

Lunds universitet

Kort om universitetet

Lunds universitet (LU) är det största i Norden och efter Uppsala universitet Sveriges näst äldsta. Det sammantagna antalet studenter år 2006 är drygt 40 000. Huvuddelen av universitetet är lokaliserat i Lund, men även i Malmö finns flera utbildnings- och forskningsinstitutioner. Universitetet har också ett campus i Helsingborg samt lokala studiecentra på flera orter i Skåne. Samverkan förekommer med andra universitet och högskolor i Sverige och utomlands, i närområdet inom benämningen Öresundsuniversitetet. Utbildningen och forskningen bedrivs också i samarbete med omgivande näringsliv och offentlig sektor.

Följande citat är från Lunds universitets övergripande värderingar och mål.

Lunds universitets verksamhet bygger på jämställdhet mellan könen och en strävan efter etnisk och social mångfald, där alla människors lika värde erkänns. Universitetet ska stå öppet för alla och vara en miljö som präglas av ett välkomnande bemötande och ett levande intresse för den enskilde individen. Rekryteringsarbetet ska vila på denna värdegrund och rikta sig till alla oberoende av kön, etnisk eller social bakgrund, sexuell läggning och eventuella funktionshinder.

Andel med högutbildade föräldrar, nybörjare respektive läsår, procent

	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06
Lunds universitet	42	40	42	42	43
Jämförelsetal *	1,95	1,86	1,84	1,88	1,88

*Ett jämförelsetal över 1 innebär en *högre* andel än genomsnittet för befolkningen i det huvudsakliga rekryteringsområdet.

Andel med arbetarbakgrund, nybörjare respektive läsår, procent

	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06
Lunds universitet	19	18	16	17	16
Jämförelsetal *	0,55	0,51	0,52	0,52	0,49

*Ett jämförelsetal under 1 innebär en *lägre* andel än genomsnittet för befolkningen i det huvudsakliga rekryteringsområdet.

Andel med utländsk bakgrund, nybörjare respektive läsår, procent

	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06
Lunds universitet	13	15	13	15	15
Jämförelsetal *	0,89	0,96	0,78	0,88	0,84

*Ett jämförelsetal *under* 1 innebär en *lägre* andel än genomsnittet för befolkningen i det huvudsakliga rekryteringsområdet.

Källa: Registerdata SCB/Högskoleverket

Lunds universitet har i förhållande till genomsnittet i det huvudsakliga rekryteringsområdet en hög andel nybörjare med högutbildade föräldrar. Detta har inte förändrats under de senare åren. Universitetet har också en mycket låg och minskande andel nybörjare med arbetarbakgrund, i förhållande till genomsnittet i rekryteringsområdet.

Andelen med utländsk bakgrund är lägre än för befolkningen i rekryteringsområdet.

Kvarvaro efter två års studier*, registrerat nybörjarläsår 2003/04, procent

Föräldrars utbildningsnivå	Kvar	Annat lärosäte	Ej kvar	
Högst gymnasial (=låg)	65	12	23	100
Eftergymnasial (=hög)	61	15	24	100
Alla	63	12	26	100

*Registrering 2005/06, gäller programstudenter som börjat på minst treåriga program 2003/04

Källa: SCB, bearbetning Högskoleverket

Andelen som är kvar, det vill säga ännu registrerade vid lärosätet är tre, är något högre för studenter med lågutbildade föräldrar. Fler med högutbildade föräldrar väljer att byta till annat lärosäte. Andelen som valt att lämna utbildningen skiljer sig inte efter föräldrarnas utbildningsnivå.

De studenter med arbetarbakgrund som påbörjat ett utbildningsprogram på Lunds universitet tenderar att vara kvar på universitetet i högre utsträckning än studenterna med högutbildade föräldrar.

Utbildningsutbud

Även om Lunds universitet har ett mycket brett utbud finns ett stort antal långa utbildningar som till största delen attraherar studenter från akademi-kerhem. Dessa utbildningar utgör en viktig del av universitets utbildningsutbud. Vid Lunds Tekniska Högskola, LTH, bedrivs teknisk utbildning och forskning inom de flesta av teknikens delområden samt arkitektur och industridesign. Universitetets konstnärliga utbildningar finns i Malmö, och i Ljungbyhed finns utbildning för trafikpiloter.

Verksamhetsåret 2005 läste 59 procent av universitetets studenter inom grundutbildningen på kurser inom ramen för utbildningsprogram och 41 procent läste på fristående kurser.

Lunds universitet arrangerar enligt egen utsago flest internetbaserade distansutbildningar i landet, och dessa sysselsätter cirka 1 350 studenter. LU har sedan lång tid erbjudit nätbaserade kurser, distansutbildningar och utbildningar med lägre studietakt.

Högskoleförberedande utbildning

Lunds universitet anordnar basårsutbildning i form av tekniskt basår och bastermin, både på campus Helsingborg och nätbaserat. Utbildningen ger platsgaranti på ingenjörsutbildningarna. År 2005 fanns totalt 70 helårsstudenter i basårsutbildning.

Under läsåret 2004/05 prövades ett naturvetenskapligt introduktionsår för studenter som saknar särskild behörighet till naturvetenskapliga studier. Introduktionsårets första termin gavs av komvux medan andra terminen anordnades i universitetets regi. Omfattningen har varit relativt liten; 30 personer gick naturvetenskaplig introduktion varav 20 har fortsatt studera inom universitetet.

Förändringar under perioden

Under senare år har Lunds universitet expanderat kraftigt i Campus Helsingborg, där utbildningsutbudet medvetet har profilerats för att göra orten attraktiv för studenter utan akademisk bakgrund. I Helsingborg finns bland annat program för ingenjörer, kommunikatörer, socionomer och service managers. Man har även utökat den högskoleintroducerande utbildningen vid Lunds universitet.

Sedan etableringen av Malmö högskola har exempelvis Lunds universitet upphört med lärarutbildning, som tillhör utbildningsinriktningar som traditionellt attraherar en hög andel studenter med arbetarbakgrund.

Studentrekrytering

Lunds universitet rekryterar drygt hälften av sina studenter från Skåne. Ytterligare cirka 20 procent kommer från de övriga två storstadslänen Stockholm och Göteborg.

Rekryteringsförutsättningar 2002–2005

Befolkningen i Skåne tillhör den mest högutbildade i landet, och i synnerhet gäller detta invånarna i Lunds kommun. Tre kommuner i Skåne – Malmö, Landskrona och Helsingborg – tillhör de mest invandrantäta i landet.

Rekryteringsförutsättningarna för Lunds universitet har förändrats sedan tillkomsten av Malmö högskola i slutet av 1990-talet. Utbildningar med

bredare social och etnisk sammansättning såsom lärarutbildningen, tandläkarutbildningen och högskoleingenjörsutbildningarna överfördes till Malmö högskola, vilket medförde att snedrekryteringen ökade vid Lunds universitet. Förutsättningarna för social och etnisk sammansättning inom Lunds universitet förbättrades något när utbildningar utlokaliserades till bland annat Landskrona och i och med att verksamheten på Campus Helsingborg utökades.

Allmän verksamhet för rekrytering

En stor del av rekryteringsarbetet utförs av fakulteterna som har egna projekt och kontakter med olika aktörer genom olika aktiviteter och samarbete, men en samordning har skett under senare år när det gäller hela universitetets rekryteringsaktiviteter. Genom universitetsledningens prioriteringar har rekryteringsarbetet blivit mer av en gemensam angelägenhet.

I det universitetsgemensamma arbetet för rekryteringen till universitetet allmänt kan nämnas generell marknadsföring, deltagande i utbildningsmässor, öppet hus och liknande arrangemang.

Universitetet har haft en rekryteringssamordnare för breddad rekrytering och en mångfaldshandläggare som har fungerat som rådgivare och ansvarig för mångfaldsutvecklingen. Även inom fakulteterna finns personer ansvariga för rekryteringsarbetet. Informationsenheten har med hjälp av rekryteringssamordnaren utvecklat informationsmaterial, webbplatser och bilden av Lunds universitet för att bli mer tillgängligt och anpassat till olika mottagare. Mångfaldshandläggaren har arbetat med opinionsbildning och stöd både till externa personer och internt till verksamheten.

Verksamhet för breddad rekrytering 2003–2005

I handlingsplanen för breddad och ökad mångfald i studentrekryteringen 2003–2005 poängteras att en god tillströmning av motiverade studenter med goda förkunskaper är av största betydelse för Lunds universitet. Därför, menar man, ska arbetet med breddad rekrytering ges hög prioritet och innefatta dels utåtriktade aktiviteter som synliggör olika värden med universitetsutbildning, dels ökade stödinsatser som syftar till att erbjuda studenterna bästa möjliga förutsättningar att lyckas i sina studier.

Ett universitetsövergripande rekryteringsråd har tillsatts, med ansvar för handlingsplanen för breddad rekrytering, dess genomförande och fortsatta utveckling. Rådets ledamöter representerar samtliga fakulteter och områden samt personer inom den universitetsgemensamma förvaltningen som arbetar med frågorna. Ordförande i rekryteringsrådet är vicerrektor, som har rekrytering och mångfald som ett av sina ansvarsområden.

Universitetet har under perioden från 2003 till 2005 avsatt cirka 12 miljoner för att förverkliga intentionerna i handlingsplanen. Rekryteringsrådet

har under treårsperioden valt att i första hand fördela de avsatta medlen till satsningar för presumtiva studenter från studieovana miljöer.

Det universitetsgemensamma programmet har under perioden spämt över följande områden.

Riktad studieinformation och studentmottagande

Arbetet innefattar att synliggöra och tydliggöra utbildningarnas innehåll och mål, och att kontinuerligt genomföra omvärlds- och målgruppsanalyser. I den konkreta verksamheten bakom dessa strategier kan följande framhållas.

Studentambassadörsverksamheten, som universitetet enligt egen utsago har satsat extra på under perioden har inneburit att fler än tidigare kunnat engageras för att medverka vid utbildningsmässor, besök i skolor med mera. Alla ambassadörer genomgår en utbildning och stor vikt läggs vid att ambassadörerna representerar olika utbildningar och har olika bakgrund, kön, ålder och erfarenheter.

Fakultetsambassadörerna, en fristående studentförening utöver universitetets verksamhet ovan, bedriver ideellt arbete för att bredda rekryteringen till universitetet. De har över 100 studenter engagerade, som når ut till ungefär 1 200 ungdomar vid fem gymnasieskolor i Lund, Malmö och Landskrona.

Mentorsverksamheten och utveckling av "förebildsporträtt" för annonser och webb samt för presentation vid utbildningsmässor där presumtiva studenter kan möta förebilderna.

Erfarenhetsutbyten och kompetensutveckling för studievägledare och informatörer.

Stöd i studierna

Studentservice och studierådgivning – inklusive karriärplanering, Arbetslivscenter och praktikförmedling. Studentservice liksom studievägledarna vid institutionerna ger stöd, råd och praktisk hjälp till studenter inför men även under studietiden. De utbildar studentambassadörer och erbjuder hjälp i form av studievägledning, språkservice, kunskap om arbetsmarknad, praktikplatser etc. De genomför även riktade informationsbesök på skolor där en övervägande andel av eleverna har annan etnisk bakgrund än svensk eller kommer från studieovana miljöer. Studievägledarfunktionen har stärkts för att särskilt arbeta med social och etnisk mångfald på en universitetsgemensam nivå.

Exempel på stödinsatser som enligt universitetet varit mycket uppskattade av både studenter och lärare är *Early Warning system* och *Supplemental instruction*. Meningen med dessa är att ge möjlighet att sätta in stödinsatser i ett tidigt skede av utbildningen.

Regional samverkan och bryggor mellan gymnasieskolan och universitet
Insatser görs för ökad samverkan med övriga högskolor, men också med andra utbildningsanordnare, med näringsliv, politiker och myndigheter. Följande projekt har bedrivits sedan ett antal år.

Folkhögskoleprojektet, ett samarbete med regionens folkhögskolor i studie- vägledning och antagningsfrågor där även Malmö högskola och Högskolan i Kristianstad ingår.

Näktergalen, ett samarbetsprojekt med Region Skåne och Helsingborgs stad, som går ut på att skapa samarbete mellan Campus Helsingborg och grundskolans elever med utländsk bakgrund.

Athenaprojektet, en "flervetenskaplig mötesplats" för elever och lärare vid gymnasieskolan och forskare från universitetet. Projektet har under 2005 ordnat forskardebatter och frågestunder på gymnasieskolor samt arrangerat enskilda forskarbesök på ett tiotal skolor i Skåne och Blekinge.

LUNE-projektet. I en samverkan mellan Lunds universitet, Nationalencyklopedin och Malmö högskola har anordnats "shower" i fysik, kemi och biologi för cirka 4 000 elever och lärare i mellan- och högstadiet. Syftet har varit att avdramatisera steget till högre utbildning för nya målgrupper.

Reell kompetens och alternativt urval

Möjligheten att bli antagen till Lunds universitet efter prövning av reell kompetens har funnits sedan 2004. Prövningarna av reell kompetens har blivit färre då antalet ansökningar minskat väsentligt – från runt 800 ansökningar det första året till cirka 300 året därpå.

Alternativt urval har tillämpats i mycket begränsad omfattning – endast i inledningsskedet av folkhögskoleprojektet där ett antal personer gavs platsgaranti efter avslutat högskoleförberedande år.

Utvärdering och uppföljning

Under perioden 2003–2005 har flera uppföljningar och utvärderingar gjorts av projekt och reguljär verksamhet för mångfald och breddad rekrytering. Dessa ligger till grund för universitetets nya planer och satsningar, sammanfattat i *Handlingsplan för breddad rekrytering 2006–2008*. I denna betonas att aktiviteterna för breddad rekrytering – förutom rekrytering och stöd under studietiden – även ska omfatta stöd inför arbetslivet. Detta för att kompensera att alla inte har tillgång till de kontakter och nätverk som är till stor hjälp för akademikers möjligheter att göra en första entré i arbetslivet. I denna ambition ingår ett förstärkt Arbetslivscenter med bland annat utbildning av studievägledare, en ökning av arbetsrelaterade inslag i utbildningen, och fortsatta satsningar på alumnundersökningar.

Handlingsplanen för 2006–2008 betonar också vikten av ett mångfaldsperspektiv i personalutbildningen, samt av en ökad samverkan i regionen.

Högskoleverkets bedömning

Utfall i förhållande till förutsättningar

Rekryteringsmönstret till Lunds universitet har varit i stort sett oförändrat under de senaste åren¹. Universitetet hör till de lärosäten som i förhållande till genomsnittet i det huvudsakliga rekryteringsområdet har högst andel nybörjare med högutbildade föräldrar. Universitetet har också en mycket låg och minskande andel nybörjare med arbetarbakgrund, i förhållande till genomsnittet i rekryteringsområdet.

Under den senaste treårsperioden har Lunds universitet haft som mål att öka och bredda studentrekryteringen med avseende på etnicitet och social bakgrund. Även om detta inte uppnåtts har åtgärder vidtagits eller beslut tagits som bör ge resultat på sikt.

Hur man arbetat med breddad rekrytering

På Lunds universitet finns en hög medvetenhet om betydelsen av breddad rekrytering och flera långsiktiga satsningar görs för att åstadkomma förändringar av rekryteringsmönstret mot en ökad mångfald. Dessutom finns en mycket god kontinuitet av studentstöd genom hela utbildningen vid Lunds universitet – som även sträcker sig till övergången från studier till arbete. Man arbetar också mycket med mångfaldsperspektiv i personalutbildningen och för att medvetandegöra behoven av förändringar i synen på rekrytering.

Detta i kombination med satsningarna på nya utbildningar på orter utanför Lund parallellt med ökade satsningar på flexibla utbildningar i tid och rum bör i förlängningen bidra till en alltmer socialt breddad studentpopulation, även om en sådan förändring inte sker över några få år. Den sociala rekryteringen har vidmakthållits sedan flera generationer tillbaka, och Lunds universitet bedriver olika former av samarbete och informationsverksamhet riktad till skolor och gymnasier för att påverka utbildningsvalen i ett tidigt skede.

Som exempel på den goda vilja som uppvisas av Lunds universitet ska nämnas universitetets initiativ att arrangera en nationell konferens för erfarenhetsutbyte om mångfald och breddad rekrytering i högre utbildning, med stöd från NSHU (Myndigheten för nätverk och samarbete inom högre utbildning). Konferensen ägde rum i mars 2007 och engagerade medverkande och åhörare från universitet och högskolor över hela landet. Intentionen är att konferensen ska bli årligt återkommande med olika högskolor som värd. Södertörns högskola har tagit sig an uppgiften att ordna nästa konferens, våren 2008.

¹ Detta bekräftas också av Lunds universitet; Dnr I B 13 5006/05

Det fortsatta arbetet

Vi vill uppmantra Lunds universitet att fortsätta i den riktning som utstakats i den nu gällande handlingsplanen för breddad rekrytering och genom de senare årens verksamhet. En ökning av rekryteringen av underrepresenterade grupper till universitetet är ett arbete på lång sikt.

På ett universitet med så djupt rotade akademiska traditioner som LU är det extra viktigt med mångfald av perspektiv och erfarenheter, och att synliggöra denna mångfald för dem som kanske kommer att bli morgondagens beslutsfattare och arbetsgivare.

Bland strategierna för framtidens arbete med breddad rekrytering som Lunds universitet diskuterar finns att den fortsatta utbyggnaden av universitetet främst ska ske inom Campus Helsingborg och IT-stödd distansundervisning. Samtidigt är det enligt uppgift från en av universitetets vicerektorer² allra viktigast att breddad rekrytering diskuteras mest på de översökta programmen. Detta tyder på en medvetenhet om att olika utbildningar för olika grupper inte löser mångfaldsfrågan.

Lunds universitet har resurser som inte kan jämföras med många andra lärosäten i landet, resurser som bland annat kan användas för att arbeta med utvecklingsarbete kring rekryteringen. Exempelvis bör det finnas utrymme att utveckla det alternativa urvalet.

Lunds universitet har goda förutsättningar att på ett tydligare sätt vara föregångare bland de större och äldre universiteten och visa vägen i arbetet för breddad rekrytering.

² Eva Åkesson, tal vid nationell mångfaldskonferens den 16/3 2007