



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Studentrekryteringsutredningen

UTREDNING

SLU ID: SLU.ua.2024.1.1.1-3302

2025-09-30

Strategisk studentrekrytering vid SLU

Sammanfattning

En av SLU:s tre huvudsakliga risker är att inte lyckas rekrytera eller behålla studenter för den interna och externa arbetsmarknadens behov. Syftet med denna utredning är att föreslå åtgärder för att uppnå en ändamålsenlig, effektiv och strategisk studentrekrytering som leder till att fler studenter söker till, antas till och examineras från SLU, och där fler instanser inom och utom SLU än nu kan bidra.

Skillnaden mellan antalet studenter som utbildas vid SLU och arbetsmarknadens efterfrågan på de utbildade är som störst inom framför allt sektorerna lantbruk och skog. Utredningens huvudsakliga fokus har därför varit på utbildningar inom dessa områden. Förslagen i utredningen inriktas på den del av rekryteringsprocessen som omfattar tiden från att väcka tanken på högre studier hos ett barn, till att studenten har läst sin första termin på SLU. Dessa förslag kompletteras med ett antal förslag som indirekt kan bidra till studentrekrytering. Den viktigaste komponenten för att lyckas rekrytera studenter utgörs av utbildningarna själva. Om de är av hög kvalitet, och som i SLU:s fall unika, finns goda förutsättningar att lyckas.

SLU har behov av att rekrytera fler nya studenter, men det finns även potential att öka antalet studenter genom att arbeta med studenternas motivation och möjlighet att stanna kvar på sin utbildning.

SLU:s studentrekrytering påverkas av presumtiva studenters bakgrund, tidiga utbildningsval och begränsade kännedom om SLU. Befintliga studenter på grundnivå har i stor utsträckning kommit i kontakt med sin utbildning genom familj och vänner, kommer från en geografiskt begränsad del av Sverige och har en svensk bakgrund med välutbildade föräldrar.

Utredningen föreslår som långsiktiga mål för studentrekryteringen att minst två förstahandssökande ska finnas till varje plats på de program som SLU utlyser, vilket ska uppnås inom olika tidsspann för olika program. Vidare behöver det finnas tillit och förtroende för varandras olika kompetenser inom akademi och verksamhetsstöd för att förbättra både resultat och arbetsmiljö. Finansieringen av studentrekryteringsinsatser bör vara långsiktiga och omfatta minst tre år. En beslutsamässig organisation med tydligt mandat och beredningsgång bör inrättas. UN bör besluta om en övergripande ram för godtagbar genomströmning på utbildningarna, och PN bör besluta om en godtagbar genomströmning för varje enskilt program.

De främsta utmaningarna för studentrekryteringen som utredningen identifierat är bristande intern samordning, begränsad kännedom och svag synlighet av lärosätet SLU och SLU:s utbildningar, otydlig koppling mellan utbildning och yrkesliv, ett alltför stort och spretigt utbildningsutbud samt ett antal utmanande omvärldsfaktorer. Utmaningarna är en sammanfattning av samtliga åsikter och synpunkter som framförts av personal, studenter, arbetsgivare och alumner under utredningen.

För att hantera utmaningarna föreslår utredningen ett antal åtgärder samt ansvariga för dessa. SLU behöver arbeta brett och långsiktigt med att öka kännedomen i samhället om lärosätet och utbildningarna, modernisera utbildningarna, tydliggöra karriärvägar och skapa starkare kopplingar till arbetslivet. Intern samordning och tydliga roller är avgörande för effektivitet och resultat. Med en målgruppsanpassad och relevant kommunikation samt aktiva samarbeten med alumner och arbetsgivare kan SLU stärka sin attraktionskraft och rekrytera fler och rätt studenter för framtiden. Det är genom sina studenter som SLU gör skillnad på riktigt.

Innehåll

Strategisk studentrekrytering vid SLU.....	1
Sammanfattning	2
Introduktion.....	6
Uppdraget och dess genomförande	6
Direktiv	6
Avgränsningar.....	7
Genomförande.....	7
Bakgrund och nuläge	8
Intresset för SLU:s utbildningar och för att stanna kvar på sin utbildning	8
Utbildningsval: hur väljer studenter sin utbildning?.....	11
Vilka studenter hittar till SLU och hur hittar de hit?	12
Dagens rekryteringsinsatser och organisation.....	13
SLU:s styrkor som lärosäte.....	16
Huvudsakliga utmaningar	17
Bristande intern samordning	17
Begränsad kännedom och svag synlighet	17
Otydlig koppling mellan utbildning och yrkesliv	18
Utbildningsutbudet är för stort och spretigt.....	18
Omvärldsfaktorer	18
Förslag till långsiktiga mål - när är vi nöjda?	19
Studentrekrytering framöver	20
Förslag – rekommenderade åtgärder.....	20
1. Förbättra styrning och samordning	20
1.1 Tydliggör organisationen för studentrekrytering	20
1.2 Inför en styrgrupp för strategisk studentrekrytering	22
1.3 Ta fram en sammanhållen policy för studentrekrytering	23
1.4 Tydliggör årsplaneringen för studentrekrytering med en årscykel	24
1.5 Arbeta processinriktat genom kommunikationsplaner för program/grupper av program	24
1.6 Kvalitetssäkra uppföljning och analys	25
2 Utveckla arbetssätt och budskap.....	26
2.1 Öka kännedom och synlighet.....	26
2.2 Rulla ut röda mattan.....	30
2.3 Tydliggör karriärvägar och yrkesroller	31
3 Ytterligare förslag som bidrar till fler behöriga sökande till SLU:s utbildningar.....	32
3.1 Öka dialogen med externa intressenter	32
3.2 Höj statusen på utbildning inom SLU	33
3.3 Inför prestationsersättning baserad på undervisning.....	34
3.4 Ge ämnesområdena en tydligare roll i utvecklingen av utbildningar..	34
3.5 Ge institutionerna ett uppdrag att samråda med programnämnder vid tillsättningen av läraranställningar	35

3.6	Förändra utbildningserbjudandet	35
3.7	Utred utbildningsorganisationen	39
Referenser och möten		41
Workshops/möten		42

Introduktion

En av SLU:s tre huvudsakliga risker är att inte lyckas rekrytera eller behålla studenter för den interna och externa arbetsmarknadens behov (SLU.ua.2023.1.1.1-3837). Rektor beslutade därför den 28 oktober 2024 att genomföra en utredning om strategisk studentrekrytering (SLU.ua.2024.1.1.1-3302). Syftet är att föreslå åtgärder för att uppnå en ändamålsenlig, effektiv och strategisk studentrekrytering som leder till att fler studenter söker till, antas till och examineras från SLU, och där fler instanser inom och utom SLU än nu kan bidra.

Uppdraget och dess genomförande

Direktiv

Utredningsdirektivet innehåller följande punkter, samt kommentarer till hur vissa punkter som inte hanterats exakt enligt direktivet har hanterats.

Utredningen ska:

- ge en kortfattad och aktuell överblick över SLU:s samlade aktiviteter gentemot presumtiva studenter: *inte aktuellt då ett omfattande förändringsarbete påbörjats under utredningens gång*
- göra en omvärldsanalys av hur universitet och högskolor, nationellt och internationellt, med liknande situation avseende studentrekrytering arbetar och har organiserat sitt arbete: *de goda exempel som utredningen hämtat från andra universitet och högskolor redovisas där det är aktuellt*
- efterhöra, belysa och kommentera förslag från externa intressenter inklusive alumner inom SLU:s sektorer på hur SLU kan öka antalet sökande studenter och hur de själva vill bidra till detta: *redovisas där det är aktuellt*
- efterhöra, belysa och kommentera interna förslag från studenter och personal på hur SLU kan öka antalet sökande studenter och hur de vill bidra till detta: *de många konstruktiva synpunkter och förslag som lämnats av personal och studenter utgör utredningens främsta underlag*
- se över relevanta befintliga handlingsplaner och strategier utifrån ett strategiskt studentrekryteringsperspektiv för att identifiera eventuella brister, motsägelser eller målkonflikter
- belysa och bedöma om omfattningen av olika delar av SLU:s nuvarande, samlade aktiviteter för studentrekrytering är ändamålsenlig
- med utgångspunkt från ovanstående analyser, vid behov föreslå en förändrad prioritering mellan de olika delarna av SLU:s nuvarande aktiviteter samt föreslå eventuella nya aktiviteter i syfte att åstadkomma en mer effektiv och samtidigt kvalitetssäkrad studentrekrytering
- belysa, bedöma och kommentera om dagens organisatoriska uppdelning av det samlade arbetet är ändamålsenlig och resurseffektiv, och om aktuellt

föreslå en annan organisation för att studentrekryteringsarbetet ska fungera ändamålsenligt och resurseffektivt

- redovisa övriga förslag som bidrar till målet om fler behöriga sökande till SLU:s utbildningar

Avgränsningar

Skillnaden mellan antalet studenter som utbildas vid SLU och arbetsmarknadens efterfrågan är som störst inom framför allt sektorerna lantbruk och skog. Utredningens huvudsakliga fokus har därför varit på utbildningar inom dessa områden, vilka utgör ca 10–15% vardera av SLU:s totala utbildningsvolym (HST).

Förslagen i utredningen inriktas på den del av rekryteringsprocessen som omfattar tiden från att väcka tanken på högre studier hos ett barn, till att studenten har läst sin första termin på SLU. Förslagen kompletteras med ett antal förslag som indirekt kan bidra till studentrekrytering.

Samtliga förslag i utredningen bygger på nuvarande utbildningsorganisation, med utbildningsnämnden (UN) som högsta beslutande organ för strategiska utbildningsfrågor som rör utbildningarnas kvalitet, programnämnderna (PN) och programstudierektorer (PSR). För åligganden se styrelsens delegationsordning för utbildningsnämnden och programnämnder (SLU.ua.2025.1.1-725), samt rektors delegationsordning för programstudierektorer (SLU.ua.2025.1.1-726).

Sist i rapporten finns ett förslag om att utreda utbildningsorganisationen (sid. 39).

Genomförande

I genomförandet av utredningen har framför allt följande personer medverkat:

- Lars Johansson, utredare
- Maria Orvehed, utredningskoordinator
- Zsuzsanna Sundström, administrativt stöd för gällande kontakter med programstudierektorer och programnämnder
- Studentutredarna Annie Ljungqvist (lantmästarprogrammet) och David Hansson (växtodlingsprogrammet)
- Styrgruppen för utredningen har bestått av utbildningsnämndens ordförande Pär Forslund; programnämndernas ordförande Ola Lindroos/Camilla Widmark (PN S), Jon-Petter Gustafsson/Ida Kollberg (PN NJ), Karl Lövré/Caroline Dahl (PN LT), Johanna Penell (PN VH); Sara Arvidson (kommunikationsdirektör), Charlotte Walhed (chef utbildningsavdelningen) samt Einar Nordgren/Tilde Lindbäck (SLUSS vice ordförande 2024-25, resp. 2025-26).

Synpunkter och förslag från personal vid SLU har inhämtats från möten och workshops på plats med programstudierektorer i Ultuna, Alnarp och Umeå; med

samtliga programnämnder, utbildningsnämnden, tre fakultetsnämnder samt ett fakultetsråd; lärare/forskare och andra som arbetar med skolsamverkan; relevanta avdelningar och grupperingar inom det gemensamma verksamhetsstödet; från möten med enskilda medarbetare samt via en enkät på medarbetarwebben öppen från den 30 januari till den 25 juni 2025. Studenternas synpunkter och förslag undersöktes självständigt av studentutredarna genom workshops och en studentenkät som var öppen för besvarande mellan den 5 och 24 mars. Möten med externa intressenter och avnämare har genomförts då förslag och synpunkter inhämtats och kompetensbristen diskuterats. Alumner och arbetsgivare har förutom att lämna synpunkter och förslag på möten, också bidragit via en alumnenkät respektive en arbetsgivarenkät, båda på svenska och på engelska. Alumnenkäten var öppen för besvarande mellan den 19 februari och 14 april, och arbetsgivarenkäten mellan 4 mars och 30 april 2025.

Flera universitet och högskolor har mycket generöst delat med sig av erfarenheter, arbetsformer och organisation för sin studentrekrytering. De aktuella lärosätena är:

- Blekinge Tekniska Högskola (BTH)
- Mittuniversitetet (Miu)
- Högskolan i Kristianstad (HKr)
- Malmö universitet (Mau)
- Högskolan Dalarna (HDa)

Samt internationellt:

- Norges Miljö- og Biovitenskaplige Universitet, NMBU
- Helsingfors Universitet, Agrikultur-forstvetenskapliga fakulteten
- Aarhus Universitet, Faculty of Natural Sciences

Vid besök via zoom eller på plats genomfördes en strukturerad diskussion om studentrekryterings styrning, genomförande, organisation och ekonomi med representanter för lärosätena.

För samtliga genomförda möten och workshops, se sid. 42.

Bakgrund och nuläge

Intresset för SLU:s utbildningar och för att stanna kvar på sin utbildning

Intresset bland presumtiva studenter för SLU:s utbildningar har sjunkit de senaste åren (fig. 1), samtidigt som det råder stor kompetensbrist på utbildade från vissa av utbildningarna. Särskilt inom lantbruks- och skogsområdet finns en stark efterfrågan från arbetsgivare på fler utbildade från SLU ([Arbetskraftsbarometern 2023](#); samtal med externa företrädare). Veterinär- och djursjukskötarprogrammen har årligen ett stort antal sökande, så kompetensbristen inom detta område utgör således inte ett rekryteringsproblem.

Även internationellt har intresset för lantbruksområdet bland ungdomar sjunkit. Flera av lärosätena i SLU:s europeiska samarbetsnätverk ELLS ([Euroleague for Life Sciences](#)) berättar om ett minskat intresse för utbildningar inom området.

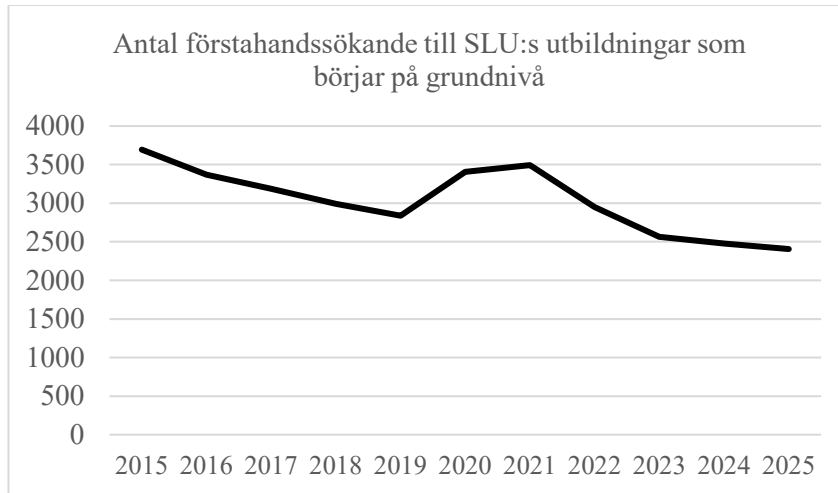
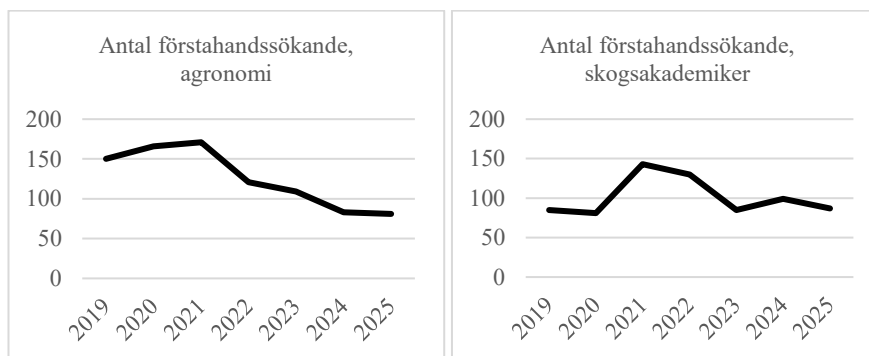
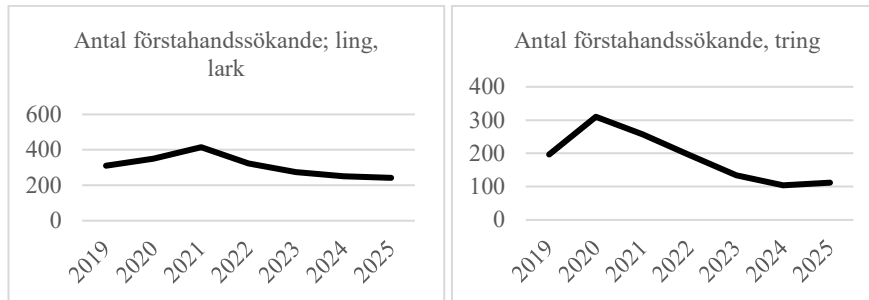


Fig. 1. Källa: [Lins](#)

När en student söker en utbildning på den nationella s.k. sökandewebben [antagning.se](#) går det att välja upp till 12 olika utbildningsalternativ vid något lärosäte i Sverige. Om studenten anmäler sig sent (efter (oftast) 15/4 för höstterminen och 15/10 för vårterminen) går det att välja upp till 20 sökalternativ. Antalet studenter som väljer att söka en utbildning som förstahandsalternativ kan därför anses spegla intresset för utbildningen.

Antalet förstahandssökande till SLU:s teoretiska/långa utbildningar inom lantbruk (fig. 2) har minskat de senaste fem-sex åren med ca 45% (antalet förstahandssökande, agronomi. 2021-2024 de tillfälliga kandidatprogrammen; f ö agronomprogrammen). För skogliga teoretiska/långa utbildningar är antalet förstahandssökande relativt oförändrat (2019-20 jägmästarprogrammet, fr o m 2021 kandidatprogrammen). Även andra utbildningsområden vid SLU ser ett minskat intresse från presumtiva studenter (inom trädgård en nedgång med ca 40% och inom landskap - landskapsingenjör och landskapsarkitekt med ca 20 % de senaste sex åren; 2019 som prepandemiskt referensår).



Fig. 2. Källa: [Lins](#)

Av de studenter som anmälde sig till en utbildning vid SLU 2024 valde ca 25% utbildningen som förstahandsalternativ, veterinär- och djursjukskötarprogrammen borträknade ([NyA-webben](#)).

Nationellt ökar intresset för högskolestudier i Sverige ([Högt söktryck på högskoleutbildningar med goda arbetsmarknadsutsikter](#). UHR, 2025). Till höstterminen 2025 hade fler personer (+1,4%) ansökt om en utbildning än året innan. Det är alltså ingen generell nedgång av studieintresset i samhället som ligger bakom minskningen av förstahandssökande till vissa av SLU:s utbildningar.

Det totala antalet nyregistrerade studenter på grundnivå vid SLU höstterminen 2025 är i stort sett oförändrat jämfört med föregående år. Lantbruksområdet har minskat (-15% för utbildningar inom programnämnden NJ), medan utbildningar inom skog har ökat (+11%).

Från några program, främst på masternivå men även från några på grundnivå, faller dessutom förhållandevis många studenter bort under utbildningen. På grund av SLU:s stora antal masterprogram som i många fall har mycket få studenter, är det inte meningsfullt att räkna ut kvarvaro per program.

Totalt ligger kvarvaron i genomsnitt på ca 52% under andra året på SLU:s masterprogram för studenter antagna HT20-HT22, vilket är betydligt lägre än på till exempel Chalmers och KTH. På mindre specialiserade lärosäten är dock kvarvaron på masterprogram lägre än på de tekniska högskolorna, till exempel på utredningens nationella "jämförelselärosäten".

Lärosäte	Antal nya masterstudenter (2020/21 – 2022/23)	Kvarvaro termin 3 (%)
Chalmers tekniska högskola	5771	88
Kungl. Tekniska högskolan	7436	80
Blekinge tekniska högskola	588	71
Malmö universitet	1288	59
Sveriges lantbruksuniversitet	1270	52
Mittuniversitetet	430	48
Högskolan Dalarna	139	45

Tabell 1 ([Nytt sätt att mäta kvarvaro för programnybörjare – tabellbilaga](#). UKÄ, 2025).

Även bland internationella masterstudenter var kvarvaron under sista terminen på programmen lägre vid en jämförelse med Chalmers och KTH.

Kvarvaro termin 4, medelvärde antagna LÅ 2015/16--2019/20 (%)		
Lärosäte	Betalande freemover-studenter	Ej betalande freemover-studenter
Chalmers tekniska högskola	83	65
Kungl. Tekniska högskolan	60	47
Sveriges lantbruksuniversitet	50	42

Tabell 2. Källa: Samlat_dataunderlag_master. Underlag till utbildningsnämndens strategidag 22/5 2024.

Om kvarvaron på SLU:s masterprogram ökade till 80% skulle antalet masterstudenter på SLU öka med minst 100 studenter/år.

På grundnivå varierar kvarvaron sista terminen på 3-åriga program mellan ca 60-100%, med trädgårdsutbildningar och de tillfälliga kandidatprogrammen i agronomi i den lägre delen av intervallet.

Ur SLU:s perspektiv innebär det således att nya studenter behöver rekryteras för att påbörja en utbildning vid SLU, men även att det finns potential att öka antalet studenter/HST genom att arbeta med studenternas motivation och möjlighet att stanna kvar på sin utbildning.

Utbildningsval: hur väljer studenter sin utbildning?

Hur beslutar studenter att de ska läsa vidare efter gymnasiet, och vilken utbildning de ska läsa? Det är frågor som har undersökts av åtskilliga, inte minst mot bakgrund av att universitet och högskolor har en skyldighet att bredda sin studentrekrytering (HL kap 1 §5).

Att se högre studier som *ett alternativ för mig* grundläggs tidigt, liksom intresset för ett ämnesområde. Detta påverkas av sociala faktorer som föräldrar, lärare och jämnåriga ([Hur utbildningsinriktningar går i arv](#). Almejd, 2023). Barn med högutbildade föräldrar söker sig i högre utsträckning till universitet och högskolor än barn med föräldrar utan akademisk utbildning ([Högskolenybörjare 2023/24 och doktorandnybörjare 2022/23 efter föräldrarnas utbildningsnivå](#). UKÄ, 2024).

Högutbildade föräldrar spelar även en stor roll för valet av gymnasieprogram ([Vägen till högskolestudier](#). UHR m fl, 2024). Gymnasievalet i högstadiet kommer att påverka elevernas möjlighet att studera på universitet och högskola, och det utbildningsval som de då kan göra. Många elever väljer gymnasieprogram baserat på rykte och trender, och inte utifrån vad programmet innehåller och kan leda till för yrke. Naturbruksprogrammet är förknippat med negativa attityder, både från andra gymnasieelever och vuxna, även lärare ([Framtidens lantbrukare](#). Ungdomsbarometern, 2023). Studieförberedande program har högre status och anses vara till

för dem som vill plugga vidare och ha ett välbetalt arbete. Dessutom har elever generellt låg kunskap om olika yrken, och om arbetsmarknaden i stort. Valet görs därför ofta för att hålla alla vägar öppna efter gymnasiet ([Jag vet inte vad jag vill bli](#). Skolverket, 2024).

En majoritet av gymnasieeleverna söker sig till det lärosäte och den utbildning som de planerat under gymnasietiden ([Vägen till högskolestudier](#). UHR m fl, 2024). Utbildningen som en student väljer att söka sig till baseras på flera faktorer, varav könsbundna studieval ofta uppmärksammas då de resulterar i en könssegregerad arbetsmarknad som är svår att bryta ([Val efter eget kön](#). Jämställdhetsmyndigheten, 2022). Valet av utbildning påverkas även av vilken utbildningsinriktning föräldrarna har, vilket är särskilt uttalat inom teknik, medicin och ekonomi. Barnen är mer benägna att följa föräldrar av samma kön, och söner följer sina fäders utbildningsval i högre utsträckning än kvinnor följer sina mödrars ([Hur utbildningsinriktningar går i arv](#). Altmejd, 2023).

För varje nytt utbildningsval som en elev måste göra, eller vid en ny uppdelning av utbildningskedjan (exempelvis vid gymnasievalet) förstärks ofta den sociala snedrekryteringen, som också ofta blir starkare ju tidigare valen eller uppdelningarna görs ([Breddad rekrytering till högre studier](#). Bryntesson och Börjesson, 2021).

Vilka studenter hittar till SLU och hur hittar de hit?

SLU:s befintliga studenter på grundnivå har i hög grad föräldrar med en akademisk utbildning, och i mycket hög grad en svensk bakgrund ([Tre dimensioner av breddad rekrytering](#). UHR, 2025). Generellt har alltså SLU:s studenter en relativt homogen och traditionell bakgrund, i jämförelse med studenter på andra universitet och högskolor i Sverige.

I de samtal som förts med programstudierektorer inom utredningen har det dock framkommit att studenterna på olika utbildningar kan ha en bakgrund som varierar avsevärt vad gäller t ex ålder, arbetslivserfarenhet etc.

En majoritet (59%) av SLU:s nya programstudenter på grundnivå läsåren 2019-23 kom från fyra län, Stockholms (24%), Skåne (15%), Uppsala (10%) och Västra Götalands län (10%) (källa: [Bak- och framgrund](#)).

Bland de viktigaste informationskällorna om universitets- och högskolestudier för elever, särskilt på studieförberedande gymnasieprogram, är familj och vänner (t ex [Vägen till högskolestudier](#). UHR m fl, 2024). I studentundersökningen i denna utredning angav 40% av de svarande studenterna (n=499) att de kände till utbildningen genom familj eller bekanta. De som i högst utsträckning svarade att de hittat till sin utbildning via familj och bekanta var lantmästar- och agronomstudenter. Veterinärstudenter å andra sidan sökte i stor utsträckning upp utbildningen på egen hand.

I den nybörjarenkät (HT2023, HT2024) som programnämnden för naturresurser och jordbruksvetenskap (PN NJ) genomför uppgav 30% av de svarande studenterna på kandidatnivå att de har förälder/släkting som har studerat, är eller har varit verksam vid SLU.

Sammanfattningsvis har SLU:s befintliga studenter på grundnivå i stor utsträckning kommit i kontakt med sin utbildning genom familj och vänner, de kommer från en geografiskt begränsad del av Sverige och har en svensk bakgrund med välutbildade föräldrar.

Dagens rekryteringsinsatser och organisation

Enligt styrelsens delegationsordning (SLU.ua.2025.1.1-725) har utbildningsnämnden ansvaret för att behandla strategiska frågor som avser utbildningens kvalitet och utveckling. Ansvaret för övergripande styrning av insatser för studentrekrytering är däremot inte specificerat i SLU:s delegationsordningar eller verksamhetsplaner, trots att studentrekrytering i hög grad kan vara en strategisk fråga. Tidigare beslutade UN årligen om en kampanjplan för marknadsföring efter beredning i en informell grupp, ”strategiska studentrekryteringsgruppen”. Gruppen upplöstes efter rektorsbeslutet om föreliggande utredning och för närvarande finns inget organ för den övergripande, strategiska styrningen.

Under utredningens gång har en förändring av SLU:s samlade aktiviteter gentemot presumtiva studenter börjat genomföras så att en översikt över vad som tidigare gjorts blir mindre aktuell. Kommunikationsavdelningen som har ansvar för universitetsövergripande marknadsföring, varumärkesarbete, studentrekrytering och synliggörande av SLU (SLU.ua.2025.1.1-195) har fått förstärkning av sin personalstyrka, och avdelningen arbetar nu även med fler sociala medier så som TikTok, än vad de gjorde tidigare.

SLU:s forskare och lärare genomför ett antal aktiviteter som har elever och lärare i grund- och gymnasieskolan som målgrupper. Finansieringen kan vara centralt avsatta medel, medel från fakultet eller från en extern källa. Arbetet utförs delvis utan central samordning och koordination, och ibland direkt på förfrågan från enskilda lärare och elever enligt gruppen.

Utbildningsavdelningen har ansvar för SLU:s utbildningsinformation och för utbildningsprogrammets presentation på SLU:s externwebb enligt ett nytt beslut (SLU.ua.2025.1.1-1082). Avdelningen har sedan tidigare ansvaret för samordning av breddad rekrytering av studenter (SLU.ua.2025.1.1-195), anordnar välkomst- och mottagningsaktiviteter inför och under första terminen, tillhandahåller stöd för presumtiva och befintliga studenter samt ansvarar för alumnverksamheten. Kommunikationsavdelningen och utbildningsavdelningen har under utredningens gång utökat sitt samarbete.

Avdelningen för lärande och digitalisering ansvarar för SLU:s högskolepedagogiska kurser och digitala utbildningssystem. Där ingår t ex Ladok, varifrån information överförs till UHR:s sökandewebbar antagning.se och universityadmissions.se, inför antagningsomgångarna.

SLU-biblioteket arbetar förutom med huvuduppdraget vetenskaplig kommunikation, också med språkverkstaden som ger stöd i användandet av akademiskt språk till bl a studenter, och med att arrangera workshops, webinarier mm med studenter som målgrupp.

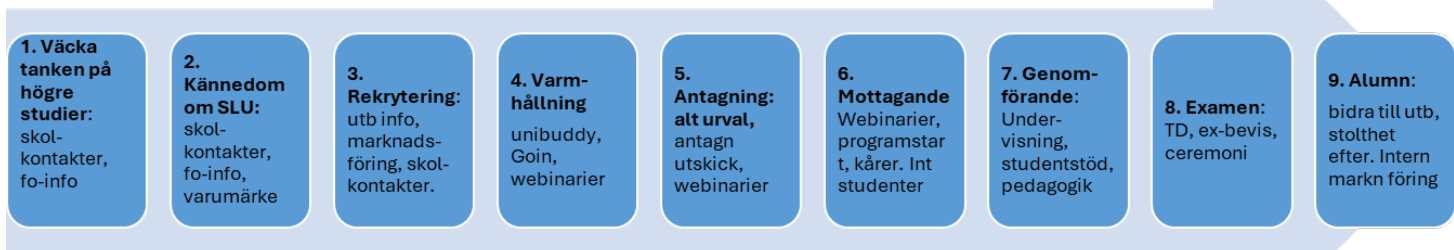
Studentrekrytering ingår inte i åliggandena för SLU:s programnämnder eller programstudierektorer enligt delegationsordningarna (SLU.ua.2025.1.1-725; SLU.ua.2025.1.1-726).

Ett *ämneseområde* är ett av fakulteten definierat forskningsfält som är av relevans för universitetets ansvarsområden enligt SLU:s förordning (SFS 1993:221) och som institutionen ges i uppdrag att utveckla och upprätthålla. Ett ämneseområde kan också definieras utifrån den verksamhet som är nödvändig för att SLU ska kunna upprätthålla bredd och kvalitet i grundutbildningen (styrelsens anslagsfördelning, SLU.ua.2024.1.1.1-3211). Det finns idag inget universitetsgemensamt uppdrag till forskare/lärare inom ämneseområdena att vara delaktiga i studentrekrytering och i utvecklingen av SLU:s utbildningsutbud, utan uppdraget till ämneseområdena varierar mellan fakulteterna.

Externa intressenter har hittills inte involverats systematiskt i studentrekrytering till SLU. En väl utvecklad kontakt med arbetslivet som kan tydliggöra för studenterna vilken yrkesroll en utbildning syftar till finns idag på vissa utbildningar, men saknas på andra. Det saknas också ett formaliserat samarbete med avnämare och alumner till exempel i programnämnder eller andra beslutande organ.

Företag och andra avnämare saknar å sin sida ett återkommande forum för dialog med SLU om bland annat studentrekrytering, utbildningarnas innehåll, aktualitet och dimensionering enligt samtal under utredningen.

”Studentresan” med exempel på insatser som utförs idag



Många goda insatser genomförs för att rekrytera, anta och stötta studenter. Insatserna genomförs utifrån ett organisationsperspektiv och inte koordinerat från ett studentperspektiv där SLU har studentens upplevelse i centrum.

För närvarande är följande aktörer de huvudsakliga utförarna av respektive del av studentrekryteringen för den period som är utredningens fokus, alltså från ”väcka tanken” till ”genomförande av första terminen” (fler aktörer finns; bl a har skogs fakulteten en stor satsning på kännedom om skogen bland ungdomar, delfinansierad av Ljungbergsfonden).

Se figur ovan:

- 1. Väcka tanken på högre studier:** Lärare/forskare med kontakter med skolan och allmänheten. Kommunikationsavdelningen för synliggörande.
- 2. Kännedom om SLU:** Lärare/forskare som har kontakter med skolan och allmänheten. Avd för planering och forskningsstöd för samordning av [SLU Youth Institute](#). Kommunikationsavdelningen för synliggörande och viss samordning. Kommunikatörer inom resten av SLU.
- 3. Studentrekrytering:** Kommunikationsavdelningen. Utbildningsavdelningen. Programstudierektorer. Avd för lärande och digitalisering (fr a utbildningssystem).
- 4. ”Varmhållning”:** Utbildningsavdelningen. Kommunikationsavdelningen (fr a internationella). Vissa programstudierektorer.
- 5. Antagning:** Utbildningsavdelningen. Programnämnder (senare del).
- 6. Mottagande av nya studenter:** Utbildningsavdelningen. Programstudierektorer. Studentkårerna.
- 7. Genomförande av första terminens studier:** Lärare, programstudierektorer. Utbildningsavdelningen. Avd för lärande & digitalisering. Biblioteket.

Det som kallas ”varmhållning” innebär att upprätthålla kontakten med de antagna studenterna under tiden mellan antagning fram till studiestarten.

Strategisk studentrekrytering omfattar även den senare delen av studietiden när studierna, karriärplanering och framtida jobb, examensprocessen och alumnverksamheten är i fokus för studenten.

I begreppet ingår alltså insatser för att examinera nöjda studenter som blir goda ambassadörer för SLU och för sin utbildning. Utbildningen, studiekamraterna, studentlivet och stödet under studiernas gång påverkar studentens trivsel och därmed benägenhet att rekommendera sin utbildning. De insatser som genomförs i den delen av processen är dock andra än de som behövs för att attrahera presumtiva studenter. Insatserna bör uppmärksammas bland annat i SLU:s kvalitetssäkringssystem och vid behov åtgärdas, medan utredningen framför allt fokuserar på den tidigare delen av studentresan.

Den viktigaste komponenten för att lyckas rekrytera studenter utgörs av utbildningarna själva. Om de är av hög kvalitet, och som i SLU:s fall unika, finns goda förutsättningar att lyckas.

SLU:s styrkor som lärosäte

Styrkor som programnämnder, programstudierektorer och andra har identifierat under utredningen som de viktigaste att framhålla för att SLU ska lyckas rekrytera fler studenter är bland annat följande:

- **Samhällsrelevans och rykte:** SLU har en hög samhällsrelevans med en unik utbildning och forskning, särskilt inom natur och miljö, hållbarhet och livsmedelsförsörjning som är viktiga samhällsfrågor. SLU är högt rankat inom flera ämnesområden, vilket är en styrka som bör lyftas.
- **Utbildning och forskning:** SLU har ett brett utbud av unika och nischade utbildningar med forskningsnära undervisning, hög lärartäthet och små studentgrupper vilket ger en personlig och familjär miljö. Många av lärarna är världsledande forskare och har stor kompetens, vilket ger en hög utbildningskvalitet. Utbildningarna förbereder studenter för dagens och framtidens yrken som är nödvändiga för en långsiktig samhällsutveckling, särskilt inom hållbarhet, livsmedel och miljö. Vissa av utbildningarna har en stark arbetslivskoppling.
- **Internationalisering och campus:** Studenter på SLU har goda möjligheter att åka på attraktiva utbyten runt om i världen. SLU har en stark lokal förankring över hela Sverige med vackra campusmiljöer. Närheten till stora lärosäten ger möjligheter till utbildningssamarbeten och ett livaktigt studentliv.
- **Bra arbetsmarknad:** Arbetsmarknaden är stark för de som utexamineras från SLU. SLU:s utbildningar leder till jobb i hela landet och internationellt, med bra löneutsikter och relevanta yrken. Flera av SLU-utbildningar är med på SACO-s lista över framtidsyrken ([Framtidsutsikter](#), Saco 2025).

- **Synlighet i media:** SLU omnämndes skriftligt i media i genomsnitt 18 ggr per dag under 2024 (MyNewsDesk, kommunikationsavdelningen).

Huvudsakliga utmaningar

Så vad är problemet? Varför rekryterar SLU inte studenter i den omfattning som vi önskar?

Möten och workshops som har hållits under utredningens gång identifierar bland annat följande bidragande orsaker till den minskande studentrekryteringen.

Utmaningarna i listan är en sammanfattning av samtliga åsikter och synpunkter som framförts av personal, studenter, externa arbetsgivare och alumner under utredningen. Listan kompletteras sist med ett antal utmanande omvärldsfaktorer.

Bristande intern samordning

- Ansvarsfördelningen och kontakten mellan akademien och verksamhetsstödet i frågor om studentrekrytering är otydlig och otillräcklig, vilket leder till spänningar och försämrar arbetsmiljön.
- Utbildningens status inom SLU är lägre jämfört med forskning, vilket påverkar prioritering och resurstilldelning negativt.
- Kopplingen mellan utbildningsorganisationen och rekrytering till högre läraranställningar är svag.
- Beslutsorganisationen är svag, både utbildningsorganisationen i sig och organisationen för beslut om prioritering av rekryteringsåtgärder.
- Forskare/lärare med skolkontakter och samverkansorganisationen i övrigt arbetar osynkroniserat och utan ett gemensamt budskap.

Begränsad kännedom och svag synlighet

- SLU och dess utbildningar är i stor utsträckning okända bland vissa målgrupper i samhället.
- Samarbetet med studie- och yrkesvägledare är otillräckligt utvecklat.
- SLU når inte ut effektivt i kanaler där unga finns, såsom i relevanta sociala medier (TikTok, Snapchat).
- Marknadsföringen upplevs som abstrakt och förankrad i SLU:s övergripande varumärke, snarare än att lyfta utbildningarnas egna unika värden och karriärmöjligheter.
- Benägenheten bland personal att rekommendera SLU:s utbildningar för unga som söker en utbildning är relativt låg (pNPS-värdet var 15; jämfört

med Chalmers som låg högst på 44 vid en jämförelse enligt den senaste medarbetarundersökningen 2024).

Otydlig koppling mellan utbildning och yrkesliv

- Det är oklart för många presumtiva studenter vad utbildningarna leder till för yrkesroller och karriärmöjligheter. Yrken som jägmästare, agronom och hortonom är okända för många.
- Det saknas en beskrivning av konkreta och inspirerande karriärvägar kopplade till utbildningarna, inklusive information om arbetsmarknad, löneutveckling och möjligheter inom branschen.
- Alumner används i liten utsträckning som förebilder och varumärkesbärare, trots deras potential att inspirera och ge trovärdighet.

Utbildningsutbudet är för stort och spretigt

- SLU har alltför många kurser och program på både grund- och avancerad nivå. Detta leder till att det kan vara svårt att skilja mellan vissa utbildningar för en presumtiv student.
- Många program upplevs som gammaldags och med begränsade möjligheter till anpassning eller valfrihet, exempelvis distansstudier och deltid.
- Vissa av utbildningarna har behörighetskrav som kan vara alltför begränsande.
- Programnamn och innehåll uppfattas ibland som svårbegripliga eller konservativa och därmed avskräckande för unga målgrupper.

Omvärldsfaktorer

Förutom ovanstående utmaningar kan omvärldsfaktorer påverka:

- Lant- och skogsbruk anses inte vara framtidsbranscher bland unga ([Framtidens lantbrukare](#), Ungdomsbarometern 2023).
- Få unga anser att arbetsgivare inom den gröna sektorn är attraktiva ([Framtidens lantbrukare](#), Ungdomsbarometern 2023).
- Sveriges stora utbildningsutbud. [3 222 utbildningsprogram erbjuds](#) i ansökningsomgången till höstterminen 2025, och det är hård konkurrens om samma studenter (UHR).

- Unga söker sig i hög utsträckning till välkända, stora lärosäten ([Vägen till högskolestudier](#), UHR m fl 2024).
- Utbildningar med likande innehåll som SLU:s utbildningar startas på andra lärosäten och som YH-utbildningar.

Däremot finns inga indikationer på att ungdomskullarna (15-24-åringar) är på väg att minska under de kommande ca 10 åren ([SCB](#)), vilket har diskuterats under mötena. När det gäller antalet elever på gymnasiets naturvetenskapsprogram finns en variation men antalet nya elever är relativt konstant runt 14-15 000 elever/år under de senaste 10 åren ([Skolverkets statistik](#)).

Slutsats

För att möta utmaningarna i studentrekryteringen behöver SLU arbeta brett och långsiktigt med att öka kännedom, modernisera utbildningarna, tydliggöra karriärvägar och skapa starkare kopplingar till arbetslivet. Intern samordning och tydliga roller är avgörande för effektivitet och resultat. Med en målgruppsanpassad och relevant kommunikation samt aktiva samarbeten med alumner och arbetsgivare kan SLU stärka sin attraktionskraft och rekrytera fler och rätt studenter för framtiden.

Förslag till långsiktiga mål - när är vi nöjda?

Utredningen föreslår nedanstående långsiktiga mål för studentrekryteringen.

- Minst två förstahandssökande ska finnas till varje plats på de program som SLU utlyser, vilket ska uppnås inom olika tidsspann för olika program.
- Tillit och förtroende för varandras olika kompetenser inom akademi och verksamhetsstöd för att förbättra både resultat och arbetsmiljö.
- Finansieringen av studentrekryteringsinsatser bör vara långsiktiga och omfatta minst tre år.
- En beslutsamässig organisation med tydligt mandat, roller och beredningsgång.
- Genomströmning/kvarvaro på utbildningarna på en godtagbar nivå. En ram bör beslutas av utbildningsnämnden och nivån bör programmen/programnämnderna besluta.

Studentrekrytering framöver

SLU måste vara beredd att satsa om studentrekryteringen ska öka. SLU behöver lämna gamla sätt att arbeta och våga prova nya, släppa taget om gamla sanningar och undersöka nya vägar till utveckling.

Att vända trenden av nedåtgående söksiffror kan komma att ta tid. Både kortsiktiga, snabba aktiviteter men även långsiktiga insatser kan behövas för att vända utvecklingen, vilket kräver både anpassningsförmåga, tålamod och enträgenhet. En tidslinje som ”studentresan” på sid. 15, kan underlätta bedömningen av vilka insatser som bör prioriteras vid olika tidpunkter.

Det är också angeläget att ha tillit till expertkompetensen som finns inom olika områden, och att använda den expertkunskap som behövs. Kommunikationsavdelningen är experter på marknadsföring, programstudierektorer på programmets kvalitet och innehåll samt utbildningsavdelningen på utbildningsinformation och vägledning.

Omfattningen av insatserna kommer att behöva öka, och en omprioritering av det som görs är aktuell.

Förslag – rekommenderade åtgärder

1. Förbättra styrning och samordning

1.1 Tydliggör organisationen för studentrekrytering

En utförligare beskrivning av samtliga förslag som ligger till grund för organisationsförslaget följer.

Beskrivning

På övergripande nivå kommer studentrekryteringen enligt utredningens förslag att styras av en styrgrupp samt av utbildningsnämnden. Se figur nedan.

Programstudierektorer sammanställer ett analysunderlag (kommunikationsplaner, statistik och annan relevant information) om sitt/sina program till resp. programnämnd, som ger ett förslag på vilka utbildningsprogram inom ansvarsområdet som ska prioriteras för *särskild rekryteringssatsning*. En särskild rekryteringssatsning innebär att budgeten för rekryteringsåtgärder ökar med en viss andel under förslagsvis tre år jämfört med en basnivå, för programmet i fråga.

Styrgruppen beslutar vilka program som ska prioriteras för särskild satsning, utifrån förslagen från programnämnderna.

I förlängningen kan analysunderlaget även bidra till beslut om att fortsätta satsa på eller lägga ner ett program.

Strategisk nivå (t ex inför beslut om prioritering av program för särskilda satsningar)

Uppdrag:

- Ta fram policy för studentrekrytering
- Fastställa kriterier* för beslut om särskild satsning
- Besluta om prioriteringar, särskilda satsningar och geografi
- Fastställa komm planer

Styrgrupp med strategiskt ansvar

- UN-O
- Vicerektor för internationalisering och fo-utb
- PN-O
- SLUSS-repr.
- Kom. direktör (adj)
- Chef utbildningsavd. (adj)

Extern rådgivande kommitté ska:

- bidra med synpunkter och inspel,
- utgöra kanal till avnämare och andra intressenter

Uppdrag

UN

PN, uppdrag:

Prioritera program för ev särskilda satsningar bland "sina" program utifrån kriterier*

PN

PN

PN

PN

PSR, uppdrag:

Sammanställa underlag. Bedöma "sitt" programs behov av särskild satsning på rekryteringsåtgärder utifrån givna kriterier*

PSR

UN, uppdrag:

- Beroende på uppdraget till styrgruppen
- Ram för kvarvaro

*Kriterier, till exempel:

- Antalet förstahandssökande i förhållande till antalet platser/program
- Antalet antagna på programmet i förhållande till antalet platser
- Andel registrerade på HT år 1 på programmet i förhållande till antalet antagna
- Andel "avhopp" från programmet (nivå beslutas av utbildningsnämnd/programnämnder)
- Samlade synpunkter från utbildningsavdelningen och kommunikationsavdelningen

1.2 Inför en styrgrupp för strategisk studentrekrytering

Se även organisationsskiss på föregående sida.

Beskrivning

Utredningen föreslår att SLU inför en styrgrupp för strategisk studentrekrytering för att öka kvaliteten på arbetet och förbättra arbetsmiljön för personal.

Högskolan Dalarna införde 2019 en styrgrupp för studentrekrytering, vars uppdrag är strategiska beslut och prioriteringar om studentrekrytering. Styrgruppen består av vicerektor för utbildning (ordförande), vicerektor för forskning, prefekter (motsvarande SLU:s dekaner), chef för studentservice, kommunikationschef samt studentrepresentant. Arbetet inom gruppen har ökat acceptansen för beslutade prioriteringar och därmed lett till ett större lugn i organisationen.

Utbildningsnämnden ska, enligt styrelsens delegationsordning (SLU.ua.2025.1.1-725), vara ett för universitetet gemensamt organ med uppgift att behandla strategiska frågor som avser utbildningarnas kvalitet. Det är däremot inte tydligt att mandatet även gäller studentrekrytering. Strategisk styrning av rekryteringsinsatser på övergripande nivå saknas i dagens delegationsordningar och verksamhetsplaner.

Utbildningsnämndens åligganden bör därför utökas med *strategisk studentrekrytering* i styrelsens delegationsordning.

Styrgruppens storlek bör vara begränsad för att gruppen ska vara effektiv, och dess sammansättning och uppdrag beslutas av utbildningsnämnden enl. följande:

1. Utbildningsnämnden utser en styrgrupp och beslutar om dess uppdrag, som föreslås vara inriktat på prioritering och uppföljning av studentrekryterande insatser, från tidiga åtgärder för att öka kännedomen om SLU till och med första terminens studier. Det uttalade målet för styrgruppen bör vara att öka antalet förstahandssökande till utbildningarna och antalet studenter på SLU. Finansiering av prioriterade områden sker genom omfördelning inom ram, samt fördelning av eventuella extra rekryteringsmedel från till exempel utbildningsnämnden.
2. Styrgruppen utgörs förslagsvis av utbildningsnämndens och programnämndernas ordförande, vicerektor för internationalisering och forskarutbildning för internationella utbildningsfrågor, och SLUSS. Kommunikationsdirektören adjungeras till gruppen som operativ processledare för studentrekrytering och föredragande, och utbildningsavdelningens chef adjungeras som ansvarig för utbildningsinformation och tidigt studentstöd.
3. Styrgruppen rapporterar till utbildningsnämnden.
4. Styrgruppen eller utbildningsnämnden fattar vederbörliga beslut, beroende på hur utbildningsnämnden väljer att formulera uppdraget.

5. Så länge utbildningsorganisationen fortsätter att vara en separerad del av SLU:s verksamhet blir det extra viktigt att utbildning integreras i övrig verksamhet på andra sätt. Styrgruppens möten avrapporteras därför kontinuerligt i ledningsrådet av utbildningsnämndens ordförande. Ledningsrådet får då både insyn i och möjlighet att ge inspel i arbetet.
6. Till styrgruppen knyts en extern rådgivande kommitté med inbjudna representanter för organisationer och näringsliv, till exempel naturbruksgymnasier, företag och alumner. Se även sid. 32 för kommitténs hela funktion. På styrgruppens initiativ har kommittén möjlighet att bidra med synpunkter och inspel i frågor som:
 - studentrekrytering och vad de själva vill bidra med
 - utbildningarnas aktualitet och innehåll
 - ett attraktivare arbetsliv för SLU:s utexaminerade studenter

Kommittén föreslås också utgöra kanal till avnämare och andra relevanta intressenter.

Kommunikationsdirektören ansvarar för sekretariat i styrgruppen. Styrgruppen bör ha en strikt mötesrutin och -struktur med förslagsvis fyra fasta möten per år, och en cykliskt återkommande agenda som beror av när i årscykeln (punkt 1.4 nedan) mötet hålls. Återkommande agendapunkter bör innefatta utvärdering av kommunikations- och rekryteringsinsatser, sök-, antagnings- och registreringsstatistik, strategiska prioriteringar, särskilda satsningar för kommande år och fastställande av kommunikationsplaner (punkt 1.6 nedan). Den externa rådgivande kommittén inbjuds årligen till minst ett möte med styrgruppen, som ägnas åt frågor som är av särskilt intresse att avhandla gemensamt.

Ansvar

- styrelsen för beslut om ett nytt åliggande för utbildningsnämnden, *strategisk studentrekrytering*, i styrelsens delegationsordning.
- utbildningsnämnden för beredning av ovanstående beslut.
- utbildningsnämnden för beslut om styrgruppens sammansättning och uppdrag.
- utbildningsnämnden för förslag på representanter till den externa rådgivande kommittén.

1.3 Ta fram en sammanhållen policy för studentrekrytering

Beskrivning

Utredningen föreslår att det fortsättningsvis ska finnas **en** policy för strategisk studentrekrytering som fastställs av utbildningsnämnden.

För närvarande finns ett antal strategier och handlingsplaner som rör studentrekrytering vid SLU. Dessa är beslutade av olika organ. Styrgruppen för

strategisk studentrekrytering bör få uppdraget att formulera den sammanhållna policyn. Här ska även ingå breddad rekrytering, som är ett lagkrav (högskolelagen 1992:1434), med de långsiktiga mål för breddad rekrytering som utbildningsnämnden beslutade i december 2022 (SLU.ua.2022.3.1.1-4352).

Ansvar

- Styrgruppen för strategisk studentrekrytering för att ta fram en sammanhållen policy för strategisk studentrekrytering och samtidigt upphäva dokumentet SLU.ua.2020.1.1.1-759.
- UN för fastställande av policyn.
- Avdelningen för planering och forskningsstöd för administrativt stöd i framskrivandet av policyn.

1.4 Tydliggör årsplaneringen för studentrekrytering med en årscykel

Beskrivning

Utredningen föreslår att en årscykel för studentrekryteringsåret kopplas till den som finns för [utbildningsplanering](#) för att skapa överblick och underlätta planeringen för programstudierektorer. I årscykeln ska perioder när programstudierektorer och andras insatser efterfrågas tydliggöras, och relevanta kritiska datum framgå.

Ansvar

- Kommunikationsavdelningen i samarbete med utbildningsavdelningen.

1.5 Arbeta processinriktat genom kommunikationsplaner för program/grupper av program

Beskrivning

Utredningen föreslår att programstudierektorer och kommunikationsavdelningen tillsammans tar fram kommunikationsplaner för program grupperade på lämpligt sätt.

SLU:s utbildningsutbud är mycket varierat med långa och korta yrkesprogram, och generella program på kandidat-, magister- och masternivå. Målgrupperna för utbildningarna kan vara relativt olika, och ett anpassat sätt att närma sig dessa kan vara fördelaktigt. Flera lärosäten, bl a NMBU i Norge, har kommunikationsplaner för en utbildning eller grupper av utbildningar, framtagna av kommunikatörer i nära samråd med programansvariga. Arbetssättet har resulterat i en medvetenhet om vilka rekryteringsinsatser för programmet som kan förväntas under året, och till en ömsesidigt ökad förståelse för utbildningarnas behov och önskemål respektive för kommunikationsspecialisternas synpunkter. [NMBU:s söksiffror har gått upp](#) de senaste åren.

Även andra lärosäten berättar om förbättrad arbetsmiljö och minskad frustration som ett resultat av ett närmare arbetssätt mellan programansvariga och kommunikatörer.

I SLU:s kommunikationsplaner ska de övergripande målen för studentrekrytering och målen för resp. program/programgrupp framgå. En pilot bör genomföras för ett begränsat antal utbildningar varav minst en i Umeå, en i Uppsala och en i Alnarp.

Ansvar

- Kommunikationsavdelningen för att ta fram en mall för kommunikationsplaner.
- Programstudierektorer för sammanställning av underlag om programmen enl. 1.6 nedan.
- Kommunikationsavdelningen och programstudierektorer tillsammans för upprättande av planerna enligt mallen. Utbildningsavdelningen bör involveras pga. sitt nya uppdrag om programinformation.
- Styrgruppen för strategisk studentrekrytering för fastställande av kommunikationsplanerna.

1.6 Kvalitetssäkra uppföljning och analys

Beskrivning

Utredningen föreslår att ett "analyspaket" sammanställs för varje program/programgrupp som ett underlag för och bilaga till kommunikationsplanen. Informationen i analyspaketen utgör del av underlaget för programnämnder och styrgrupp inför beslut om särskilda satsningar för studentrekrytering för vissa program, och kan till exempel innehålla:

- Resultat av programstartsenkät (se nedan).
- Antalet förstahandssökande i förhållande till antalet platser/program (skickas ut av antagningen på utbildningsavdelningen).
- Antalet antagna på programmet i förhållande till antalet platser (skickas ut av antagningen på utbildningsavdelningen).
- Andel registrerade på HT år 1 på programmet i förhållande till antalet antagna.
- Andel avhopp från programmet (vilken nivå som ska anses acceptabel beslutas av utbildningsnämnden/programnämnderna)

Analyspaketet bör samordnas med SLU:s kvalitetssäkringsarbete för utbildningarna för att undvika dubbelarbete.

Ansvar

- Resp. programstudierektor för sammanställning av underlaget.

Programstartsenkät

Utredningen föreslår att det införs en gemensam, årlig programstartsenkät för alla SLU:s nya studenter på grundnivå, med möjlighet för resp. programnämnd att lägga till ett begränsat antal frågor.

Många lärosäten har en nybörjarenkät eller programstartsenkät. Viss information om den egna studentpopulationen går att ta fram statistiskt med ett par års fördröjning. En programstartsenkät kan däremot ge aktuell information om de nya studenterna, till exempel vilka rekryteringsinsatser de har kommit i kontakt med, och förväntningar och farhågor inför studierna. En enkät kan också identifiera tidiga studentstödjande åtgärder för att minska onödiga avhopp.

För närvarande saknas en universitetsövergripande programstartsenkät vid SLU, däremot har tre programnämnder egna enkäter.

Enkäten ska utformas och distribueras på så sätt att en hög svarsfrekvens säkerställs. En referensgrupp med programstudierektorer, fakultetskanslier och studenter/SLUSS kan ge synpunkter på frågor, format och distribution vid uppstarten av detta arbete.

Ansvar

- Avdelningen för planering och forskningsstöd för att sammankalla en arbetsgrupp med representanter från kommunikationsavdelningen, utbildningsavdelningen och avdelningen för planering och forskningsstöd.
- Arbetsgruppen för att utforma enkäten med utgångspunkt från befintliga enkäter, stämma av med referensgruppen och sammanställa resultatet efter genomförd undersökning.
- Programstudierektorer för att sprida enkäten till sina nya studenter.
- Kommunikationsavdelningen för att sprida resultatet av undersökningen till intressenterna.

2 Utveckla arbetssätt och budskap

2.1 Öka kännedom och synlighet

2.1.1 Skolsamverkan

Beskrivning

Utredningen föreslår att SLU avsätter centrala medel för att nå skolelever på olika nivåer, och för att öka SLU:s synlighet för yngre målgrupper.

Att möta förebilder från SLU kan vara den faktor som får en ung person att förstå vilka utbildnings- och yrkesmöjligheter som finns, och som så småningom inspirerar till att välja en utbildning inom SLU:s områden. Vid olika typer av skolsamverkan ökar samtidigt kännedomen om SLU som universitet. De insatser som görs ska samordnas för att systematiskt bidra till studentrekrytering på lång sikt. Några av förslagen nedan är redan påbörjade.

1. En webbsida för skolan/skolkontakter på SLU har börjat utvecklas, vilket har efterfrågats av forskare som arbetar med skolsamverkan. Där samlas information om SLU:s aktiviteter för skolan och skapas ömsesidiga kontaktvägar. Flera av lektorerna med samverkansuppdrag har löpande kontakt med elever som ska göra sina gymnasiearbeten, och på webbsidan kan även finnas olika typer av stöd för gymnasiearbeten, till exempel länkar till relevant information från Skolverket, förslag på struktur och ev. mall.
2. Stötta några utvalda aktiviteter med definierade målgrupper, varav några redan i dag finansieras centralt. Syftet är att synliggöra att SLU har en utvecklad samverkan med skolan, och att styra förfrågningar från skolor etc. mot dessa. F n gäller det:
 - [Scifest](#), målgrupp mellanstadiet - gymnasiet, allmänheten.
 - [SLU Youth Institute](#), målgrupp gymnasiet.
 - [Resurscentrum för biologiundervisning](#), målgrupp biologilärare på alla nivåer över hela Sverige.
 - [Baltic Sea Science Center](#), målgrupp högstadiet - gymnasiet.
3. Avsätt medel för den enskilda lärarens/forskarens utgifter för skolsamverkan. Det finns idag inga särskilda resurser avsatta för skolsamverkan för den enskilda läraren/forskaren eller institutionen. Att exempelvis ta emot en elev och handleda ett gymnasiearbete, eller att ta emot studiebesök, kan kosta pengar. Medel för utgifter behöver finnas om aktiviteter ska kunna genomföras.
4. Bygg upp en struktur för att ta emot förfrågningar om studiebesök och för att hänvisa vidare till en mottagande institution/motsvarande. Förfrågningar om studiebesök från gymnasieskolor ska prioriteras och ingen förfrågan bör nekas om möjligt. Ett tryckt material, Det här är SLU! har efterfrågats av många som medverkat i utredningen och bör tas fram.

Ansvar

- Rektor för att avsätta medel.
- Samverkansrådet för att fördela medel.
- Kommunikationsavdelningen för att utveckla en skolwebb, styra förfrågningar från skolor, lärare och elever mot befintliga aktiviteter, systematisera arbetet med studiebesök och för att ta fram ett gemensamt "avsändaruttryck" för SLU:s skolaktiviteter.

Forskare/lärare som bedriver skolsamverkan kan dessutom alltid överväga möjligheter till synergier med andra events som att bjuda in gymnasieelever till [Thesis day](#) för att ge inspiration till elevernas gymnasiearbete, vilket har föreslagits.

Många lärosäten bedriver skolsamverkan på olika sätt och att samarbeta med andra kan ofta vara ett sätt att öka aktiviteternas räckvidd, vilket också förordas i den [tematiska utvärdering av breddad rekrytering](#) som UKÄ genomförde 2022.

2.1.2 Budskap och sättet att framföra det Tre exempel, beskrivning

En återkommande synpunkt på SLU:s marknadsföring både bland anställda och bland studenter, är att utbildningarnas unika karaktär och ”varumärke” tidigare inte har lyfts fram i tillräcklig omfattning utan har fått stå tillbaka för synliggörandet av *Ett SLU*. Veterinärprogrammet är välkänt och kräver inte att studenten känner till SLU för att välja, men för program utan ett starkt varumärke blir lätt programmets särart och karriärvägar efter utbildningen otydliga.

En annan uppfattning som framförts av många är att personliga kontakter är av avgörande vikt som kommunikationsväg vid utbildningsinformation. Detta styrks också av andra källor (t ex [Altmejd, 2023](#)).

Och en tredje fråga som frekvent återkommit i diskussionerna är om SLU ska vara stolt över att vara ett *lantbruksuniversitet* av världsklass med toppranking och lyfta fram det, eller tona ner ordet *lantbruk*, kanske t o m ta bort det ur lärosätets namn. Både uppfattningen att ordet *lantbruk* skrämmer bort presumtiva studenter och att det ska lyftas fram som en konkurrensfördel har framförts av personal och studenter.

Utredningen föreslår:

- Skilj mellan marknadsföring av utbildning och av SLU.
Kommunikationsplanerna för utbildningarna blir ett verktyg för att lyfta fram det unika med utbildningsprogrammen.
- Utveckla den personliga kontakten som kommunikationskanal vid studentrekrytering.
- Använd ordet *lantbruk* i SLU:s namn som något positivt och lyft fram SLU:s toppranking både i intern och extern marknadsföring, och både internationellt och nationellt.

Ansvar

- Kommunikationsavdelningen.

Kommunikationsavdelningen har under utredningens gång påbörjat ett ambitiöst förändringsarbete i linje med de två översta förslagen.

En mängd kreativa och tankvärda förslag på hur kommunikation och marknadsföring skulle kunna genomföras och vad budskapet skulle kunna vara, har inkommit under utredningen. Förslagen finns sammanfattade i bilagan.

2.1.3 Avsätt en del av arbetstiden för basanslagsfinansierade seniora forskare/lärare för studentrekryteringsinsatser

Beskrivning

Utredningen föreslår att seniora forskare/lärare avsätter en liten del av sin arbetstid för studentrekryteringsinsatser.

Ämnesområden är grunden för basanslagen till institutionerna, och flera högre anställningar är sedan 2017 (SLU.ua 2017.1.1.1-2219) garanterade en viss del av sina lönekostnader av basanslag. Enligt riktlinjerna för denna finansiering med statsanslag av seniora forskare/lärare är det prefekten vid institution där personerna har sitt hemvist som ska garantera finansieringen av lönekostnader med statsanslag. Med seniora forskare/lärare avses anställning som rekryterad professor, befordrad professor, universitetslektor och forskare FLK ("forskar/läraryrkariär"); anställningsformen används inte längre).

Lärare som åker på internationellt utbyte kan med fördel informera presumtiva internationella studenter om möjligheten att läsa en masterutbildning vid SLU, under tiden för sitt utbyte.

Ansvar

- Prefekter för att ge lärare/forskare utrymme för studentrekryteringsinsatser.
- Lärarna/forskarna, som finansieras av basanslag, för att avsätta tid för studentrekryteringsinsatser med stöd av sin prefekt.
- Kommunikationsavdelningen för stöd, t ex material och mallar.

2.1.4 Uppdra åt ansvariga för ämnesområden att marknadsföra utbildningar

Beskrivning

Utredningen föreslår att de som är ansvariga för ämnesområden marknadsför utbildningar för presumtiva studenter och deras föräldrar i sina nätverk.

De ansvariga för ämnesområdena personifierar sitt ämne och har ofta stora nätverk, både nationellt och internationellt. Med stöd av kommunikationsavdelningen kan de ansvariga för ämnesområdena nå många presumtiva studenter och deras föräldrar via t ex sociala medier, inte minst till SLU:s utbildningar på masternivå.

Ansvar

- Kommunikationsavdelningen för stöd i form av t ex korta texter/filmer för inlägg på sociala medier (LinkedIn och motsvarande).

- Ansvariga för ämnesområden för spridning i sina nätverk.

2.1.5 *Samarbeta mer med externa intressenter i studentrekryteringen*

Beskrivning

Utredningen föreslår att SLU stärker samarbetet med företag, organisationer och alumner i studentrekryteringsprocessen.

I stort sett alla externa intressenter; företagsrepresentanter, naturbruksgymnasier och alumner som har medverkat i utredningen har ställt sig mycket positiva till att bidra till SLU:s studentrekrytering på en mängd olika sätt, till exempel att bidra med medel till stipendier för studenter, buss- och andra resor för studenter och SYV (studie- och yrkesvägledare), boende för studenter mm. Externa intressenter medverkar gärna och berättar om sitt kompetensbehov och vad arbetet innebär tillsammans med SLU under event med inbjudna presumtiva studenter, mässor etc. Dessa förslag och de som finns under Tydliga karriärvägar och yrkesroller på sid. 31 är avstämda med externa intressenter vid ett extra möte.

Ansvar

- Kommunikationsavdelningen för att fånga upp förslag och, tillsammans med andra avdelningar och institutioner, utveckla förslag som bidrar till en ökad studentrekrytering.

2.2 Rulla ut röda mattan

2.2.1 *Skapa "En Väg In"*

Beskrivning

Utredningen föreslår att SLU skapar *En väg in* för kommunikation i utbildnings- och studentfrågor.

Dagens kontaktvägar för frågor om utbildning och studier är svåra att hitta och går till olika funktions-e-postadresser. Detta leder till att specialister ägnar mycket tid åt enkla frågor, och att frågor från till exempel presumtiva studenter kanske inte når fram och får svar. Både internt och externt har det dessutom under utredningen lyfts att det är svårt att veta vem och hur man ska kontakta vid önskemål och förslag om studentrekrytering. Med "En väg in" (se t ex [Linköpings universitets hemsida](#)) skapas en enhetlig och enkel kommunikationsväg för utbildnings- och studentfrågor, inklusive frågor om studentrekrytering. Enklare frågor kan snabbt få ett svar och frågor där specialistkompetens behövs vidarebefordras till rätt instans. Målgrupper är presumtiva och befintliga studenter, personal och externa intressenter.

Ansvar

- IT-avdelningen i samarbete med utbildningsavdelningen och kommunikationsavdelningen.

2.2.2 Rulla ut röda mattan för nya studenter

Beskrivning

Utredningen föreslår att terminsstartsdagen blir en högtidsdag för hela SLU.

Mottagandet av de nya studenterna på hösten är ett av SLU:s allra viktigaste årliga arrangemang och bör uppmärksammas därefter. Det ska vara tydligt på hela SLU att de nya studenterna kommer till campus. Dels för att visa för de nya studenterna hur viktiga de är för SLU, men också för att personalen ska känna betydelsen av de nya studenternas ankomst och stolthet över sitt lärosäte. Dagen har ett stort symbolvärde.

Det är av stor vikt att allt, från att hitta rätt buss till campus till att lärare och studentkårer är välkomnande, gör studiestarten till en positiv upplevelse för de nya studenterna. Nya studenter ska snabbt finna sig tillrätta och trivas för att minska risken för onödiga avhopp och spridning av negativa rykten.

Resultatet från International Student Barometer (ISB) 2023, visar att det finns förbättringspotential även för mottagandet av nya internationella studenter, vilket handlingsplanen för internationalisering (SLU.ua.2024.1.1.1-3547) identifierat som ett prioriterat insatsområde för kommande år.

Ansvar

- Utbildningsavdelningen för att samordna välkomnandet av nya studenter.
- Akademiintendenturen och kommunikationsavdelningen för synliggörande av terminsstartsdagen för att stärka stoltheten över SLU bland studenter och personal.

2.3 Tydliggör karriärvägar och yrkesroller

Beskrivning

Utredningen föreslår att samarbetet med externa intressenter stärks för att tydliggöra för presumtiva och befintliga studenter vilka karriärvägar som öppnar sig efter en utbildning vid SLU, och för att synliggöra arbetslivets villkor och inspirerande karriärvägar.

Viljan att hjälpa till med studentrekrytering är stor bland företag, organisationer och alumner, som bland annat kan bidra med:

- Sommarjobb, examensarbeten och praktikplatser för presumtiva och befintliga studenter.

- Jobbbannonser till SLU:s portal [Career Connect](#) som riktar sig till studenter, alumner och arbetsgivare.
- Inspirerande föreläsningar som bidrar med insyn i yrkeslivet.
- Filmer på yrkesutövande alumner och andra.
- SLU-alumner på en wall-of-fame i universitetets lokaler på samtliga campus.

Ansvar

- Programstudierektorer och programnämnder för att säkerställa studenternas arbetslivskontakter under utbildningen.
- Den enskilda läraren för att ta in arbetslivsrelaterade frågor i undervisningen.
- Utbildningsavdelningen och kommunikationsavdelningen för att synliggöra [Career Connect](#) internt och externt.
- Kommunikationsavdelningen och utbildningsavdelningen för att synliggöra karriärvägar och yrkesroller i marknadsföring och på webbsidor med konkreta exempel på arbetsuppgifter, karriärmöjligheter och löneutveckling, samt synliggöra alumner på SLU:s egna walls-of-fame.

3 Ytterligare förslag som bidrar till fler behöriga sökande till SLU:s utbildningar

3.1 Öka dialogen med externa intressenter

3.1.1 Inrätta en nationell extern rådgivande kommitté

Beskrivning

Utredningen föreslår att SLU inrättar en nationell extern rådgivande kommitté som också ger stöd till styrgruppen för strategisk studentrekrytering, se sid. 23.

Det har under utredningen framkommit att det finns ett behov av en systematisk dialog mellan SLU och avnämare för våra utbildningar. Exempel är att företag ibland har låg kännedom om skillnaden mellan vilka kunskaper och kompetenser en student har efter en treårig respektive efter en femårig utbildning. Företag kan också ha synpunkter på såväl studentrekrytering som utbildningarnas dimensionering etc. SLU å sin sida har behov av en diskussion med avnämare om bland annat utbildningarnas innehåll, aktualitet och avnämares kompetensbehov.

Den externa rådgivande kommittén beskrivs översiktligt på sid. 23. Kommittén bör förutom att ge synpunkter i frågor om studentrekrytering, också bidra med tankar och inspel om utbildningarnas aktualitet och innehåll, och hur de själva kan bidra till ett attraktivare arbetsliv för SLU:s utexaminerade studenter. Kommittén utgör även en kanal till avnämare och andra relevanta intressenter.

Till den externa rådgivande kommittén inbjuds representanter för näringsliv, organisationer och alumner.

Ansvar

- Utbildningsnämnden för att föreslå representanter till kommittén.
- Avdelningen för planering och forskningsstöd för administrativt stöd.

3.1.2 Utöka programnämnderna med externa representanter

Beskrivning

För att öka kontakten ytterligare mellan utbildningarna och arbetslivet föreslår utredningen att varje programnämnd utökas med 1–2 arbetslivsrepresentanter, och att minst ett programnämndsmöte per år avsätts för en riktad diskussion om utbildningarnas (med fokus på yrkesutbildningarnas) innehåll och kompetensbehovet på den externa arbetsmarknaden.

Ansvar

- Rektor för ändring av antalet och sammansättningen av ledamöter i programnämnderna i rektors delegationsordning.
- Programnämnderna för att utse och bjuda in externa representanter.

3.2 Hög statusen på utbildning inom SLU

Beskrivning

Under utredningen har det blivit uppenbart att många uppfattar att utbildningens status inom SLU är lägre jämfört med forskning och miljöanalys. Många nämner också att utbildningarna inte är tillräckligt synliga inom SLU. Det finns ett behov av att både synliggöra utbildningarna internt och att höja utbildningens status.

Personalens benägenhet att rekommendera en utbildning på SLU för en presumtiv student är relativt låg (Medarbetarundersökning, 2024). Sammantaget är potentialen för att öka personalens benägenhet att rekommendera och synliggöra SLU:s utbildningar stor. Att öka stoltheten över sitt lärosäte, dess utbildningar och studenter bland personal är en långsiktig process som kräver ett systematiskt internt arbete. Utbildningens status vid SLU behöver ständigt uppmärksammas och SLU måste lyfta utbildning i **alla** sammanhang.

Det är via studenterna som SLU gör skillnad på riktigt.

Utbildningsnämnden har här en nyckelroll, t ex för att framhålla utbildningens nationella och internationella betydelse i SLU:s kommande strategi.

Ansvar

- Alla medarbetare på SLU.
- Forskare för att särskilt synliggöra att SLU är ett universitet där det går att utbilda sig vid kontakter med till exempel media.
- Kommunikationsavdelningen för intern marknadsföring: Alla SLU:s medarbetare ska känna till och kunna rekommendera SLU:s utbildningar.
- Utbildningsnämnden för att lyfta utbildningens betydelse i SLU:s kommande strategi, och utbildningens status generellt.

3.3 Inför prestationsersättning baserad på undervisning

Beskrivning

Utredningen föreslår att en del av prestationsersättningen till institutionerna baseras på prestation via undervisning. Syftet är att höja statusen på utbildning, erkänna utbildningsinsatser på motsvarande sätt som forskningsinsatser och att skapa en bättre balans mellan utbildning, forskning och forskarutbildning. Samtidigt skulle ett utrymme för lärares kompetensutveckling och/eller möjlighet till forskning skapas.

Dagens prestationstilldelning utgör enligt anslagsfördelningen 2025 (SLU.ua.2024.1.1.1-3211) totalt 15% av universitetets anslagsram, där 5% baseras på vetenskaplig publicering, 5% på bidrags- och uppdragsintäkter samt 5% på prestation inom forskarutbildning.

På den naturvetenskapliga fakulteten vid Stockholms universitet finns sedan mer än 20 år en modell där 15% av det totala ramanslaget fördelas till institutionerna utifrån prestation. Prestationsersättningen fördelas i tre delar enligt följande; examination i forskarutbildningen 35%, externa medel 50% och presterade HÅP inom undervisningen 15% ([Naturvetenskapliga områdesnämndens beslut om ekonomiska ramar och utbildningsåtagande för 2025](#), Stockholms universitet).

Ansvar

- Avd för planering och forskningsstöd för att ta fram ett förslag till en ny modell där en del av prestationsersättningen baseras på prestation inom undervisning.
- Styrelsen för beslut om att en del av prestationsersättningen baseras på prestation inom undervisning.

3.4 Ge ämnesområdena en tydligare roll i utvecklingen av utbildningar

Beskrivning

Utredningen föreslår en tydligare roll för SLU:s ämnesområden i utvecklingen av program och kurser.

Enligt styrelsens delegationsordning (SLU.ua.2025.1.1-725) är det programnämnderna som har det övergripande ansvaret att tillse att utbildningsprogram och fristående kurser håller hög kvalitet. Enligt rektors delegationsordning (SLU.ua.2025.1.1-726) åligger det programstudierektor att utveckla programmets akademiska progression och kvalitet samt att samråda med av SLUSS utsedda studenter och med prefekter, eller av prefekterna utsedda företrädare, för berörda institutioner. En av de bästa studentrekryteringsinsatserna långsiktigt är en utbildning med hög kvalitet och tydlig forskningsanknytning. Att ge ämnesområdena ett tydligare uppdrag i utvecklingen av program och kurser är att säkerställa en utbildning med ämnesmässig relevans och hög kvalitet. Det i sin tur ger nöjda studenter som blir goda ambassadörer för sin utbildning.

Ansvar

- Fakultetsnämnderna för att tydliggöra ämnesområdenas ansvar för utvecklingen av program och kurser i uppdraget till ämnesområdena.
- Programnämnder/programstudierektorer för att involvera ämnesområdena i utvecklingen av program och kurser.
- Rektor för tillägg i programstudierektors åligganden i rektors delegationsordning.

3.5 Ge institutionerna ett uppdrag att samråda med programnämnder vid tillsättningen av läroanställningar

Beskrivning

Utredningen föreslår att institutionerna ska samråda med programnämnder vid tillsättningen av läroanställningar.

I SLU:s organisation sker styrningen av utbildningarna via utbildningsnämnden och fyra programnämnder som organisatoriskt delvis är fristående från fakulteterna. Då fakultetsnämnderna tillsätter högre läroanställningar krävs ett nära samråd mellan fakulteter/institutioner och programnämnder för att säkra optimal bredd och kvalitet för utbildningarna. Med det övergripande ansvar som programnämnderna har för att utbildningsprogram och kurser håller hög kvalitet bör dessa ha större inflytande på tillsättningen av högre läroanställningar.

Ansvar

- Fakultetsnämnderna för att uppdraga åt institutionerna att samråda med programnämnder inför tillsättningen av lärare.

3.6 Förändra utbildningserbjudandet

Utredningen föreslår att det genomförs en översyn av SLU:s hela utbildningserbjudande, med sikte på ett modernare program- och kursutbud.

En värld i förändring kräver att SLU utbildar för innovation och nytänkande, vilket

kräver att SLU har modet och viljan att modernisera sitt utbildningserbjudande.

SLU erbjuder idag ett stort antal program och kurser. Hösten 2025 erbjuds totalt över 50 program på kandidatnivå och masternivå. SLU erbjuder fler än 1 000 kurser under 2025 varav ett stort antal har få studenter.

Program och kurser med små studentgrupper skapar ingen inspirerande studiemiljö. Ekonomiskt är det inte heller hållbart att ge program och kurser med få studenter. Presumptiva studenter kan dessutom ha svårt att tolka skillnaden mellan program som har liknande namn och till delar innehåller samma kurser. Särskilt gäller detta några program på masternivå.

I samband med översynen behöver SLU bestämma sig för var SLU ska vara i utbildningslandskapet. När konkurrensen om presumtiva studenter är stor och det startas konkurrerande utbildningar som angränsar till SLU:s verksamhetsområden på andra lärosäten, bland annat i form av YH-utbildningar, behöver SLU fokusera. Hur stor andel djur-, landskaps-, trädgårds-, skogs- och lantbruksutbildningar ska universitetet erbjuda? Och på vilka nivåer? Vid översynen bör en analys av konkurrerande utbildningar för respektive program/programgrupp genomföras.

Vidare måste SLU öka sina ambitioner att attrahera andra målgrupper än de som nås idag. Som beskrivs ovan så har befintliga studenter på grundnivå i stor utsträckning kommit i kontakt med sin utbildning genom familj och vänner, de kommer från en begränsad del av Sverige och har en svensk bakgrund med välutbildade föräldrar. Här finns en stor möjlighet att nå nya målgrupper.

3.6.1 Se över och modernisera programutbudet

Beskrivning

Utredningen föreslår en översyn och modernisering av programutbudet med färre och mer relevanta program med tydliga karriärvägar.

De främsta motiven för detta är att öka rekryteringsbasen och motverka självkonkurrens, skapa tillräckligt stora studentgrupper för att uppnå dynamik och att bli mer ekonomiskt hållbar.

En översyn av programutbudet bör undersöka möjligheten att på vissa utbildningar införa mer generella ingångar där inriktningen väljs senare. Ett av utredningens jämförelselärosäten, fakulteten för agrara och skogliga utbildningar på Helsingfors universitet, har gått från drygt 25 utbildningar för 10 år sedan till att idag erbjuda 4 egna kandidatprogram och 9 mastersprogram. De har goda erfarenheter av att ha skapat breda ingångar så att studenten inte behöver välja inriktning förrän senare. Till exempel har de enbart en kandidatutbildning inom agronomi ([Kandidatprogram | Agrikultur-forstvetenskapliga fakulteten | Helsingfors universitet](#)).

SLU:s livsmedelsutbildningar bör i översynen diskuteras djupare med tanke på att mycket få studenter idag söker agronomprogrammet livsmedel. Samtidigt har samhället en stor efterfrågan på kompetens inom framtidsfrågor som livsmedelsförsörjning, -beredskap och -innovationer, vilken kan förväntas öka ytterligare. SLU har här en möjlighet att profilera sig som lärosätet med en unik kompetens för utbildningar inom olika delar av livsmedelsområdet; från primärproduktion till konsumentled.

I översynen behöver SLU se fördelarna med sin närvaro på flera orter och vara nära stora upptagningsområden för att därmed ha lättare att nå fler presumtiva studenter, särskilt med tanke på de som inte är benägna att flytta så långt från hemorten.

Programnämnden för utbildning inom skog erbjuder fyra program på grundnivå med olika inriktning inom skog på fyra campus, och registreringarna på dessa ökade med ca 11% 2025. Kanske kan detta övervägas för andra utbildningar på SLU? En landskapsarkitektutbildning i Umeå har utretts av PN LT och utredningen (SLU.ltv.2019.1.1.2-243) konstaterade att det föreligger möjligheter till unika samarbeten både inom SLU, med Umeå universitet och Arkitektthögskolan i Umeå. Den [utredning som låg till grund för starten av landskapsingenjörsutbildningen i Uppsala](#) uppskattade 2018 att det i hela Sverige fanns ett anställningsbehov i branschen av minst drygt 150 nya landskapsingenjörer per år.

Kanske är det också dags att starta en lantbruksutbildning i Umeå? Jordbruksverket har under 2025 fått ett regeringsuppdrag att analysera livsmedelsproduktionens utveckling, förutsättningar, hinder och möjligheter i norra Sverige ([Ändring av regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende Statens jordbruksverk](#)).

Jordbruksverket ska även analysera de geografiska förutsättningarna, livsmedelskedjans struktur, särskilda förutsättningar i förhållande till forskning samt utbildning och kompetensförsörjning i norra Sverige. En ökning av antalet studenter på SLU:s campus i Umeå skulle vara positiv när skogsutbildningarna gjorts om och både antalet platser och antalet antagna på skogsvetarprogrammet minskat i antal. Regeringens satsning på ett naturvetenskapligt basår i Umeå från 2026 och framåt är positiv.

Ansvar

- Rektor för beslut om en översyn och modernisering av programutbudet.

3.6.2 Se över och modernisera kursutbudet

Beskrivning

Utredningen föreslår en översyn och modernisering av kursutbudet på SLU. För att bredda rekryteringen och nå nya målgrupper förordar utredningen en större flexibilitet i kursutbudet, med fler kurser på distans och kurser på deltid.

Med ett bredare utbud av fristående kurser, kan SLU erbjuda ett unikt och kompletterande alternativ för andra målgrupper än de SLU nu främst vänder sig till. Både som fortbildning för yrkesverksamma, för studenter som har utrymme för valbara kurser inom program på andra lärosäten, och för de som bygger sin utbildning helt av fristående kurser. Fristående kurser kan även fungera som skyltfönsterkurser för presumtiva studenter vilket har förordats av programnämnder och programstudierektorer. Den sammanhållna programtanken där SLU styr vad studenter ska läsa, är inte rätt för alla.

Ansvar

- Utbildningsnämnden/programnämnderna för översyn och modernisering, inklusive större flexibilitet, av kursutbudet.

3.6.3 Se över förkunskapskraven

Beskrivning

Utredningen föreslår att förkunskapskraven till programmen ses över, och förenklas eller förtydligas vid behov.

Under utredningen har det framkommit att förkunskapskraven till flera program uppfattas som krångliga och stundtals för höga. Detta gör troligen att SLU går miste om ett antal presumtiva studenter. Kraven på särskild behörighet för utbildningsprogram ska vara "helt nödvändiga för att studenten ska kunna tillgodogöra sig utbildningen" (HF 7 kap. 8 § samt FSLU 5 kap. 2 a §). För utbildningsprogram som leder till yrkesexamen får SLU själva meddela föreskrifter om krav på villkor för behörighet, och Universitets- och högskolerådet (UHR) yttrar sig om dem ([Förordning \(1993:221\) för Sveriges lantbruksuniversitet](#), 2 d §).

Två utbildningar som utredningen uppmärksammat är utbildningarna till skogsmästare och lantmästare som båda har behörighetskrav på yrkeserfarenhet. Skogsmästarutbildningen har ett krav på skoglig yrkeserfarenhet om minst sex månader. Lantmästarutbildningen har krav på minst 24 månaders relevant arbetslivserfarenhet alternativt 500 gymnasiepoäng jordbrukskurser samt minst 18 månaders relevant arbetslivserfarenhet, eller minst 40 veckors eftergymnasial utbildning med inriktning jordbruk samt minst 12 månaders relevant arbetslivserfarenhet. Kan hela eller delar av kraven på yrkeserfarenhet genomföras under studietiden, antingen som praktik under sommaren eller som en poänggivande kurs?

Ett annat exempel är behörighetskravet på matematik 3 för programmet agronom landsbygdsutveckling. Ingående kurser på programmet har inte krav på matematik 3, som inte heller fanns på kandidatprogrammet Samhällsutveckling - landsbygd.

Ansvar

- Programnämnder/programstudierektorer för att se över vilka särskilda behörighetskrav som är relevanta och vid behov föreslå förenklingar och/eller förtydliganden av dessa.
- Utbildningsnämnden för beslut om ny utbildningsplan vid revidering av särskilda behörighetskrav för program som inte är yrkesprogram.

3.7 Utred utbildningsorganisationen

Beskrivning

Utredningen föreslår att det görs en översyn av utbildningsorganisationen med målet att utbildningen tydligare integreras i universitetets övriga verksamhet.

I utredningen har det framkommit att konstruktionen med en utbildningsorganisation som en delvis separerad del från övrig verksamhet skapar ett avstånd mellan verksamhetsområdena forskning/miljöanalys och utbildning. Målet med en utbildningsorganisation bestående av en universitetsövergripande central utbildningsnämnd enligt styrelsens beslut 2013 (SLU ua 2013.1.1.1-2824), var att strategiskt utveckla och styra universitetets utbildningsutbud och -organisation. Styrningen av utbildningarna sker idag via utbildningsnämnden och fyra programnämnder som organisatoriskt delvis är fristående från fakulteterna. Denna organisationsmodell bidrar dock till en otydlighet i vem som beslutar om vad, och hur beslut påverkar den övriga verksamheten.

I utredningen har det också blivit tydligt att respektive fakultet på SLU är organiserade på olika sätt, har olika rutiner och olika sätt att arbeta med studentrekrytering och andra frågor som påverkar utbildningen på grund- och avancerad nivå. Det gör den interna samordningen svår och otydlig. Fakultetsnämnderna upplever att de inte arbetar med utbildningarna samtidigt som det är de som tar beslut om anslagsfördelningen för utbildning på grund- och avancerad nivå och om högre läranställningar. Villkoren för dessa anställningar är också olika på fakulteterna.

Ett av målen med den organisation som infördes 1 januari 2014 var att SLU:s administrativa rutiner skulle harmoniseras (SLU.ua 2013.1.1.1-2824) för att få till samstämmiga modeller för finansiering av tjänster, forskningsverksamhet, lokaler och undervisning. Det finns fortfarande, efter drygt 11 år, olika rutiner och regelverk på de olika fakulteterna. Det leder till skillnader i hur bland annat studentrekryteringsfrågor hanteras och kommuniceras mellan till exempel utbildningsavdelningens och kommunikationsavdelningens medarbetare, programstudierektorer och utbildningshandläggare på fakultetskanslierna.

I anställningsordningen (SLU.ua.2022.1.1.1-4472) står; "att SLU bedriver forskning, utbildning och miljöanalys inom vetenskaper för hållbart liv. Verksamheten bygger på att forskning, utbildning och miljöanalys är integrerade". Så är det inte idag.

Målet med översynen av utbildningsorganisationen är att utbildningen tydligare ska integreras med universitetets övriga verksamhet, men också att skapa en bättre balans mellan verksamhetsgrenarna och skapa starka forsknings- och utbildningsmiljöer för framtidens utmaningar. Vidare föreslås att rutiner och processer inom utbildningsområdet harmoniseras vilket kommer att förbättra den interna samordningen betydligt.

Ansvar

- Styrelsen för beslut om en översyn av SLU:s utbildningsorganisation.
- Rektor för beslut om att rutiner och processer inom utbildningsområdet harmoniseras.
- Universitetsdirektören för beslut om harmonisering av rutiner och processer för hantering av utbildningsfrågor inom det gemensamma verksamhetsstödet.

Referenser och möten

Arbetskraftsbarometern 2023	SCB, Statistikdatabasen
Bak- och framgrund	Statistikverktyg utvecklat av Ladokkonsortiet och SCB
Breddad rekrytering till högre studier	Bryntesson, A. och Börjesson, M., 2021. Rapporter från Forskningsgruppen för utbildnings- och kultursociologi. Sociology of Education and Culture Research Reports Nr 63. ISSN 1103-1115.
Expansion av landskapsingenjörsprogrammet till Ultuna	Östberg, Johan, 2018. Fakulteten för landskapsarkitektur, trädgårds- och växtproduktionsvetenskap. Rapport 2018:3
Framtidens lantbrukare	Rapport på uppdrag av Jordbruksverket. Ungdomsbarometern, 2023
Framtidsutsikter. Här finns jobben för akademiker år 2030	Saco, 2025
Förordning (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet	SFS nr: 1993:221
Hur utbildningsinriktningar går i arv	Altmejd, A. 2023. IFAU, RAPPORT 2023:16
Högskolenyborjare 2023/24 och doktorandnyborjare 2022/23 efter föräldrarnas utbildningsnivå	Statistiska meddelanden, UF 20 SM 2402. UKÄ, 2024
Högt söktryck på högskoleutbildningar med goda arbetsmarknadsutsikter	UHR, 2025
Jag vet inte vad jag vill bli. Eleverna om sina gymnasieval	Rapport 2024:10. Skolverket, 2024
Medarbetarundersökning	Personalavdelningen. SLU, 2024
Naturvetenskapliga områdesnämndens beslut om ekonomiska ramar och utbildningsåtagande för 2025	BESLUT ON 2024-11-28. Områdesnämnden för naturvetenskap, Stockholms universitet, 2025
Nytt sätt att mäta kvarvaro för programnyborjare – tabellbilaga	UKÄ, 2025

Regleringsbrev för SLU 2025	Landsbygds- och infrastrukturdepartementet, 2024
Studentrekryteringsundersökning. Studenterna på SLU:s röst	Ljungqvist, A. och Hansson, D., 2025 <i>Del i utredningen</i>
Tre dimensioner av breddad rekrytering Jämförelser över tid och rum avseende programnybörjare vid svenska lärosäten 2007–2022 utifrån viktade jämförelsetal	UHR, 2025
Universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högre utbildning	Tematisk utvärdering, del 1. UKÄ, 2022
Val efter eget kön. En kunskapssammanställning om könsskillnader i utbildningsval	Rapport 2022:4. Jämställdhetsmyndigheten, 2022
Vägen till högskolestudier – ungdomars perspektiv och val	UHR, UKÄ, SCB och CSN, 2024
Ändring av regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende Statens jordbruksverk	LI2025/01194 (delvis) LI2025/01366. Landsbygds- och infrastrukturdepartementet, 2025
Workshops/möten	
Utbildningsnämnden, UN	
Programnämnd NJ	
Programnämnd S	
Programnämnd VH	
Programnämnd LT	
Fakultetsnämnd NJ	
Fakultetsnämnd LTV	
Fakultetsnämnd S	
Fakultetsråd VH	
Programstudierektorer	
Excellentia lärare	
Forskare/lärare med skolkontakter	

Verksamhetsstöds ledningsgrupp, VLG	
Kommunikationsavdelningen	
Utbildningsavdelningen	
Utbildningsadministrativa noden	
Workshop med personal och studentrepresentanter under utbildningskonferensen 2025. "Framtidens studentrekrytering på SLU".	
Workshop med förtroendevalda studenter. Utbildningsdagarna 2025	
Workshop vid ELLS Institutional Learning Session on Student Recruitment 2025. Tema Studentrekrytering.	
Blekinge tekniska högskola, BTH	
Mittuniversitetet, Miun	
Högskolan i Kristianstad, HKr	
Malmö universitet, MaU	
Högskolan Dalarna, HDa	
Norges Miljø- og Biovitenskaplige Universitet, NMBU ("Ås")	
Helsingfors Universitet Agrikultur- forstvetenskapliga fakulteten	
Aarhus Universitet, Faculty of Natural Sciences	
Alumner i Umeå, Malmö och Uppsala	
LRF	
Gröna arbetsgivare	
Arbetsgivare inom landskapssektorn	
Arbetsgivare inom skogssektorn	
Arbetsgivare inom livsmedelssektorn	

Ämnesgrupp Partnerskap Alnarp	
Naturbruksskolor	
Branschråd för Lantbrukets Rådgivningsföretag	
Lantmännen	
Individuella möten med personal från olika delar av organisationen	

Förslag som inkommit från personal, studenter och externa intressenter

Under utredningens möten och workshops har en mängd intressanta och kreativa förslag som gäller studentrekrytering i vidare perspektiv inkommit. Här nedan listas förslagen, i vissa fall något redigerade. Dubbletter är borttagna och snarlika förslag är sammanslagna.

Skolsamverkan och outreach

- Flik på webben för skolsamverkan (tydliggöra projekt, personer, innehåll).
- Öppet hus även på helger för bättre tillgänglighet.
- Använda campusnärområden för information (skyltar, QR-koder om naturtyper).
- Projekt likt Nobelprismuseets Forskarhjälpen eller UU:s Masseexperiment.
- Zoom-baserad kontakt för spridning utanför campus.
- Fler forskare ut i skolor, skolbesök som en del av tjänsten.
- Seriös satsning på SciFest – långsiktigt deltagande, outreach-kurser för doktorander/masterstudenter.
- Campus-besök som skolor kan boka. Involvera kåren.
- Studenter och alumner som ambassadörer ute i skolor.
- Ta hit gymnasielärare till SLU.
- Föreläsningar även för allmänhet, föräldrar och skolklasser.
- Outreachmoment som del i kurser/uppgifter.
- Strukturer för gymnasiearbeten (handledning, färdigt material, online-resurser).
- Skolresor till och studiebesök på SLU.
- Skolnätverk internt, dela kontakter och material.

- Kit för lärare med presentationer/övningar (målgruppsanpassade).
- Synas i ungdomsorganisationer (Sverok, scouter m.fl.).
- Praktiska prova-på-dagar för gymnasieelever.
- NB-gymnasier – riktade insatser, skolkontakter, projekt, lärarfortbildning.
- Korta inspirationsföreläsningar (exempel Lund-modellen).
- Synliggöra gymnasieelever som deltagit – göra dem till ambassadörer.
- Biblioteket som öppen lärandemiljö även för yngre.

Marknadsföring och kommunikation

- Mer seriös, målgruppsanpassad och långsiktig marknadsföringsstrategi.
- Våga vara nördiga, visa SLU:s unika ämnen.
- Visa skillnader mellan programmen.
- Tydliggöra karriärvägar, jobbmöjligheter och samhällsrelevans.
- Profilprodukter: "Våga vara SLU-are", pins, kepsar.
- Synas i sociala medier: LinkedIn, Instagram, TikTok.
- "Word of mouth" och muntlig kommunikation.
- Lyfta campusmiljöer och studentliv.
- Visa mobilitet: utbyten, stipendier, resmöjligheter.
- Ranking, prestige och status.
- Differentierad marknadsföring: kandidat, master, yrkesutbildning.
- Mer internationell marknadsföring – bli globalt lärosäte.
- Fler stipendier och utbyten för internationella studenter.
- Mer fysiskt material (broschyrer, presentationer).
- Kommunikationsplan för varje program.
- Alumner som förebilder i marknadsföringen.
- "SLU ska synas i flödet".
- Nå ut tidigare – mellanstadiet, högstadiet.
- Mer lokal synlighet i campusstäder.

- Ny USP (hållbarhet är inte längre unik).
- SLU måste bli coolt!

Utbildningsutbud och kvalitet

- Se över utbildningsutbudet, programutbudet och målgrupper.
- Större utbud av fristående kurser.
- Möjlighet att läsa hela huvudämnena (1–90 hp) fristående.
- Fler distans- och deltidsutbildningar.
- Skyltfönsterkurser på distans för att locka studenter.
- Kortare poänggivande utbildningar för yrkesverksamma/lärare.
- LLL (livslångt lärande) som strategi.
- Möjlighet till basår/bastermin, och att komplettera med kurser för behörighet.
- Utveckla utbildningar efter samhällsbehov och arbetslivets krav.
- Tydligare koppling forskning ↔ utbildning.
- Generell biologiutbildning med lokala inriktningar.
- Höja kvaliteten i undervisningen (kravnivå, relevans).
- Lyft fram lärartäthet och exkursionstät undervisning.
- Förbättra trädgårdsingenjörsutbildningen.
- Elitistisk jägmästarutbildning (färre studenter, högre betygskrav).
- En agronomutbildning på tre orter.
- Mer satsning på masterprogram.
- Differentiering av programnamn och målgrupper.
- Snabb omfördelning av utbildningsplatser.
- Retreater och språkstöd för att klara uppsats.
- Språkstöd, digitala resurser, workshops för akademiskt skrivande.
- Alignment mellan lärare och ämne de undervisar i.
- Mer innovation och framtidsteknik i programmen (hydroponics, drönare).

- Fokus på livsmedelsproduktion, klimat och hållbarhet

Studentupplevelse och relationer

- Viktigt att studenter pluggar tillsammans – främja mötesplatser.
- Personlig kontakt vid rekrytering, ”inkastare”, välkomstringningar.
- Äldre student som mentor/kontaktperson.
- Tidig kontakt med antagna (besök på sommaren, hålla intresset uppe).
- Marknadsföra mellanexamen (kandidat).
- Alumni som inspiratörer under introduktionsveckorna.
- Bättre alumnätverk och kontakt med arbetslivet.
- App för hela studentresan: antagning → studietid → alumn.
- Tydligare studentstöd: språk, studievänor, kursstruktur.
- Bättre synlighet av lärare/ledning på studentarrangemang.
- Marknadsföra studentgruppernas storlek och den personliga kontakten.
- Fler praktiska förmåner (sommarjobb, praktik, jobbgaranti).
- Studentambassadörs-kit.
- Fler möten med arbetsgivare och yrkesorganisationer.

Organisation, ansvar och struktur

- Otydliga roller: vem ansvarar för rekrytering? (FN, PN, UN, kommu?).
- Förslag: ändra delegationsordningen, ge FN mandat.
- Skapa gemensamt kansli/”expertfunktion” för rekrytering & kommunikation.
- Tydligare kommunikationsvägar, rutiner och årscykel.
- Lokala kommunikatörer på varje campus.
- Uppdelning av ansvarsområden hos kommunikationsavdelningen (studentnära vs programnära).
- Mer samordning och koordinering internt.

- Koppla prestationstilldelning även till undervisning, inte bara publikationer.
- PSR och kommunikatörer behöver jobba närmare.
- Ta fram flernivåstruktur: central – fakultet – program.
- Alarm-system för lågt söktryck.
- Organisation för att nå studievägledare (material, mässor, kampanjer).
- Jobba närmare med branschen men hålla en tydlig gräns.