

Växjö universitet

Kort om högskolan

Växjö universitet startade som en filial till Lunds universitet 1967, blev självständig högskola 1977 och universitet 1999. Här studerar numera drygt 15 000 studenter.

Växjö universitet är välkänt för sin internationella profil och samarbetar med fler än 300 universitet i 40 länder. Andra konkurrensfördelar som universitetet lyfter fram i sin vision är närhet, regional förankring och nationell samverkan¹. Ett exempel på det senare är Akademi sydost, den strategiska allians som universitetet har ingått med Blekinge Tekniska Högskola och Högskolan i Kalmar.

Andel med högutbildade föräldrar, nybörjare respektive läsår, procent

	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06
Växjö universitet	20	18	20	20	20
Jämförelsetal *	1,39	1,27	1,32	1,27	1,31

*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
Växjö universitet	29	33	28	31	30
Jämförelsetal *	0,74	0,81	0,75	0,81	0,77

*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
Växjö universitet	12	14	14	12	15
Jämförelsetal *	1,08	1,09	1,06	0,94	1,09

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

Källa: Registerdata SCB/Högskoleverket

¹ Utvecklingsplan för Växjö universitet 2005–2008

Andelen studenter med utländsk bakgrund är väl representerade vid Växjö universitet. Den sociala fördelningen visar dock en viss snedrekrytering. Andelen studenter med lågutbildade föräldrar och/eller med arbetarbakgrund är inte i nivå med befolkningen i rekryteringsområdet.

Inga noterbara förändringar har ägt rum under den tidsperiod som visas i tabellerna ovan.

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

Föräldrars utbildningsnivå	Kvar	Annat lärosäte	Ej kvar	
Högst gymnasial (=låg)	61	8	30	100
Eftergymnasial (=hög)	63	13	24	100
Alla	62	9	29	100

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

Källa: SCB, bearbetning Högskoleverket

Det är en högre andel studenter med högutbildade föräldrar som valt att byta till annat lärosäte år 2005, efter att 2003/04 börjat studera ett program vid Växjö universitet. Av programstudenterna är det samtidigt en högre andel studenter med lågutbildade föräldrar som valt att lämna sina studier.

I stort sett har detta förhållande mellan Växjöstudenter med olika familjebakgrund varit intakt den senaste tioårsperioden, även om nivån varierat.

Utbildningsutbud

Växjö universitet erbjuder både längre teoretiska utbildningar, yrkesinriktade utbildningar samt kortare program och fristående kurser. Man har också ett utvecklat utbud av distansutbildningar.

Grundutbildningen omfattar 94 utbildningsprogram (inklusive påbyggnadsutbildningar) och över 1 200 kurser i runt 50 olika ämnen. En tydlig tyngdpunkt ligger på utbildningsområdet humaniora och samhällsvetenskap – nästan 60 procent av all utbildning sker inom detta område. I sin utvecklingsplan för grundutbildningen skriver universitetet att alla programutbildningar ska ha en relation till arbetslivet.

Över 3 000 av studenterna, drygt 20 procent, är numera registrerade på alternativa utbildningsformer som distansutbildning, kvällskurser och veckoslutskurser.

Högskoleförberedande utbildning

Växjö universitet strävar mot en stor utbildningsverksamhet med studieförberedande syften. Universitetets basår består av två inriktningar, tekniskt respektive naturvetenskapligt basår. Efter genomförd basårutbildning garanteras studenterna plats på något av universitetets utbildningsprogram

inom det naturvetenskapliga/tekniska området, samt inom lärarutbildningarna med inriktning mot matematik/naturvetenskap. Under 2006 har antalet studenter på basären minskat kraftigt jämfört med tidigare år. Det senaste året har 36 studenter gått basåret och prestationsgraden har varit 69 procent. Vid sidan av basårutbildningen bedrivs bastermin i fysik/matematik och baskurs i matematik. Även för denna är antalet studenter mycket litet.

Våren 2003 introducerades en akademisk collegetermin. De primära målgrupperna är studenter som känner sig osäkra på sin förmåga att studera på högskolan eller på vilken utbildning de ska välja. Målsättningen är att 75 procent av dem som går collegeterminen fortsätter på någon utbildning inom högskolan. Sedan höstterminen 2006 har det inte getts någon akademisk collegetermin vid Växjö universitet, då studentgruppen var för liten och utbildningen blev alltför kostsam.

Uppföljning gjordes av collegeterminens tre första årskullar. Dessa visade att ungefär två tredjedelar av studenterna fortsatte att studera vid universitet och högskola efter genomgången collegetermin. Av dem som inte fortsatte att studera direkt efter collegeterminen (13 st.) hade flertalet konkreta planer på att bedriva högskolestudier i framtiden. Ingen av dem hade helt uteslutit att återvända till högskolan.

Förändringar under perioden

Den relativa fördelningen mellan olika utbildningsområden har endast marginellt förändrats under den senaste fyraårsperioden. Däremot har universitetets utbud av distansutbildning nästan fördubblats under perioden 2000–2004. Vad som möjliggjorde denna ökning var enligt universitetet färre obligatoriska sammankomster, en ökad användning av informations- och kommunikationsteknik (IKT) samt förändrade examinationsformer, men också ett förändrat synsätt på begreppet distansutbildning vad gäller dess innehåll och utförande.

Studentrekrytering

Växjö universitet rekryterar nästan hälften av sina studenter från den sydöstra regionen men även från Skåne (15 procent), Västra Götaland (9 procent) och Stockholm (9 procent). I Kronobergs län ligger andelen personer under 25 år som påbörjar en högskoleutbildning omkring genomsnittet, drygt 45 procent.

Rekryteringsförutsättningar 2002–2005

De senaste åren har universitetet präglats av den ekonomiska situationens krav på neddragningar, vilket har resulterat i en minskad utbildningsvolym. Detta har bland annat inneburit en viss förändring i avvägningen mellan

program och kurser, i riktning mot en ökning av andelen program. På grund av neddragningarna har det totala antalet antagna minskat något.

I universitetets årsredovisning för år 2005 beskrivs ett par andra förändringar som noterats för de senaste åren. Det gäller dels att allt fler studenter som antagits väljer att inte ta sin studieplats i anspråk; dels att antalet utländska sökande ökar.

Allmän verksamhet för rekrytering

Basen för rekryteringsverksamheten vid Växjö universitet är information via utbildningskatalog och webb. Universitetet lägger också kraft på studentambassadörsverksamheten, som innebär att studenter åker runt och informerar om utbildningar på gymnasieskolor, komvux, folkhögskolor och arbetsförmedlingar.

Universitetet har identifierat studie- och yrkesvägledare som en viktig målgrupp för påverkan, information och vidareutbildning. Därför anordnas årligen dels en studievägledardag i Växjö, dels en gemensam dag för vägledare i samarbete med Högskolan i Kalmar och Blekinge Tekniska Högskola.

Växjö universitet deltar i de större utbildningsmässorna i Göteborg, Malmö och Stockholm. De kontakter med presumtiva studenter som tas vid mässorna följs senare upp per telefon eller genom att skriftlig information skickas hem till dem.

Universitetet bedriver samverkan med lärcentra i omkring 25 kommuner. En ny lärcentrakonstellation har startats under namnet Östrum, tillsammans med närliggande högskolor har Växjö universitet vid ett par mötestillfällen per år inbjudit lärcentra att delta i en dialog och ett informationsutbyte. Vid dessa träffar behandlas bland annat breddad rekrytering, lärcentras möjligheter och framtida roll, samt möjligheter till samverkan mellan lärosäten.

Universitetet bjuder också in olika kategorier av presumtiva studenter till besök på campus. Detta sker vid olika evenemang som teknikdagar för tjejer, gymnasiedagar för gymnasieelever och sommaröppet för intresserade som är sent ute.

Verksamhet för breddad rekrytering 2003–2005

Växjö universitet har en policy för mångfald från 2003, som uppdaterades 2006. Den omfattar både administration och utbildningsverksamhet, anställda och studenter. I policyn står bl.a. att mångfald är en kvalitetsaspekt i undervisningen:

Innehållet i vår undervisning skall vara genomtyrat av olika perspektiv och präglad av insikten att perspektivrikedomen är en viktig del av såväl studenternas som lärarnas bildning. Detta innebär bland annat att vi i undervisningen skall bli bättre på att utnyttja den miljö av mångfald som våra studenter och lärare skapar. Mångfalden skall ses som en möjlighet att utöka kun-

skaperna om såväl andra kulturer, den egna kulturen och oss själva som ind-
vider.²

I december 2002 antog universitetet en handlingsplan för att främja och bredda rekryteringen av studenter under perioden 2003–2005. Handlingsplanen innehåller mål för varje enskild åtgärd. Arbetet med varje mål beskrivs i universitetets årsredovisning för 2005, där man rapporterar att de flesta av målen nåtts.

Lärosätet beskriver att arbetet omfattar två övergripande områden. Det *ena* området gäller åtgärder som leder till att fler studenter, framför allt från underrepresenterade grupper, söker högskoleutbildning. Detta handlar enligt universitetet om att bygga broar till andra utbildningsanordnare, att skapa utbildningar som attraherar en bredare studentgrupp, att utveckla flexibla utbildningslösningar och att tänka på en bredare målgrupp för informationsmaterial etc.

Det *andra* området handlar om insatser för att vårda de studenter som kommer till universitet. Detta innefattar exempelvis en god introduktion, en bra högskolepedagogik och olika former av stöd till studenterna.

Bland åtgärderna dominerar *utveckling av kursutbudet*. Dessa förändringar gäller nya kortare yrkesutbildningar, satsningar på flexibel utbildning och de högskoleförberedande utbildningar som tidigare beskrivits.

Inom ett *studentcentrum* har universitetet samlat all service och stödverksamhet till studenterna. Här finns ansvaret för tillträdes- och antagningsarbetet. På studentcentrum finns också en textverkstad som är en permanent verksamhet.

En ny policy för *introduktion* av studenterna har fastlagts. Policyn innehåller bland annat en uppräkningslista av de moment som introduktionen ska täcka, exempelvis det akademiska, det studentfackliga, universitetets serviceutbud samt det sociala. Introduktionen innehåller också verksamhet med mentorer och faddrar.

Universitetssamverket är benämningen på ett samverkansprojekt med komvux i Växjö. För att utveckla ett varaktigt samarbete tilldelades projektet medel av Rekryteringsdelegationen. Det innefattar fem delar:

1. Orienteringskurs på komvux inför studier på högskolan. Kursen innehåller bland annat förberedelser inför högskoleprovet. Dessutom kommer eleverna till universitetet varannan vecka och får föreläsningar av lärare på universitetet samt studieinformation av universitetets vägledare.

² Växjö universitet och mångfalden. Policy och målsättning för universitetets mångfaldsarbete. Dnr: 231/2006-12

2. Komvux på campus. Flera av kurserna vid komvux i Växjö är förlagda till universitetets lokaler, för att eleverna ska vistas i högskolemiljön och förhoppningsvis få mersmak att läsa vidare. Även kontakterna mellan komvux lärare och universitetets lärare underlättas av denna samlokalisering.
3. En vägledare från komvux finns en dag i veckan på campus.
4. Sommarskola med kompletteringskurser (sedermera avvecklat).
5. Samverkan kring tekniskt och naturvetenskapligt basår mellan kommunen och universitetet (med anledning av besparingar inom komvux). Olika former av samarbete prövas eftersom basåren betraktas som strategiskt mycket viktiga för universitetet.
6. Utbildning för utländska akademiker.

Reell kompetens och alternativt urval

I arbetet med sökande som vill få sin kompetens validerad i förhållande till ett eller flera behörighetsvillkor gör inte universitetet någon koppling till specifika grupper av sökande. Valideringen görs enbart i förhållande till behörighet och utan att det finns möjlighet att ge ett meritvärde kopplat till prövningen. Universitetet konstaterar i årsredovisningen för 2005 att valideringen av reell kompetens i princip blivit uddlös i förhållande till breddad rekrytering då den berörda gruppen ofta saknar meriter att konkurrera om utbildningsplatserna. För att i viss mån komma till rätta med detta har Växjö universitet valt att ytterligare öppna möjligheten att antas av särskilda skäl.

Under 2006 inkom ca 100 ansökningar om validering av reell kompetens inför höstterminen och något färre inför vårterminen. Ett stort antal av de sökande visade sig redan ha en fullgod behörighet men hade förväxlat skillnaden mellan behörighet och urval. Flertalet var något äldre och fler kvinnor än män fanns bland de sökande. Av dessa visade sig 14 fall verkligen handla om reell kompetens. Övriga var ansökan om dispens eller liknande. Av dessa 14 fick 4 bifall på sin ansökan om validering av reell kompetens.

Alternativt urval tillämpas vid Växjö universitet för antagning till vissa utbildningsprogram med konstnärliga eller praktiska färdighetskrav. Detta är utbildningar till vilka beslut om antagning fattas inte bara utifrån den grundläggande och särskilda behörigheten utan också utifrån olika former av arbetsprov, erfarenheter inom området och motivationsbrev.

Uppföljning och utvärdering

Den nya introduktionspolicyn tillämpades fullt ut första gången under hösten 2005, och en första utvärdering har enligt universitetet påvisat flera positiva effekter. Utvärderingen har också visat ett behov av att utveckla insatser kring bristande studieteknik.

Högskoleverkets bedömning

Utfall i förhållande till förutsättningar

De senaste årens förutsättningar har inte varit de bästa för Växjö universitet för att utveckla arbetet med breddad rekrytering. Rekryteringen har präglats av den ekonomiska situationens krav på neddragningar som inneburit att universitetet minskat sin utbildningsvolym. Rekryteringsarbetet har framför allt varit inriktat på ökad rekrytering över huvud taget. Detta till trots har universitetet behållit samma nivåer av nybörjare med lågutbildade föräldrar eller arbetarbakgrund.

Hur man arbetat med breddad rekrytering

Växjö universitet hör till de lärosäten som har en relativt heterogen studentpopulation, mycket tack vare sitt geografiska läge och sin stora bredd i utbildningsutbudet. Kanske framför allt har utbudet av flexibla utbildningar varit av stor betydelse för att bredda rekryteringen. Högskoleverket har inte kunnat identifiera någon speciell metod eller idé som varit utmärkande för universitetets arbete med breddad rekrytering.

Arbetet med studentmångfald är ännu under utveckling på Växjö universitet, och det antyds i handlingsplanerna att dessa frågor kommer att lyftas fram tydligare inför perioden 2006–2008. Vad universitetets erfarenheter hittills mynnat ut i tycks framför allt vara den viktiga insikten att arbetet med mångfald och bred rekrytering kräver insatser på många nivåer, och samverkan såväl inom universitetet som med olika myndigheter, organisationer och företag utanför den egna organisationen.

Det fortsatta arbetet

Växjö universitets handlingsplan för breddad rekrytering för perioden 2006–2008 är ett försök att beskriva en helhetssyn och systematik i arbetet. Enligt denna plan ska universitetet arbeta efter en sammanhängande idé som bygger på att det mesta som utförs på en högskola påverkar rekryteringen av nya studentgrupper. Förutom den verksamhet som beskrivits ovan innehåller den nya arbetsmodellen ett pedagogiskt handlingsprogram som syftar till att få ett arbetssätt som förmår att möta de krav som nya studerandegrupper ställer, och idéer om uppföljning av studenter efter studierna för att kartlägga hur förändringar i arbetssättet inom universitetet långsiktigt påverkar anställningsbarheten.

Högskoleverket hoppas att Växjö universitet kan finna inspiration inför det kommande mångfaldsarbetet bland beskrivningarna av övriga lärosätens arbete som gjorts inom ramen för denna utvärdering. De alltså viktiga

frågorna att ställa i arbetet har sammanfattats väl av Växjö universitet i handlingsplanen från 2002³:

Hur arbetar vi inåt i vår organisation med attitydförändringar?

Hur kan vi få universitetet att se nya grupper som en resurs istället för några som ska "rättas till" för att sedan passa in i det etablerade systemet?

Hur använder vi de erfarenheter som studenterna har med sig för att höja kvaliteten i undervisningen?

Hur stöttar vi universitetets lärare som de facto är de som ska möta de nya studentgrupperna?

Hur skapar vi ett socialt klimat där personer med olika bakgrund ses som en tillgång för universitetet?

³Handlingsplan för att främja och bredda rekryteringen av studenter till Växjö universitet, december 2002