samverkansinläring – SI**

- Samverkansinläring – SI-PASS (SI) hjälper studenterna att utveckla goda studiestrategier och bli mer självständiga i sitt lärande. Inom Lunds universitet används SI idag på de flesta fakulteter med mycket gott resultat. SI-ledarna uppger att de också utvecklar färdigheter inom ledarskap, kommunikation och grupphantering och får ett ökat självförtroende. Det finns studier från England och Sydafrika som visar att studenter som varit SI-ledare eller SI-deltagare också har en högre övergång till forskarstudier. SI är också en styrka i att LU byggt upp ett nätverk med gymnasieskolor och i viss mån högstadieskolor i både Skåne och Halland, som regelbundet besöks av SI-ambassadörer från LU.

- **Bilden av ett prestigeuniversitet**

- För internationell studentrekrytering är bilden av Lund som ett prestigeuniversitet enbart något positivt – oavsett bakgrund, anger medarbetare som arbetar med detta. Likaså uppfattar medarbetare som arbetar med arbetslivsrelationer att studenter med en breddad bakgrund ser det som en styrka i kontakten med presumtiva arbetsgivare, att kunna visa upp ett examensbevis från LU.
- Dock vittnar medarbetare att bilden av Lunds universitet som ett prestigeuniversitet med höga antagningskrav och högpresterande studenter, anrikt och forskningstungt, kan avskräcka studenter med en icke-akademisk bakgrund att söka till LU, vilket kan ses som en svaghet, därför hamnar detta på linjen mellan STYRKOR och SVAGHETER i SWOT:en.

## MÖJLIGHETER / VINSTER

- **En breddad studentpopulation**

- För att utveckla arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande, kan förändrade attityder och förhållningssätt behöva utvecklas, hos medarbetare och studenter - på alla nivåer. Det är viktigt att alla ser en bredd bland studenterna som en tillgång och kvalitetssäkring av utbildningen. Statistik från UKÄ visar att studenter med lågutbildade föräldrar men med goda meritvärden, i större utsträckning undviker att söka sig till högre utbildning (däremot söker sig studenter med låga meritvärden och högutbildade föräldrar gärna till högre utbildning). Här finns en möjlighet att rekrytera talanger i denna underrepresenterade grupp så att universitetet, och i förlängningen samhället, inte missar värdefull kompetens.

- **Tidig skolsamverkan** kan väcka intresset för högre utbildning bland barn och deras vårdnadshavare inom alla ämnesområden.
  - Som exempel kan nämnas den Naturvetenskapliga fakulteten, där utbildningsprogrammen kräver särskild behörighet i kärnämnen från det naturvetenskapliga programmet på gymnasiet. Valet att läsa naturvetenskap på högskolan görs därför i praktiken redan på högstadiet vid valet av gymnasieprogram. Statistik visar att det i hög grad är grundskoleelever från studieovana hem som väljer bort naturvetenskaplig linje på gymnasiet. Därför blir det en viktig uppgift för fakulteten att inspirera elever i grundskolan att välja naturvetenskap på gymnasiet.
  - Vid LTH ser man också behovet att inspirera fler flickor att söka sig till de naturvetenskapliga och tekniska gymnasieutbildningarna för att kunna öka andelen kvinnor på civilingenjörsutbildningarna. LTH har tittat på statistik som konstaterar att 2020 utgjorde 35% av eleverna i årskurs tre på de Naturvetenskapliga och Tekniska gymnasieprogrammen (som uppfyller förkunskapskraven för civilingenjörsutbildningarna) flickor. Hösten 2020 antog LTH 36% kvinnor till sina civilingenjörsprogram. LTH resonerar att för att kunna öka andelen kvinnor måste man konkurrera med andra program med liknande behörighetskrav om de kvinnliga studenterna från N och T- gymnasieprogrammen och "kannibalisera" på varandra om man vill öka antalet kvinnor. Slutsatsen för fakulteten är att mer insatser måste göras tidigare än i gymnasiet för att i slutändan öka antalet kvinnor på civilingenjörsprogrammen.
- **Utökat alumnsamarbete**
  - Alumner är viktiga förebilder för presumtiva och nuvarande studenter. Medarbetarna inom alumrelationer arbetar i sin ordinarie verksamhet med att visa universitetets alumners breda bakgrund och var och med vad de arbetar efter examen. Syftet är att inspirera blivande och nuvarande studenter genom att visa på den mångfald av möjligheter som står studenten till buds under och efter utbildningen. Detta arbete har utvecklingspotential i att också hjälpa studenter med breddad bakgrund skapa fler viktiga kontakter under sin utbildning. Ökad alumnsamverkan kan ske före, under och efter utbildningen, genom att bland annat skapa möjligheter för mentorskap och praktikplatser under utbildningen.
- **Alternativt urval**
  - År 2010 utvecklade Juridiska fakulteten en nätbaserad grundkurs i vardagsjuridik, Utvidgad juridisk introduktionskurs (UJIK), med uttalad målsättning att inspirera ungdomar från en studieovan miljö att prova på universitetsstudier. En uppföljning har visat att de studenter som antas via UJIK har markant lägre studiemeriter än de som antas på reguljärt vis. Trots detta klarar dessa studenter sina studier på juristprogrammet i alla avseenden lika bra som de reguljärt antagna och de avbryter sina studier på juristprogrammet i markant lägre grad. Exemplet visar att det är fullt möjligt att arbeta med en breddande, alternativ antagning utan att äventyra några kvalitetskrav.

- **Medarbetarwebben**

- Universitet håller just nu på med arbetet att utveckla lärosätets medarbetarwebb. Denna kommer att innehålla samlad information som berättar hur LU som lärosäte är skyldiga att arbeta med breddad rekrytering. Den kommer också berätta vad det finns för stöd för medarbetarna att arbeta med breddad rekrytering samt dela goda exempel och inspiration till arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande.

## SVAGHETER

- **Lösa målformuleringar**

- Målsättningen för arbetet med breddad rekrytering skiljer sig åt mellan olika ämnesdiscipliner. Vad som utgör "underrepresenterade grupper" inom ett ämne är inte detsamma i andra ämnesdiscipliner. Målsättningar för arbetet behöver klargöras för alla nivåer. Det saknas i många fall även en nyanserad tanke om vad breddad rekrytering ska bidra med för att utveckla universitetet och ämnena.

- **Brister i uppföljning**

- Flera fakulteter anger att de är generellt brister i att följa upp arbetet med breddad rekrytering. Detta har olika orsaker. Dels att det inte finns mätbara mål uppsatta för breddad-arbetet. Dels för att det inte är uttalat vem som ska ansvara för arbetet.

- **Avsaknad av nyckeltal**

- Universitetet behöver gemensamt bestämma på vilka nivåer arbetet skall följas upp och säkerställa att målsättningar och nyckeltal kan kopplas till detta arbete. Dessa nyckeltal kan sedan tjäna som jämförelse över tid.

- **Personberoende**

- LU har många medarbetare som engagerar sig arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. En del känner dock inte alltid att de får stöd från ledning eller kollegor att utveckla dessa aktiviteter på grund av tid- eller resursbrist. Vilket också skapar utmaningar att engagera sig långsiktigt och skapa kontinuitet i arbetet. Erfarenhet har visat att när dessa eldsjälar slutar riskerar insatser med breddad rekrytering att också avslutas.

- **Doktorandrekrutering**

- Flera av fakulteterna anger att de inte genomför några direkta insatser med inriktning på breddad rekrytering.

- **Oklar ansvarsfördelning**

- Det råder osäkerhet inom LU om vem som har ansvar för att göra vad i arbetet med breddad rekrytering. En samordning och nätverk för att diskutera frågorna saknas också. Detta utgör också ett hinder att utveckla arbetet breddad rekrytering och breddat deltagande och hamnar därför mellan SVAGHETER och HOT/HINDER i SWOT:en.

- **Bristande ledning & beslut**

- Trots engagemang från ledningen och verksamheten anses fortfarande att arbetet med breddad rekrytering behöver få större tyngd genom att beslut fattas från Universitetsstyrelsen att detta är ett prioriterat område. Även detta utgör också ett hinder att utveckla arbetet breddad rekrytering och breddat deltagande och hamnar därför mellan SVAGHETER och HOT/HINDER i SWOT:en.

- **Bredare skolsamverkan behövs**

- Flera av fakulteterna och även LUs särskilda verksamheter flaggar för att det, trots försök att nå ut brett geografiskt, framförallt är skolor i kommunerna i det sydvästra hörnet av Skåne som kommer på besök till LU och inte de kommuner som uppvisar låg progression till högre utbildning. För skolorna är det både en fråga om tid och förankring i läroplanen, men framförallt pengar för att ett besök ska komma i fråga. Därför är statliga, regionala och kommunala satsningar på kultur- och besöksverksamheter inom skolan viktiga. Här är det också viktigt att LU arbetar på att skapa kontaktytor och möjligheter, i syftet att bredda rekryteringen.

- **Stort söktryck**

- Lunds universitet är ett populärt universitet och ligger i topp vad gäller ansökningar, både i den nationella samt den internationella omgången. Detta medför att behovet att arbeta med breddad rekrytering ibland ifrågasätts.

- **Brist på bakgrundsfakta**

- Vad gäller de internationella studenterna vet vi egentligen ganska lite om denna grupp. Uppgifter om exempelvis föräldrarnas utbildningsnivå, ekonomiska förutsättningar och andra faktorer är okända.
- Gruppen för Internationell marknadsföring och rekrytering (IRM) noterar också att det blir allt vanligare att studenter kommer från land X, har pluggat i land Y, och bor i land Z när de söker sig LU. Vilket gör det än svårare att gruppera studenterna, när vi tittar på varifrån våra studenter kommer. Som exempel kan nämnas att en svensk student som vid ansökningstillfället bor och studerar i USA, därmed hamnar i den internationella gruppen studenter, dessutom som amerikan.

- **Inte kända över hela världen**

- Detta bör ses i ljuset av att Sverige inte ses som en självklar studiedestination för högre utbildning, jämfört med exempelvis Storbritannien, USA eller Australien. En högskoleutbildning från Sverige och LU är generellt inte lika känd hos presumtiva arbetsgivare runt om i världen. Detta ställer ökade krav på att förse studenten med verktyg att kunna marknadsföra sig själv och sin utbildning.

## HOT / HINDER

- **Varierande resursfördelning**

- Arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande ser olika ut vid fakulteterna och inom LUs gemensamma verksamhet. Det gäller typen och omfattningen av de breddade rekryteringsaktiviteterna samt även resurser som satsas. Just bristande resurser, både i utbildningarna och i stödverksamheterna, är ett av de största hinder som återkommer i diskussioner om utveckling av arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande.
- Olikheten kan också påverka att alla studenter inte får likartat stöd under utbildningen, beroende av vilken utbildning de valt att studera.

- **Otillräckligt systemstöd**

- De senaste åren har arbetet och statistik gällande breddad rekrytering sammanställts och följts upp vid behov. Det vill säga när det till exempel finns ett uttalat projektuppdrag eller önskan om sammanställning till universitetets styrelse eller utbildningsnämnd. Med andra ord saknas det en övergripande systematik i uppföljningen av arbetet med breddad rekrytering samt deltagande. Vilket kan ses som ett stort hinder i uppföljningsarbetet. Samtidigt bör man också utreda vem som ska ha ansvaret för att ta fram informationen, var materialet skall förvaras och vem den behöver vara tillgänglig för inom verksamheten, samt hur ofta uppföljning skall ske. Det är också viktigt att utreda syftet med uppföljningen och vad resultatet skall användas till.

- **Bristande organisatoriskt minne**

- Vid LU har det gjorts flera projektarbeten, utredningar samt åtgärdsförslag gällande breddad rekrytering eller breddat deltagande eller relaterade områden. Ett hinder är om dessa inte följs upp och används för att skapa kontinuitet i arbetet.

- **Antagningssystemet**

- Ett hinder som också nämns i verksamheten är att Sveriges antagningssystem som främst är anpassat efter svenska gymnasisters förutsättningar och ter sig i en internationell jämförelse som fyrkantigt, stelt och framförallt långsamt. Även om detta är utanför LUs påverkan så är det oroväckande att vi troligtvis förlorar en del duktiga studenter med internationell bakgrund.

- **Brist på stipendier**

- Lunds universitet erbjuder över hundra internationella mastersprogram, vilket är en förutsättning för att kunna locka studenter från hela världen till Lunds universitet. Antalet internationella program på kandidatnivå ökar också – i dagsläget erbjuds runt 10 program på engelska. Men även om intresset är stort från duktiga presumtiva studenter från hela världen, är studenternas finansiering ett stort hinder. Här behöver universitetet fortsätta vara aktivt i att bygga relationer internationella stipendieorganisationer eller filantroper.

- **Migrationsverkets hantering**

- Ett stort arbete för gruppen för Internationell Marknadsföring och Rekrytering, är att stötta studenterna i kontakten med Migrationsverket för att de skall få sina uppehållstillstånd godkända och förlängda. Vi lever i en föränderlig omvärld där konflikter snabbt kan förändra den politiska arenan och subventioner kan förhindra studenter att uppvisa ekonomiska garantier. Detta har medfört svårigheter för studenter från vissa länder att fullfölja sina studier vid LU.