



Viveca Serder
April 2007

Sammanfattning av analys kring:

Breddad rekrytering – Helhet och systematik - på Sveriges lärosäten

Under sommaren och hösten 2006 fick jag förmånen att arbeta med mångfaldsfrågor ur ett något annorlunda perspektiv än det jag gjort under ett antal år i uppbyggnaden av Malmö högskola. Min uppgift var att gå igenom alla de dokument lärosätena skickat in till Utbildningsdepartementet om sitt arbete med breddad rekrytering och mångfald, dels för att få en bild av vad som gjorts och planerade göras, dels för att hitta goda exempel inför tre konferenser som NSHU genomförde i november i Gävle, Stockholm och Lund.

För att systematisera arbetet placerades lärosätenas olika aktiviteter in under rubrikerna:

1. Planering och rekrytering
2. Antagning, validering mm
3. Introduktion till utbildningen
4. Genomförande och läraktiviteter
5. Bedömning av studenternas prestationer
6. Stöd till fortsatta studier och karriär
7. Uppföljning av de studenterna och de examinerade

Exempel på lärosätenas aktiviteter för breddad rekrytering kan ses i den Powerpointpresentation som visades vid de nämnda konferenserna. Att många och ganska likartade aktiviteter genomfördes under Planering och rekrytering blev snart tydligt, men allt färre aktiviteter rapporterades ju längre in i utbildningsprocessen man kom. Detta behöver inte betyda att inget gjorts, utan det kan bero på att uppgiften gällde att rapportera ”breddad rekrytering” och att man på lärosätena inte reflekterade över att åtgärder inom de senare områdena också påverkar utfallet av den breddade rekryteringen.

Vid genomgången av alla dokumenten fann jag ganska snart några ytterligare frågeställningar, som jag fann det intressant att fundera över. Dessa frågeställningar kan ses nedan. Där kan ni också se exempel på olika lärosätens reflektioner kring dessa frågor. Jag hoppas detta arbete i någon mån ska kunna bidra till utvecklingen av det framtida arbetet med breddad rekrytering.

Samordning av rapportering kring breddad rekrytering och mångfald

Under december 2005 och våren 2006 skulle lärosätena rapportera sitt arbete med breddad rekrytering och mångfald vid tre olika tidpunkter, vilket uppfattades mycket olika av lärosätena.

I slutet av december 2005 skulle lärosätena till Utbildningsdepartementet rapportera arbetet med och resultatet av planen för breddad rekrytering från 2004. Denna rapportering hade aviserats i regleringsbrevet. I samband med årsredovisningen för 2005 skulle en liknande rapportering göras och till slut skulle Högskoleverket i början av augusti 2006 ha en rapport om lärosätenas mångfaldsarbete.

Vid genomgången av allt det material lärosätena skickade in till Utbildningsdepartementet inför de två först nämnda rapporteringarna kunde ses att ett antal lärosäten inte skickade något material i december, utan hänsköt detta till februari och till årsredovisningen. Andra lärosäten gjorde som påbjudet var, alltså två redovisningar, en längre i december och en kortare i februari, medan ytterligare andra skickade en reviderad handlingsplan för breddad rekrytering i slutet av december eller i början av året och därefter en redovisning i årsredovisningen. Någon har bara skickat en ny handlingsplan.

Om än det viktiga är vilket arbete som faktiskt gjorts och vilka slutsatser av detta som dragits var det ibland svårt att i lärosätenas material se vad som planerades och vad som faktiskt gjorts. Eftersom det inte fanns närmare anvisningar från departementet om hur redovisningen skulle göras försvårades jämförelserna ytterligare.

En bättre och tydligare samordning av olika redovisningar detta slag bör framdeles göras.

Synen på breddad rekrytering: rekrytering eller "retention"?

Örebro universitet beskriver i sin handlingsplan för 2006 – 2008 på ett utmärkt sätt vidden och problematiken av begreppet breddad rekrytering. Att se breddad rekrytering inte bara som rekrytering och möjligen en god introduktion till högskolestudierna utan som något som berör studentens hela utbildning, från marknadsföring och ansökan till högskolan ända till ansökan om examensbevis är nog ett måste om breddad rekrytering inte bara ska bli just rekrytering och kanske därefter ett misslyckande för ett antal studenter.

Örebro universitet skriver

”Den engelska benämningen för breddad rekrytering *widening participation*, som översatt till svenska betyder *breddat deltagande*, förklarar på ett tydligare sätt vad arbetet med att motverka social snedrepresentation i högskolan handlar om. Syftet är förstås inte att enbart rekrytera studenter från underrepresenterade grupper i betydelsen få dem att söka en utbildningsplats i högskolan. Det handlar om att i första steget väcka intresse, förändra attityder och handlingsmönster hos dessa grupper för att i steg två få dem att påbörja och framför allt avsluta sina studier. Att detta blir realiserbart är emellertid inte enbart beroende på individer i dessa grupper, utan också på högskolans vilja och förmåga att anpassa verksamheten utifrån det samhälle och de förutsättningar vi befinner oss i idag och imorgon. Med andra ord berör breddad rekrytering hela högskolan och dess verksamhetsutövare och kräver engagemang på bred front.

För att åter anknyta till Storbritannien och deras begreppsapparat kring detta vill vi i denna handlingsplan uppmärksamma begreppet *retention* som en viktig del av arbetet med breddad rekrytering. Retention betyder kvarhållande/kvarstannande och beskriver de medvetna insatserna för att få studenterna att fullfölja sin utbildning. I detta ingår en målformulering av studenternas genomströmning, introduktion av nya studenter, stödfunktioner av olika slag och pedagogisk utveckling. När det gäller pedagogisk utveckling är det av största vikt att beakta såväl praktiska pedagogiska frågor som pedagogikens centrala fråga om innehåll, exempelvis innehåll i kurslitteraturen samt vad som bearbetas och hur. En väsentlig fråga är också vilken/vilka världar som representeras i dagens utbildningar och hur dessa bidrar till studenternas känsla av tillhörighet respektive utanförskap i studierna.”

Organisering av arbetet på lärosätena

En del lärosäten påpekar att arbetet med breddad rekrytering är en fråga för områden och institutioner, medan andra har också en central organisation för arbetet med dessa frågor. Två sådana lärosäten är Malmö högskola och Linköpings universitet. Det finns för och nackdelar, men det synes vara viktigt att det nära rektor finns en organisation för dessa frågor. En sådan organisation visar att frågorna är betydelsefulla.

I Linköping finns från och med 2006 en organisation för arbetet med lika villkor. Risker kan finnas att de olika delar i arbetet som Örebro universitet (se ovan) beskriver som viktiga i sitt arbete, kan försvinna om diskrimineringsaspekten blir den drivande, men Linköpings nya organisation är intressant.

Linköpings universitet skriver: ”Syftet med organisationen är att mångfaldsarbetet ska bli tydligare organiserat, styr och effektivt utfört. Arbetet ska svara mot universitetets visioner och mål samt de krav som diskrimineringslagarna ställer.

Denna organisation innebär ett skifte till en permanent verksamhet med ökade kopplingar till universitetets systematiska arbetsmiljöarbete. Jämställdhetsrådet och mångfaldsrådet upphör och ersätts av en strategigrupp för lika villkor som ansvarar för det förebyggande arbetet gällande samtliga diskrimineringsgrunder. Även den formella ärendehantering har setts över och resulterat i en tydligare process.

Universitetet vill med denna organisation belysa den olika lagstadgade diskrimineringsgrunderna samtidigt som man möjliggör ett helhetsgrepp kring arbetet för att motverka diskriminering och öka mångfalden såväl vad gäller studenter som anställda.”

Projektmedel eller mera långsiktiga satsningar?

Uppsala universitet skriver i sin Plan för breddad rekrytering perioden 2006 – 2008, att ”arbetet med att främja och bredda rekryteringen till högskolan är ett långsiktigt arbete, som lämpar sig bättre för envis målmedvetenhet i det vardagliga arbetet än för kortsiktiga projekt”. Denna slutsats känns viktig vid genomgången av lärosätenas redovisningar.

Många projekt drogs igång av exempelvis Rekryteringsdelegationen. Man kan ana att en del av dessa projekt har genomförts av eldsjälarna ute på institutionerna och när projektet och de särskilda pengarna var slut fanns ingen förankring i organisationen och därmed inga ytterligare medel att tillgå, varför många viktiga erfarenheter gick förlorade. Det finns undantag och inte minst de språkverkstäder som kommit igång har nog kommit för att stanna. Att frågan om breddad rekrytering tas på allvar av cheferna på olika nivåer och att därmed medel avsätts för arbetet är av mycket stor vikt för långsiktig framgång.

Alla ska uppfinna hjulet eller (lite) mer styrning?

Att lära av varandra kring dessa frågor är viktigt. Det kan gälla att ha nationella nätverk kring exempelvis Språkverkstäder. Många aktiviteter som Studentambassadörer, fadderverksamhet på gymnasieskolor och olika typer av mentorsverksamhet finns på många lärosäten. De beskrivs ofta på liknande sätt trots att aktiviteterna nog uppstått på det egna lärosätet. Självklart är det viktigt att aktiviteterna tas fram med de speciella inriktningar som krävs på ett särskilt lärosäte, men många aktiviteter skulle kunna utvecklas och utvärderas i samarbete flera lärosäten emellan.

Kompetensutveckling för lärarna!

Många lärosäten påpekar vikten av att lärarna och även annan personal får kompetensutveckling kring frågor om breddad rekrytering. Operahögskolan skriver som ett delmål ”att öka personalens kunskapsfrågor i mångkulturella frågor och kvalitativ mångfald”.

Ett annat av dessa lärosäten är Högskolan i Kalmar. I sin nya handlingsplan skriver man under rubriken Delmål:

- öka kompetensen och beredskapen hos högskolans lärare att möta nya studentgrupper
- utveckla undervisningsformerna för att möta nya studentgrupper, t ex flexibelt lärande
- ta in perspektivet breddad rekrytering i utvecklingen av nya utbildningar och annan relevant verksamhetsutveckling

Andra lärosäten har haft liknande funderingar. Malmö högskola har t ex använt två av de tio veckorna i sin högskolepedagogiska utbildning för att diskutera och reflektera över högskolans tre perspektivområden ”Genus, Miljö samt Migration och etnicitet” och hur dessa perspektiv på olika sätt kan genomsyra verksamheten.

Utbildning för studenterna om mångfald?

Att frågan inte bara gäller breddad rekrytering utan en ytterligare dimension är att studenterna ska få upp ögonen och utbildas i frågor kring mångfald och breddad rekrytering. Detta betonas av många lärosäten. Konferenser, i vilka studenterna deltar, genomförs liksom speciella utbildningar för studenterna. Ett exempel är Karlstad universitet som 2001 arrangerade en mångfalds- och integrationsvecka.

Lärarhögskolan i Stockholm skriver ”Genom att ha en högskola för alla bidrar Lärarhögskolan till studenternas insikt om mångfaldens betydelse och deras beredskap att arbeta med dessa frågor i skolan”. Man skriver vidare att man genom breddad rekrytering kan ”ge studenterna en utbildning som svarar mot den kulturella och kunskapsmässiga mångfalden”.

Validering av reell kompetens

Många är de lärosäten som reflekterar över antagningssystemet och dess påverkan på den breddade rekryteringen. Det gäller frågor kring hur arbetslivserfarenhet kan tas tillvara och hur studenter med utländska betyg kan behandlas på ett mer flexibelt sätt än idag. SUHF:s projekt kring reell kompetens nämns av flera lärosäten.

Södertörns högskola skriver i sin handlingsplan:

”När man möter sökanden till högskolan är det uppenbart att olika grupper upplever att det är mer eller mindre svårt att komma in på högskolan. Denna upplevelse är inte alltid kopplad till studenternas förkunskaper eller meritvärde utan är mer kulturellt eller socialt betingad. Högskolan har därmed en viktig uppgift i att synliggöra det faktum att det till många utbildningar i praktiken inte sker något urval utan alla behöriga har möjlighet att börja studera. I de fall den sökande saknar behörighet är reell kompetensbedömning ett viktigt komplement för att underlätta övergången till högre studier.” Enligt planerna ska studenterna från och med 2007 kunna få sin reella kompetens bedömd under hela verksamhetsåret och inte bara i samband med antagningsprocessen.

Bland de lärosäten som nämner att de arbetar med validering och reell kompetens kan nämnas Blekinge tekniska universitet, Mittuniversitetet och Chalmers.

Uppföljning av olika aktiviteter

Några lärosäten har till sin handlingsplan också bifogat en åtgärds- eller aktivitetsplan. Det gäller t ex Högskolan i Skövde, Umeå universitet och Dramatiska institutet. I dessa planer finns tydligt markerat vem som ska utföra vad och när det ska vara gjort. Det som annars görs vad gäller uppföljningar är en del avhoppsanalyser, många studentbarometrar och nybörjarenkäter samt alumniundersökningar, men längre mer systematiska studier av vad alla aktiviteter har lett till verkar inte ha gjorts. Det förefaller angeläget att sådana analyser genomförs på olika plan.

Slutsatser

Ur alla de rapporteringar som lärosätena gjort framgår att mycket intressant arbete med breddad rekrytering görs. En del av detta arbete beskrivs ovan. Under de seminarier NSHU hade i november i Gävle, Södertörn och i Lund kring de goda exempel som vi funnit framkom, som väntat, att mycket, mycket mer görs. Dock verkar samordningen och kunskapsspridningen kring frågorna liten. ”Hjulet verkar uppfinnas” på flera lärosäten utan att erfarenheter från

andra tas tillvara. Det finns undantag och det gäller främst nätverk kring språkverkstäder och collegeutbildningar. Dessa nätverk kom till stånd med hjälp av Rekryteringsdelegationen. Motsvarande nätverk kring andra frågor, till exempel introduktion, bedömning och uppföljning borde ligga väl i linje med NSHU:s uppdrag. Även initiativ till forskning kring dessa frågor borde vara av vikt. Ett ytterligare initiativ från NSHU skulle kunna vara en eller flera skrifter kring frågorna. Uppföljning av förra höstens seminarier borde göras, gärna i liknande form.