



**Universitets- och
högskolerådet**

Postadress

Box 45093
104 30 Stockholm

Besöksadress

Wallingatan 2
111 60 Stockholm

Telefon

010-470 03 00

Org nr

202100-6487

www.uhr.se

Från breddad rekrytering till breddat deltagande

- en analys av hur lärosäten presenterar sitt arbete
med lika möjligheter till studier

Från breddad rekrytering till breddat deltagande - en analys av hur lärosäten presenterar sitt arbete med lika möjligheter till studier

ISBN 978-91-7561-013-9

Utgiven av Universitets- och högskolerådet 2014

Avdelningen för analys, främjande och tillträdesfrågor, Caroline Tovatt

Universitets- och högskolerådet, Box 45093, 104 30 Stockholm

www.uhr.se

Telefon: 010-470 03 00

E-post: registrator@uhr.se

Innehåll

Från breddad rekrytering till breddat deltagande	1
Introduktion	4
Slutsatser.....	4
Bakgrund.....	6
Studiens syfte och avgränsning.....	10
Olika ingångar till att identifiera problemet	13
Lärosätets profil	14
Undersökning av studentpopulationen	14
Ett inkluderande tilltal?.....	15
Olika mål?.....	16
Övergången till högre studier	17
Kurser som ska stödja högskolestudierna.....	18
Länken mellan teoretiska studier och vardagen.....	18
Från arbete till studier - reell kompetens och breddad rekrytering.....	19
Breddat deltagande och ökad genomströmning.....	20
Bakgrund	20
Information till nya studenter.....	20
Studieverkstäder	21
Mentorskap.....	23
Studievägledning.....	23
Vägledning för nästa steg - arbetslivet	24
Studenthälsovård	26
Recept på breddat deltagande?.....	27
Breddad rekrytering och lika möjligheter	29
Jämställdhet	30
Normkritiskt perspektiv	31
Etiska förhållningssätt	31
Mångfald eller att ta tillvara olika erfarenheter	32
Breddad rekrytering och lika möjligheter i relation till tillgänglighet.....	34
Webbplatsens tillgänglighet.....	35
Praktiska hjälpmedel för studenter med funktionsnedsättningar.....	37
Konklusioner	39
Referenser.....	42

Introduktion

Universitet och högskolor har i uppdrag att arbeta med breddad rekrytering och lika möjligheter. Syftet med denna rapport är att undersöka hur lärosätena arbetar med breddad rekrytering och hur de, i bred bemärkelse, arbetar för att motverka särbehandling och diskriminering. Materialet som redovisas i rapporten bygger på en genomgång av elva lärosätens webbplatser. I fokus står den information och det praktiska stöd lärosätena ger blivande och befintliga studenter. De texter som analyseras är skrivningar på webbplats samt länkade dokument där lärosätena skriver om breddad rekrytering och lika möjligheter. Implementeringen av arbetet med breddad rekrytering, den stödstruktur som lärosätena tillhandahåller, undersöks via webbplatspresentationen av studentverkstäder, studie- och yrkesvägledning, mentorskapsprogram och särskilda åtgärder riktade till studenter med funktionsnedsättningar.

Studiens analys baseras endast på dokument och skrivningar på webbplatser. Dessa texter måste inte fullt ut spegla det arbete som sker på lärosätena. I rapporten kommer därför de exempel som ges framförallt utgöras av goda exempel.

Slutsatser

Ett centralt resultat av denna studie är att lärosätena, beroende på befintlig studentsammansättning och potentiellt studentunderlag, fyller definitionen breddad rekrytering med olika innebörder, med den påföljden att skrivningar och konkreta åtgärder skiljer sig åt mellan lärosätena. En del prioriterar den sociala eller den könsrättvisa snedrekryteringen medan andra arbetar för att studentsammansättningen ska återspegla samhället i stort. Ett annat resultat är att lärosätena har kommit olika långt i arbetet med breddad rekrytering, breddat deltagande och ökad genomströmning. En del lärosäten har integrerat frågan om lika

möjligheter i såväl informationen till potentiella studenter som i den konkreta stödstrukturen som ska bidra till ökad genomströmning bland underrepresenterade grupper. På andra lärosäten framträder det inte som att uppdraget att arbeta med breddad rekrytering och lika möjligheter har haft samma genomslag i bild- och språkbruket eller i utformningen av den konkreta stödstrukturen. Lärosätenas arbete med tillgänglighet framstår som relativt gediget.

Bakgrund

Denna rapport är en del av det uppdrag som Universitets- och högskolerådet har att främja breddad rekrytering och motverka diskriminering i högskolan. I Universitets- och högskolerådets uppdrag ingår att:

- stimulera intresset för högskoleutbildning
- främja breddad rekrytering till högskolan
- motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder
- främja internationalisering inom utbildningsområdet

I Universitets- och högskolerådets verksamhetsplan för 2014 står att myndigheten ska arbeta för att motverka diskriminering och främja breddad rekrytering till högskolan.¹ I det arbetet ingår att undersöka hur lärosätena, som enligt högskolelagen² har en skyldighet att aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan, arbetar med dessa frågor. Snedrekrytering och främjandet av social utjämning på universitet och högskolor har varit en levande fråga sedan 1930-talet.³ I propositionen *Den öppna högskolan 2001* formulerades det i termer av breddad rekrytering.

¹ Arbetet mot diskriminering syftar till att värna principen om alla människors lika värde och allas rätt att bli behandlade som individer på lika villkor. Trots stora insatser från universitet, högskolor och myndigheter finns dock fortfarande mycket kvar att göra. Vidare finns i dag en snedrekrytering till högskolan som bland annat innebär att personer från studieovana hem är underrepresenterade, särskilt på vissa utbildningar. Det behövs därför fortsatta insatser och ökade kunskaper om breddad rekrytering. Universitets- och högskolerådet ska lägga särskild vikt vid att utveckla dessa uppdrag. (Verksamhetsplan för Universitets- och högskolerådet 2014)

² I första kapitlet, 5§ högskolelagen (1992:1434) står: Högskolorna skall också aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan.

³ Högskoleverket (2006), *Högre utbildning och forskning 1945–2005 – en översikt*, s 11. Se även Prop. *Den öppna högskolan*, (2001/02:15), sid 29, Högskoleverket (2007) *Utvärdering av arbetet med breddad rekrytering till universitet och högskolor*, Högskoleverket (2009:a) *Uppföljning av lärosätenas arbete med breddad rekrytering 2006-2008*, s. 9, SOU (2003:96) *Utbildningens fördelning - en fråga om klass? samt SOU (2000:47), Mångfald i högskolan*.

I propositionen definieras breddad rekrytering som ökad rekrytering av socialt och etniskt underrepresenterade grupper vid högskolan.⁴ Den sociala snedrekryteringen diskuteras i relation till föräldrarnas utbildningsnivå.⁵ Etnisk snedrekrytering diskuteras i termer av utländsk bakgrund, dvs. personer som är födda utomlands eller har två utrikes födda föräldrar.⁶ I propositionen diskuteras även den breddade rekryteringen i relation till representativitet och det står till exempel att: *Den öppna högskolan välkomnar alla lika oavsett bakgrund, etnisk tillhörighet, bostadsort, könstillhörighet eller funktionshinder. Den mångfald som finns i samhället måste i större utsträckning avspeglas i högskolan, både när det gäller studenter, lärare och forskare.*⁷ I Universitets- och högskolerådets svensk-engelska ordbok, där lärosätena deltar som remissinstans, definieras den breddade rekryteringen som *rekrytering av studenter från grupper som på olika sätt är underrepresenterade vid universitet och högskola.*⁸ Frånvaro av en enhetlig definition av breddad rekrytering ger ett utvidgat tolkningsutrymme för lärosätena när de utformar sina strategier och åtgärder i relation till uppdraget.⁹

Idag har diskussionen om breddad rekrytering, i Sverige och i EU, alltmer kommit att inbegripa breddat deltagande, ökad genomströmning samt anställningsbarhet. Breddat deltagande diskuteras i relation till lärosätenas uppdrag att arbeta med studenterna över hela fältet och inbegriper information till potentiella studenter såväl som ett ansvar för de studenter som antas när det gäller undervisningsformer, stödåtgärder

⁴ Prop. Den öppna högskolan, (2001/02:15), se även Högskoleverket (2009:a) *Uppföljning av lärosätenas arbete med breddad rekrytering 2006-2008*, s. 9, SOU (2000:47) *Mångfald i högskolan*.

⁵ Prop. Den öppna högskolan, (2001/02:15), s. 18-19. Högskoleverket (2009:a) *Uppföljning av lärosätenas arbete med breddad rekrytering 2006-2008*, s. 9.

⁶ Prop. Den öppna högskolan, (2001/02:15), s. 19. Högskoleverket (2009:a) *Uppföljning av lärosätenas arbete med breddad rekrytering 2006-2008*, s. 9.

⁷ Prop. Den öppna högskolan, (2001/02:15), s. 18.

⁸ Svensk-engelsk ordbok för den högre utbildningen, UHR: www.uhr.se/sv/Om-UHR/Svensk-engelsk-ordbok/

⁹ Att det är svårt att hitta en enhetlig definition av breddad rekrytering har lyfts i tidigare utvärderingar bland annat med hänseende på att befolkningssammansättningen ser olika ut i olika delar av landet. Se Högskoleverket (2007) *Utvärdering av arbetet med breddad rekrytering till universitet och högskolor* samt Högskoleverket (2009:a) *Uppföljning av lärosätenas arbete med breddad rekrytering 2006-2008*.

och uppföljning.¹⁰ I ansvaret ingår att lärosätena tidigt fångar upp studenter som verkar ha problem med sina studier för att informera dem om vilket stöd som finns tillgängligt.¹¹ Uppdraget med det breddade deltagandet gör att åtgärder och resurser inte endast avgränsas till rekryteringen av studenter utan ansvaret fortsätter under hela studietiden.

Det finns flera definitioner av begreppet anställningsbarhet.¹² Lite förenklat diskuterar en skola anställningsbarhet i relation till efterfrågan på arbetsmarknaden. Ur det perspektivet åläggs utbildningsinstitutionerna ett ansvar för att vara lyhörda mot arbetsmarknadens krav och därigenom öka de utexaminerades anställningsbarhet. Den andra skolan definierar anställningsbarheten utifrån den uppsättning av prestationer - färdigheter, kunskaper och personliga attribut – som den examinerade bär med sig i mötet med arbetsmarknaden.¹³ I rapporten *Modernisation of Higher Education in Europe. Access, Retention and Employability*, där Europas utbildningssystem kartläggs, poängteras att det finns ett empiriskt samband mellan bristande anställningsbarhet och att tillhöra en kategori studenter som traditionellt sett inte läser vid universitet och högskola.¹⁴ Anställningsbarheten återspeglar med andra ord inte bara val av utbildningsinriktning eller efterfrågan av arbetskraft, utan socio-ekonomisk bakgrund, etnicitet, funktionshinder och andra karaktäristiska har också betydelse för att den enskilde ska få ett arbete i relation till sina kvalifikationer. I rapporten kategoriseras Sverige som ett land som fokuserar på individens kompetenser och färdigheter snarare än att den högre utbildningen definieras i relation till arbetsmarknadens behov av arbetskraft. De flesta europeiska länderna, inklusive Sverige, brister i arbetet med att stötta de examinerade till en framgångsrik övergång till arbetsmarknaden.¹⁵

¹⁰ Högskoleverket (2009:a) *Uppföljning av lärosätenas arbete med breddad rekrytering 2006-2008*, s. 24-25.

¹¹ Högskoleverket (2009:a) *Uppföljning av lärosätenas arbete med breddad rekrytering 2006-2008*, s. 19.

¹² European Commission/EACEA/Eurydice (2014) *Modernisation of Higher Education in Europe. Access, Retention and Employability*, s. 62 ff.

¹³ Ibid. s. 64.

¹⁴ Ibid. s. 62.

¹⁵ Ibid s. 62- 65.

Att studenter inte blir negativt särbehandlade och att de får sina rättigheter tillgodosedda tolkas, i föreliggande rapport, som nära sammanlänkat med möjligheten till ett aktivt deltagande och ett framgångsrikt genomförande av studier (genomströmning). Lärosätenas uppdrag att arbeta med breddad rekrytering och breddat deltagande tangerar uppdraget med att arbeta mot diskriminering. Det åligger alla universitet och högskolor att bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.¹⁶ Lagen ger högskolorna ett uttalat ansvar att arbeta aktivt för att förebygga diskriminering och trakasserier.¹⁷ I detta arbete ingår bland annat att universitet och högskolor varje år ska upprätta en likabehandlingsplan.

Ett annat område som tangerar den breddade rekryteringen är lärosätenas arbete med *alternativa urvalsmetoder* och bedömningen av *reell kompetens* i antagningsprocessen. Varje universitet eller högskola har möjligheten att fördela upp till en tredjedel av platserna till en utbildning utifrån urvalsgrunder som de själva beslutat om.¹⁸ Kriterierna för alternativa urval kan vara ett utbildningsspecifikt urvalsprov, specifik arbetslivserfarenhet eller andra sakliga omständigheter.¹⁹ Det går inte att tillämpa positiv särbehandling via det alternativa urvalet, men olika urvalsmetoder kan ändå komma att gynna underrepresenterade grupper.

¹⁶ Diskrimineringslagen, kapitel 3, paragraf 14.

¹⁷ Förebygga diskriminering – främja likabehandling. Se www.do.se/Documents/handledningar-utbildning/handledning_hogskolan.pdf

¹⁸ Högskoleförordning (1993:100), 7 kap. 13 §.

¹⁹ Universitet och högskolor kan ansöka om att få ställa andra krav på studenters förkunskaper, om att få göra en annan platsfördelning eller att använda ett alternativt urval till högst en tredjedel av platserna på en utbildning. Se www.uhr.se/sv/Studier-och-antagning/Antagning-till-hogskolan/Alternativt-urval/

Reell kompetens är den samlade kompetens en person har, oavsett om hon eller han har formella bevis för det eller ej.²⁰ Bedömningar av reell kompetens i högskolan avser prövning av behörighet och tillgodoräknande och kan inbegripa svensk utbildning, utländsk utbildning, praktisk erfarenhet eller andra kunskaper som innebär att personen i fråga bedöms ha förutsättningar att tillgodogöra sig en viss högskoleutbildning.²¹ I regeringens budgetproposition 2011, poängteras vikten av effektiva och flexibla metoder för bedömning av reell kompetens, med hänvisning till ambitionerna om livslångt lärande och att människor ska kunna anpassa sig till en föränderlig arbetsmarknad med nya kompetenskrav.²² I studien undersöks därför lärosätenas information om reell kompetens.

Studiens syfte och avgränsning

Studien är en del i Universitets- och högskolerådets uppdrag att främja breddad rekrytering till högskolestudier samt att motverka diskriminering inom högskolan. Syftet med studien är att undersöka hur lärosätena arbetar med breddad rekrytering och lika möjligheter. Studien avgränsas till hur universitet och högskolor presenterar detta arbete på webben. Lärosätenas webbplatser analyseras dels utifrån tillgängliga dokument och dels utifrån konkreta åtgärder och aktiviteter som ska bidra till ökat deltagande och genomströmning. Eftersom breddad rekrytering och breddat deltagande inte kan särskiljas från arbetet med lika möjligheter och tillgänglighet, kommer även dessa områden behandlas.

Arbetet med lika möjligheter analyseras även utifrån hur olika studentkategorier representeras i foton och bilder på webbplatsen samt i den fysiska miljön (namn på gator, byggnader och lokaler).²³ Arbetet med tillgänglighet undersöks dels utifrån webbplatsernas tekniska

²⁰ Högskoleverket (2009:b) *Reell kompetens vid bedömning av behörighet och tillgodoräknanden*, s. 5

²¹ Högskoleverket (2009:b) *Reell kompetens vid bedömning av behörighet och tillgodoräknanden*, s. 25.

²² Budgetpropositionen, 2010/11:1 UTGIFTSOMRÅDE 16, s. 135.

²³ UHR (2014) *Jämställdhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla?*

uppbyggnad, struktur, överskådlighet, begripligt språk och läsbarhet²⁴ och dels genom att kartlägga det praktiska stöd lärosätena tillhandahåller för studenter med funktionsnedsättningar.

Undersökningen bygger på texter från webbplatser på elva högskolor och universitet. Dessa är (i alfabetisk ordning): Chalmers tekniska högskola, Handelshögskolan i Stockholm (privat högskola), Högskolan i Jönköping (stiftelsehögskola), Karolinska Institutet (medicinskt universitet), Kungliga Tekniska högskolan, Malmö högskola, Stockholms dramatiska högskola (konstnärlig högskola), Stockholms universitet, Sveriges lantbruksuniversitet, Södertörns högskola och Umeå universitet. Kriterier för urval av lärosäten har varit geografisk spridning samt en variation i utbildningsinriktning och organisation. Ytterligare tre webbplatser kommer att omnämnas i rapporten. Dessa webbplatser är inte genomgångna på samma systematiska sätt som de övriga.²⁵

De skrivningar och dokument som återfinns på webbplatser måste inte nödvändigtvis spegla den praktik som finns på ett lärosäte. Ett lärosäte kan ha kommit längre eller kortare i sitt arbete än vad som återspeglas i webbplatsinformationen.²⁶ Trots denna reservation är lärosätenas webbplatser definierade som en central informationskanal för såväl potentiella som befintliga studenter och hur lärosätet, utbildningarna och studentlivet presenteras i text och bild kan bidra till vilka som väljer att söka sig till ett specifikt lärosäte. Det är också rimligt att anta att det finns en viss samstämmighet mellan det som står på webbplatsen och det stöd som finns tillgängligt. En webbplats är, till skillnad mot en publicerad artikel eller bok, inte ett statiskt dokument utan tenderar att

²⁴ Denna genomgång är inspirerad av Handisams riktlinjer för webbplatser, se www.handisam.se. Handisam har under våren 2014 slagits samman med Hjälpmedelsinstitutet och går nu under benämningen Myndigheten för delaktighet.

²⁵ Linköpings universitet har i tidigare rapporter uppmärksammat för sitt arbete med reell kompetens. Exempelen från Mittuniversitetet och Högskolan i Gävle identifierades när författaren gjorde en snabbgenomgång av alla lärosätens webbplatser.

²⁶ Dåvarande Högskoleverket gjorde en sammanställning av lärosätenas återrapportering av hur de arbetar med uppdraget att främja och bredda rekryteringen till högskolan. En del av de insatser och åtgärder som uppmärksammas återfinns till exempel inte i denna rapport, se Högskoleverket (2009a) *Uppföljning av lärosätenas arbete med breddad rekrytering 2006-2008*.

modifieras och förändras fortlöpande. Det betyder att citat och referenser till webbplatserna redan kan vara inaktuella.

I rapporten kommer övergripande mönster att lyftas fram och de enskilda lärosätena kommer framträda i texten främst när webbplatsen kan inspirera som ett gott exempel. I undersökningen ingår inte besök på lärosätena eller intervjuer med studenter och anställda.

Olika ingångar till att identifiera problemet

Lärosätena har sedan 2001 haft som uppdrag att arbeta med breddad rekrytering.²⁷ I anslutning till detta tillsattes en rekryteringsdelegation som stöttade relevanta projekt vid universitet och högskolor.²⁸ Dessutom tillsatte regeringen 70 mnkr för att stimulera lärosätena att komma igång med att utveckla metoder för breddad rekrytering.²⁹ Idag, tretton år senare, visar analysen att arbetet med breddad rekrytering varierar i uttryck och mognad vid lärosätena. Karolinska Institutet, Kungliga Tekniska högskolan, Malmö högskola, Stockholms universitet, Södertörns högskola och Umeå universitet framträder som lärosäten där arbetet med breddad rekrytering har varit en levande fråga som integrerats i verksamheten. Ett par av de ovan nämnda lärosätena, till exempel Karolinska Institutet, lyfter också fram i sina skrivningar att de ekonomiska resurserna för att arbeta med breddad rekrytering och minskad diskriminering ska tas från ordinarie budget. Arbetet med lika möjligheter är med andra ord inte avhängigt projektmedel.

På ett par av de övriga lärosätena återfinns spår av radikala åtgärder för breddad rekrytering och lika möjligheter, som inte sedan följs upp eller uppdateras. Detta uttrycks genom att de skrivningar och dokument som rör dessa frågor i stor utsträckning är daterade under en avgränsad tidsperiod. Det framstår som att projektmedel tillsats för att "lösa" problemet eller att en "eldsjäl" anställts för att arbeta med frågan. Problemet med att arbetet med lika möjligheter drivs av eldsjälarna utan egentlig förankring inom lärosätet och/eller i projektform där viljan riskerar att ebba ut när pengarna är slut, lyftes redan i utredningen *Tre vägar till den öppna högskolan* (SOU 2004:29).³⁰

²⁷Högscolelagen (1992:1434), 5§.

²⁸Projekt som fick medel hade sökt för att t.ex. bedriva collegeutbildning, introduktionskurs, mentorprogram, språkverkstad, utveckla samverkan, arbeta med validering m.m. (SOU 2004:29. S. 150-151).

²⁹SOU 2004:29. S. 151.

³⁰SOU 2004:29, s. 152.

På två lärosäten framstår det som att frågan är relativt ny i organisationen. I skrivningarna har man identifierat att breddad rekrytering är ett område som det är viktigt att arbeta med, men de praktiska åtgärderna framstår som relativt begränsade.

Lärosätets profil

Genomgången av webbplatserna indikerar att lärosätets profil, befintlig studentsammansättning och potentiellt studentunderlag påverkar vilka grupper som arbetet med breddad rekrytering riktas mot. På en del lärosäten framträder social och etnisk bakgrund som prioriterade områden. Andra, exempelvis de tekniska högskolorna, riktar främst fokus mot den befintliga snedrekryteringen vad gäller kön, medan ytterligare andra diskuterar breddad rekrytering i termer av demografisk spridning, värdet av ökad heterogenitet eller att studentsammansättning i stort ska överensstämma med det omgivande samhället. Arbetet med den breddade rekryteringen inkluderas även som en strategi för att fylla kurserna när studentkullarna minskar. Ett lärosäte, Karolinska Institutet, poängterar att den breddade rekryteringen är en förutsättning för att skapa en excellensmiljö³¹ medan ett annat lärosäte lyfter fram skyldigheten att serva tredje part, arbetsgivarna med en större talang- och kompetensbas.

Undersökning av studentpopulationen

Ett sätt att närma sig vilka grupper som är underrepresenterade vid lärosätet var, som bland annat Stockholms universitet valt att göra, att genomföra en kartläggning av studentpopulationen avseende födelseregion, föräldrarnas utbildningsnivå samt gymnasieövergång. Kartläggningen³² visar att universitetet har, i jämförelse med dess primära upptagningsområde, en påtaglig underrepresentation av studenter som har föräldrar med en förgymnasial utbildning som högsta

³¹ I en SOU från 2004 framhålls att arbetet med den breddade rekryteringen till delar har misslyckats med att lyfta fram frågan som en kvalitetsfråga och inte enbart som en rättvise- eller demokratifråga. (SOU 2004:29, s. 152).

³² www.su.se/polopoly_fs/1.10982.12955343621/menu/standard/file/Rapport-Kartlaggning_studentpopulation-Stockholmsuniversitet2010.pdf

utbildningsnivå. Lägst andel studenter med föräldrar som endast har förgymnasial utbildningsnivå finns vid juridiska och humanistiska fakulteten. Den största gruppen med utländsk bakgrund är den asiatiska gruppen. Det fanns även en kommunal snedfördelning inom de olika fakulteterna. Danderyds kommun hade, efter Stockholms stad, den största representationen vid den juridiska fakulteten men var betydligt lägre representerad vid lärarutbildningen. En kartläggning av befintliga studenter kan därmed tydliggöra vilken typ av snedrekrytering som finns på ett lärosäte och/eller på de enskilda institutionerna och därmed ge en fingervisning om vilka grupper lärosätet bör rikta sig mot i arbetet med breddad rekrytering.

Ett inkluderande tilltal?

I utredningen *Tre vägar till den öppna högskolan* (SOU 2004:29) poängteras att universitetens och högskolornas kataloger och broschyrer i hög grad befolkas av unga, friska och blonda människor.³³ Detta är ett mönster som till del även återfinns idag, 10 år senare. På de undersökta lärosätenas webbplatser domineras bilden av unga människor i 20-25årsåldern.³⁴ Foton på personer med synliga funktionsnedsättningar lyser med sin frånvaro. På enstaka foton återfinns personer med religiösa markörer, som en muslimsk slöja (hijab), och det är på Karolinska Institutets och Umeå universitets webbplatser. Till skillnad från för 10 år sedan är det inte bara blonda personer som porträtteras. Malmö högskola, Karolinska Institutet och Södertörns högskola är exempel på lärosäten som har foton på webbplatsen som representerar människor med olika etniska bakgrunder. Södertörns högskola är det lärosäte som har störst variation på sina foton, där även äldre människor porträtteras på bild.

Att tilltalet i informationen till potentiella studenter är ett viktigt område att arbeta med för att locka till sig, alternativt inte exkludera potentiella

³³ SOU 2004:29, s. 155.

³⁴ Att en stor del av studenterna är över 30 år och att många studenter har hemmaboende barn under 18 tenderar att osynliggöras i informationsmaterialet lyftes fram redan 2004 (SOU 2004:29, s. 155).

studenter finns det en explicit medvetenhet om. Hos Sveriges lantbruksuniversitet står till exempel att: *Det gäller att i tilltal, formspråk och arenor attrahera den målgrupp vi är intresserade av att nå.* Malmö högskola har kommit relativt långt med att implementera ett tilltal som är inkluderande för breda grupper i samhället i sitt informationsmaterial. Malmö högskolas devis är: *Välkommen till ett öppet och engagerat lärosäte.* Inför antagningen våren 2014 står: *Kom till högskolan!* De potentiella studenterna erbjöds samtal med befintliga studenter och studievägledare. *Välkommen själv, med din klass eller kompisgäng.* Under fliken "Vill studera" finns omfattande information om ansökningsprocessen, campuslivet, livet som student, studiemedel, m.m. Webbplatsen genomsyras med andra ord av en välkomnande ton.

Olika mål?

Analysen av hur lärosätena arbetar med tilltalet tydliggör att det finns en paradox inbyggd i den högre utbildningen; å ena sidan präglas universitetsvärlden av konkurrens, rankingslistor, excellens och internationalisering, å andra sidan ska lärosätena arbeta med breddad rekrytering, breddat deltagande och lika möjligheter. Här är det tydligt att lärosätena väljer att navigera lite olika i sina skrivningar. En del, som till exempel Handelshögskolan i Stockholm, fokuserar på excellens, "the best and the brightest", medan andra, som Malmö och Södertörns högskola fokuserar på inkludering och att "alla" ska känna sig välkomna. En tredje väg, som bland annat Karolinska Institutet har valt, är att lyfta fram den breddade rekryteringen som en förutsättning för att skapa en excellensmiljö.³⁵ Karolinska institutets webbplats genomsyras av ett bild-

³⁵ Karolinska Institutet är ett lärosäte som rankas högt på såväl internationella och nationella rankingslistor. Generellt bör rankingslistor tolkas med försiktighet (se Högskoleverket rapport 2008:40 R). I Urans rankingslista toppar Karolinska Institutet både när det gäller totalsumman och rankningen av sociala indikatorer. Rankningen inbegriper variablerna studenter, grundutbildningen, forskningen och forskarutbildningen, internationaliseringen, lärarna samt lärosätenas förmåga att rekrytera studenter med olika bakgrund (sociala indikatorer). De sociala indikationerna som mäts är a) antal förstagenerationsstudenter (av nybörjare), b) jämförelsetal för andel studenter med utländsk bakgrund och c) andel på kurser med jämn könsfördelning. Hänvisningen till Urank görs eftersom de sociala indikationerna inkluderas till andra variabler, som forskningsmedel, disputerade lärare, antal förstahandsökande per

och språkbruk som signalerar att excellens inte har ett kön, en hudfärg, en religiös tillhörighet eller en viss funktionalitet. Två konkreta exempel på detta är att de studenter som porträtteras på webbplatsen återspeglar en heterogenitet när det gäller kön, hudfärg och religion och att universitetet är tydligt i sin information om att de tillhandahåller extra resurser till studenter med funktionsnedsättningar som vill studera eller praktisera utomlands.

Övergången till högre studier

Övergången till högre studier är ett område som har identifierats som centralt i arbetet med den breddade rekryteringen.³⁶ I de undersökta lärosätenas arbete kommer detta till uttryck genom åtgärder som syftar till att inspirera till fortsatta studier och/eller minska trösklarna till att söka sig till universitet och högskola. Vid sidan om riktade utskick och ”öppet hus-dagar” har lärosätena utvecklat olika strategier för att få kontakt och/eller minska avståndet till potentiella studenter. Umeå universitet ger möjligheten att ”vara” student för en dag. På Kungliga Tekniska högskolan och Karolinska Institutet går det att ”skugga” en befintlig student. Flera lärosäten använder sig av informationskanaler som Youtube, Twitter, Facebook, bloggar och digitala studentdagböcker för att nå ut med information om utbildningarna och campuslivet.

Chalmers tekniska högskola har, i ett samverkansprojekt med Göteborgs stads gymnasieskolor, skapat ett gymnasiecentrum. Centrumet tillhandahåller resurser som laborationsutrustning och datorer. I de

antagen, osv. när Urank rankar lärosätena. Urank är en fristående ”association” som återkommande genomför rankningar av svenska universitet och högskolor på basis av statistiska uppgifter från Universitets- och högskolerådet och SCB. Mönstret är att lärosäten som specialiserar sin verksamhet mot attraktiva yrkesutbildningar placerar sig högst i rankningen. Därefter placerar sig de äldre universiteten och sist kommer de yngre lärosätena. På webbplatsen står att utfallet för de olika kriterierna samvarierar med totalresultatet förutom när det gäller lärosätenas förmåga att rekrytera studenter med olika bakgrund. Se vidare www.urank.se.

³⁶ Se Högskolverket (2009a) *Uppföljning av lärosätenas arbete med breddad rekrytering 2006-2008*.

gemensamma lärandeaktiviteterna deltar såväl gymnasielärarna som lektorerna. Flera lärosäten har utvecklat en verksamhet med fadderskola där en institution eller avdelning inleder ett samarbete med en grund- eller gymnasieskola i närområdet. Samarbetet syftar till att ge eleverna ökat intresse för högskolestudier och samtidigt avdramatisera bilden av universitetet. Kungliga Tekniska högskolan och Chalmers tekniska högskola deltar till exempel i Teknikåttan, en tekniktävling för åttondeklassare i Sveriges grundskolor. Det som beskrivs som det huvudsakliga syftet med tävlingen är att väcka intresset för naturvetenskap och teknik bland både flickor och pojkar. Statistiska institutionen vid Stockholms universitet har inlett ett samarbete med Cybergymnasiet i Stockholm.

Kurser som ska stödja högskolestudierna

Flera lärosäten bedriver kurser som ska underlätta övergången från gymnasiet till högskolan. Kungliga Tekniska högskolan har nätbaserade överbrygningskurser i matematik, fysik, kemi, datateknik, design samt programmering och datalogiskt tänkande för elever på tekniska och naturvetenskapliga utbildningar. Malmö högskola har vad de kallar för ett collegeår, en termin då blivande studenter får en introduktion till högskolestudier.³⁷ Under terminen behandlas bland annat muntlig presentation, akademiskt språk, akademiskt skrivande, grunddragen i den västerländska idéhistorien, olika synsätt på kunskap och ett kritiskt förhållningssätt. Kontinuerlig studievägledning ingår. Pedagogiska institutionen vid Stockholms universitet har startat en introduktionskurs med syfte att underlätta övergången till högre studier.

Länken mellan teoretiska studier och vardagen

Ytterligare ett sätt som kan tolkas som ett försök att minska avståndet till akademiska studier är att tydligt koppla den teoretiska kunskapen till praktiska tillämpningsområden. På Karolinska Institutets och Kungliga

³⁷ Att införa en introduktionstermin, en s.k. collegetermin, var ett förslag som lades i SOU 2000:47, *Mångfald i högskolan*.

Tekniska högskolans webbplatser ställs kunskapen i relation till tekniska lösningar, nya mediciner och nya behandlingar. På Umeå universitets webbplats står det att *forskare på Umeå universitet coachar skidåkare i OS*.³⁸

Från arbete till studier - reell kompetens och breddad rekrytering

Att identifiera, bedöma och erkänna den enskildes reella kompetens är ett centralt inslag i integrationen av personer med utländsk bakgrund i det svenska arbetslivet och i att stödja det livslånga lärandet.³⁹ Reell kompetens definieras som den samlade kompetensen en person har, oavsett om hon eller han har formella bevis för det eller inte.⁴⁰ Lärosätena är sedan 2002, enligt bestämmelser i högskoleförordningen, skyldiga att bedöma den sökandes reella kompetens. I en rapport från det dåvarande Högskoleverket, *Reell kompetens vid bedömning av behörighet och tillgodoräknande*, poängteras vikten av att bedömningarna av reell kompetens uppfattas som legitima, rättvisa, rättssäkra och pålitliga.⁴¹ Det betyder att lärosätena bör bygga upp kvalitetssäkringssystem för bedömning av reell kompetens och att de tillhandahåller utförlig och lättillgänglig information i frågan. De lärosäten som undersökts har alla information om reell kompetens på sina webbplatser. Några lärosäten har omfattande information medan andra har mer begränsad information för att istället hänvisa till Universitets- och högskolerådets webbplats.⁴² Handelshögskolan i Stockholm och i viss mån Karolinska Institutet, som bägge tar in studenter via särskilda meriter eller alternativt urval, var mer sparsmakade i sin information om reell kompetens samtidigt som de rekommenderar sökande att göra högskoleprovet. Linköpings universitet⁴³ är ett av de lärosäten som har

³⁸ Detta var samtidigt som de olympiska vinterspelen i Sotji, 2014.

³⁹ SOU 2004:29, s. 158.

⁴⁰ Högskoleverket (2009b) *Reell kompetens vid bedömning av behörighet och tillgodoräknanden*, sid 5.

⁴¹ Högskoleverket (2009b) *Reell kompetens vid bedömning av behörighet och tillgodoräknanden*.

⁴² www.antagningen.se

⁴³ Linköpings universitets webbplats har inte analyserats systematiskt inför denna studie men nämns ändå här som ett gott exempel. Se Högskoleverket (2009b) *Reell kompetens vid bedömning av behörighet och tillgodoräknanden*, s. 53.

omfattande information om reell kompetens och dokument som redogör för de villkor som gäller för bedömningen på olika nivåer.

Breddat deltagande och ökad genomströmning

Bakgrund

Med åren har arbetet med breddad rekrytering allt mer kommit att inkludera frågor som även rör breddat deltagande och ökad genomströmning. Detta återspeglas på de undersökta lärosätenas webbplatser på så sätt att de inte endast fokuserar på att, genom information och kommunikation, locka till sig studenter från underrepresenterade grupper utan även driver mentorskapsprogram och fadderverksamhet, har specifik och generell studievägledning, tillhandahåller språk- och skrivarverkstäder samt omfattande studenthälsovård.

Information till nya studenter

De undersökta lärosätena har i stor utsträckning arbetat med att sammanställa information till den nya studenten. Den information som presenteras på lärosätenas webbplatser täcker in områden från hur man hittar på campus, lokalbenämningar, scheman, IT-support, intranät, studentcentrum, bostäder, studiemedel, Mecenatkort, studentkårer, föreningsliv, stipendier till anmälan, behörighet, antagning, registrering och upprop. Malmö högskola och Karolinska Institutet förpackar informationen på ett pedagogiskt sätt som inte kräver informella kunskaper om rutiner, normer och förväntningar i högskolevärlden. Malmö högskola har en flik som heter *Bra att veta om högskolestudier* där det ligger en introduktionsfilm, *Så funkar högskolan*,⁴⁴ samt information om den högre utbildningens struktur (kurser, undervisningsformer, examination, m.m.). Karolinska Institutet har under fliken "Anmälan och antagning" en genomgång av behörighetskrav,

⁴⁴ Finns även på www.studera.nu

urval, alternativt urval,⁴⁵ anmälan, vad som händer efter anmälan, antagning samt anmälnings- och studieavgifter. Kungliga Tekniska högskolan har information om undervisningsformer och definierar skillnaden mellan föreläsningar, lektioner, seminarier och laborationer. Handelshögskolan i Stockholm har broschyrer och studiehandböcker om program och regler som finns vid lärosätet.

På ett par lärosäten är informationen på engelska mer informativ och mer pedagogiskt skriven än den på svenska. I den engelska texten vänder sig till exempel lärosätet även till studentens föräldrar med information om högskoleutbildningen och campuslivet.

Studieverkstäder

En central aspekt i arbetet med ett breddat deltagande är det konkreta stöd som finns för att stödja studenternas studieprestation.⁴⁶ Även om incitamentet bakom utformningen av insatserna är att öka genomströmningen av studenter från underrepresenterade grupper tenderar de i stor utsträckning att vara av generell karaktär, dvs. vara tillgängliga för alla studenter. Längre fram i rapporten diskuteras de specifika stödresurserna som riktas till studenter med funktionsnedsättningar (se s. 34-36). Malmö högskola, Södertörns högskola och Karolinska Institutet är exempel på lärosäten med väl utvecklade studieverkstäder. Malmö högskola har en studieverkstad som är inriktad på skrivande och en på matematik. På skivverkstaden kan studenten få hjälp med lärarnas instruktioner (att tyda uppgiften), lärarkommentarer (t.ex. inför komplettering av uppgift), skrivprocessen (att komma igång, att skriva, att bearbeta osv.), textuppsyggnad och

⁴⁵ Det alternativa urvalet på Karolinska Institutet sker genom att den sökande författar en uppsats, sammanställer en levnadsbeskrivning och formulerar en personlig motivering till varför hon/han ska gå utbildningen. Därpå följer intervju. Processen avslutas med en sammanställning av meritvärdepoäng där alla delar i antagningsprocessen räknas in. Ibland används även resultatet av högskoleprovet som en del i urvalsförfarandet.

⁴⁶ År 2004 poängterades det i en SOU att breddad rekrytering fordrar en breddad repertoar av kringaktiviteter, som stödinsatser i studieteknik, skrivstöd och talängslan (SOU 2004:29, s. 159).

struktur, sammanhang i text, utveckling av resonemang, oklarheter i texten (vad vill du säga?), meningsbyggnad, referenser, källförteckning, grammatik och hjälp med engelskan. Matematikverkstaden är till för alla studenter oavsett utbildning och kunskaper i matematik. Stödet som erbjuds är bland annat drop-in-rådgivning och repetition inför en omtenta på matematikkurs. Malmö högskola erbjuder också föreläsningar om studiestress och studieteknik. Dessa föreläsningar behandlar hur det är att vara ny på högskolan, om studieplanering, om stressande tankar och tips på sådant som kan underlätta grupparbeten.

Södertörns högskola tillhandahåller handledning, individuellt eller i grupp. Det går att anmäla sig till kurser i *Att förstå och skriva akademisk text* och *Skriva uppsats på B- och C-nivå*. Karolinska Institutet har skrivarverkstäder där studenterna kan få hjälp med hemtentor, examensarbeten, essäer, labbrapporter och projektplaner. Handledningen kan ske på svenska eller engelska.

Både Södertörns högskola och Karolinska Institutet tillhandahåller även handledning online. Karolinska Institutet har också en frasbank med metatext på webbplatsen som stöd i det akademiska skrivandet.⁴⁷ Sidan är inspirerad av en engelsk webbplats⁴⁸ och beskriver hur en akademisk text författas och ger förslag på formuleringar och fraser i textens olika delar. På Södertörns högskolas webbplats finns filmer om hur man förstår tentafrågor och hur man får modet att tala inför grupp. Umeå universitet och Malmö högskola har information om språkregler samt länkar till språkapplikationer, digitala ordböcker eller terminologi- och språksidor som Terminologicentrum⁴⁹ och Resurscentrum.⁵⁰

På ett par av lärosätena beskrivs inte skrivarverkstaden som ett stöd för den som har svårt för de akademiska studierna utan som ett hjälpmedel

⁴⁷ kib.ki.se/node/60581

⁴⁸ www.phrasebank.manchester.ac.uk/acceptability.htm

⁴⁹ www.tnc.se

⁵⁰ www.resurscentrum.nu

till att *vässa kunskaperna* hos studenterna. Åtgärderna för breddat deltagande presenteras med andra ord från att uttryckligen vara ett stöd för att göra den akademiska världen begriplig och hanterlig till att beskrivas som en resurs för den som vill höja sin kunskapsnivå.

Mentorskap

Mentorskapsprogram och fadderverksamhet används på lärosätena både som stöd under studietiden och som en länk till arbetsmarknaden. I detta avsnitt diskuteras det förstnämnda, mentorskap för att underlätta studietiden (se även nedan). Stockholms universitet är ett av de lärosäten som arbetar med mentorsverksamhet. Syftet med deras mentorsverksamhet är att förbättra studenternas prestationer, höja betygen och öka genomströmningen.⁵¹ De av institutionerna uttagna och utbildade mentorerna ska verka som ett stöd för de nya studenterna under första terminen, bidra till att avdramatisera bilden av universitetsstudier, ge tips om hur man klarar sig och tillhandahålla stöd i praktiska frågor. Att arbeta med kvarvarofrågor, som det står i dokumentet,⁵² ses som en del av arbetet med breddad rekrytering, eftersom det finns en risk att studenter från studieovana hem i onödan slutar sina studier i förtid. En studentledd introduktion kan, står det vidare, vara avgörande för om en student väljer att fortsätta sina studier eller inte. Fadderverksamhet, eller *buddyprogram*, för utbytesstudenter arrangeras av Umeå universitet. Att delta i buddyprogrammet ses som en merit i ansökan för en utbytesplats vid utlandsstudier.

Studievägledning

Enligt högskoleförordningen ska studenter ges tillgång till studievägledning och yrkesorientering.⁵³ De undersökta lärosätena tillhandahåller också studievägledning. Vad som definieras som studievägledarnas uppgift och vilket stöd de erbjuder varierar emellertid

⁵¹ www.su.se/polopoly_fs/1.6367.1291623673!/Mentorsprojekt.pdf

⁵² www.su.se/polopoly_fs/1.6367.1291623673!/Mentorsprojekt.pdf

⁵³ Högskoleförordningen kapitel 6, 3§.

något på de olika lärosätena. Vid Sveriges lantbruksuniversitet lyfts studie- och karriärvägledarna fram som *bollplank* och *samtalspartner* i frågor om studier och karriärval. I fokus står det stödjande samtalet och de skriver: *Vi finns för att stödja och vägleda dig som funderar på att börja studera och för dig som redan är student. Alla studie- och karriärvägledare har tystnadsplikt och vår grundsyn är att alltid ta hänsyn till studentens livssituation och agera utifrån ett helhetsperspektiv.* Vid Stockholms universitet finns det studievägledare centralt såväl som ute på de enskilda institutionerna. Centralt, står det på webbplatsen, stödjer vägledarna studenten att navigera i utbudet av program och kurser samt att tillhandahålla generell information om högskoleregler och studier vid universitetet. Ett vägledningssamtal kan till exempel handla om hur studenten kan kombinera kurser, vilka utbildningar som kan passa för den enskildes intressen eller möjligheten att byta inriktning. Karolinska Institutet har skilda studievägledare för de olika programmen. De har dessutom en studievägledare som ansvarar för de internationella frågorna samt en samordnare för studenter med funktionsnedsättning.

Studievägledningen hanterar inte bara frågor som rör studieval utan även yrkets framtidsprognoser samt steget mellan studier och arbetsliv (se nedan). Att tillhandahålla kunskap om den högre utbildningen generellt, olika program och ämnen mer specifikt, samt relationen mellan studier och arbetsliv har definierats som en viktig del i att stödja förstagenerationens akademiker.⁵⁴

Vägledning för nästa steg - arbetslivet

Relationen mellan studier och arbete har länge varit en levande fråga och diskuteras idag i termer av studenters anställningsbarhet.⁵⁵ Att förbereda

⁵⁴ Se t.ex. European Commission/EACEA/Eurydice (2014) *Modernisation of Higher Education in Europe. Access, Retention and Employability.*

⁵⁵ I Högskoleverket (2007) *Utvärdering av arbetet med breddad rekrytering till universitet och högskolor.*

studenterna för arbetslivet är ett område som de undersökta lärosätena också arbetar med. De stödåtgärder som finns är framförallt stöd till att söka jobb, utveckla affärsidéer, starta företag samt att organisera möten mellan studenter och arbetsgivare och/eller förvärvsarbetande.

Södertörns högskola har en digital karriärguide som ska hjälpa studenterna att formulera arbetslivsstrategier. Karriärguiden syftar till att stötta studenten att hitta en riktning i sitt kommande arbetsliv samt att identifiera sina kunskaper, möjligheter och begränsningar i relation till det utstakade målet. Vid sidan om studieplanering, stöd till praktik, författandet av CV, identifiering av nätverk och potentiella arbeten, finns även möjligheten att förbereda sig inför en anställningsintervju. Under fliken "SH Karriär" finns ett webbaserat karriärforum som parallellt riktar sig till studenter på Södertörns högskola och till högskolans företags- och organisationskontakter. Under fliken "SH innovation: idé- och affärsutveckling" tillhandahålls information om stöd till att testa och utveckla idéer för affärsutveckling. Vid sidan om idérådgivning arrangeras inspirationsaktiviteter, workshops och möjligheter till att *nätverka* med entreprenörer.

Umeå universitet har en utvecklad verksamhet för att stötta studenterna i deras möte med arbetsmarknaden. Bland annat har de *LinkedStudent – länken mellan studier och arbetsliv*, en plattform där studenter och arbetsgivare kan mötas. På webbplatsen står att studenten får förslag från näringsliv och offentliga arbetsgivare på samarbeten under utbildningen, till exempel: examensarbeten, uppsats, praktikplatser, projektkurser, arbetsplatsbesök, traineeplatser och jobberbjudanden.

Mentorsverksamheter bedrivs, som redan poängterats, även för att skapa länkar mellan studenterna och arbetsmarknaden. Högskolan i Jönköping

arbetar dels med mentorskap och dels med fadderföretag. En mentor, står det på deras webbplats, ska fungera som ett "bollplank" till en student som är på väg ut i yrkeslivet. *Mentorskapet bygger på idén om den personliga relationen som en grund för ömsesidig utveckling. Grundtanken är att studenten skall få en kontaktperson att vända sig till med sina funderingar kring studier och framtida vägval. Någon med erfarenhet som kan ge stöd, råd och inblick i arbetslivet.* Fadderföretagsverksamheten riktas till programstudenter som blir knutna till företag under utbildningens första två år. Syftet med fadderföretag och verksamhetsförlagd utbildning är att studenterna ska få konkreta erfarenheter till stöd för sin teoretiska utbildning. Högskolan i Jönköping har cirka 800 företag i fadderföretagspoolen.

Studenthälsovård

Vid sidan om renodlat studierelaterade frågor har de flesta lärosäten information om studenthälsa, friskvård och livsstil på webbplatsen. Att leva sunt med motion, balanserad kost och goda relationer lyfts fram som en förutsättning för goda studieresultat. *Ge dig själv bästa möjliga förutsättningar för att må bra och orka med studier och fritid!* I en undersökning om studerandes ekonomiska och sociala situation, från Centrala studiestödsnämnden, svarade 70 procent av de undersökta studenterna att de kände sig stressade och 57 procent uppgav att de kände sig trötta och hängiga.⁵⁶ Att lärosätena satsar på studenthälsovård och tillhandahåller stöd i stresshantering kan med andra ord tolkas som en del i arbetet för att gynna studenternas genomströmning.⁵⁷ Umeå universitet har som preciserat delmål för 2013 - 2014 att andelen studenter som upplever god hälsa och välbefinnande har ökat i jämförelse med 2012.

På Karolinska Institutet och Högskolan i Jönköping kan studenterna testa sin livsstil på webbplatsen. Områden som testas är stress, kost,

⁵⁶ CSN (2014) *Studerandes ekonomiska och sociala situation 2013*.

⁵⁷ Redan 2004 lyftes betydelsen av att lärosätena tillhandahåller stödresurser i stresshantering (SOU 2004:29, s. 159).

alkohol, mental hälsa, motion och tobak. På Malmö högskolas webbplats informeras studenterna om *vanliga bekymmer* som: studiestress, studieteknik, ångest, oro, panik, nedstämdhet, depression, talängslan, social fobi, alkohol, tobak, droger och spel, ätstörning, kost och motion, sex och samlevnad, relationer, familj, anhörig, sorg och kris, studieuppehåll/avbrott, ekonomi och sjukdom. På webbplatsen finns länkar till institutioner som studenten kan vända sig till då behov uppstår.

På flertalet av de undersökta lärosätena hade studenterna möjligheter att träffa psykologer, kuratorer eller företagssköterskor. De tekniska högskolorna sticker ut lite genom att lyfta fram frågor som rör alkoholrelaterade problem mer än de andra lärosätena. Generellt finns en öppenhet om att studentlivet inte är synonymt med en oproblematisk tillvaro utan snarare att många studenter tampas med frågor som rör stress, dålig självkänsla, sömnproblem och missbruk.

Recept på breddat deltagande?

Studien visar att flera av de undersökta lärosätena har arbetat systematiskt med frågor som rör breddat deltagande och ökad genomströmning. I Sverige har den sociala snedrekryteringen varit en levande fråga på universitet och högskolor sedan 1930-talet.⁵⁸ Trots detta är till exempel studenter som har föräldrar med förgymnasial utbildning som högsta utbildningsnivå fortfarande underrepresenterade vid den högre utbildningen. I rapporten *Modernisation of Higher Education in Europe. Access, Retention and Employability* där utbildningssystemet i EU kartläggs, lyfts paradoxen att kreativa åtgärder för att minska snedrekrytering och/eller öka underrepresenterade grupperns närvaro i akademiska studier inte alltid får önskad effekt eftersom ojämlikheten

⁵⁸ Se till exempel Högskoleverket (2006:3) *Högre utbildning och forskning 1945–2005 – en översikt*, s. 11. Se även Prop. *Den öppna högskolan*, (2001/02:15), s. 29, Högskoleverket (2009b) *Uppföljning av lärosätenas arbete med breddad rekrytering 2006–2008*, s. 9, SOU (2003:96) *Utbildningens fördelning - en fråga om klass? samt* SOU (2000:47), *Mångfald i högskolan*.

startar tidigare i skolsystemet.⁵⁹ Ett mönster som även återfinns i svenska studier.⁶⁰ Det finns med andra ord inga enkla eller snabba recept till vare sig breddad rekrytering eller breddat deltagande.⁶¹

⁵⁹ European Commission/EACEA/Eurydice (2014) *Modernisation of Higher Education in Europe. Access, Retention and Employability*, s. 25-26.

⁶⁰ Se tex SOU 2004:29, SOU 2003:96.

⁶¹ Se tex Högskoleverket (2007) *Utvärdering av arbetet med breddad rekrytering till universitet och högskolor*.

Breddad rekrytering och lika möjligheter

Att studenter inte blir negativt särbehandlade överlappar arbetet med breddat deltagande och ökad genomströmning. Enligt diskrimineringslagen är utbildningsanordnare skyldiga att varje år upprätta en likabehandlingsplan för att främja rättigheter och möjligheter för studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning samt att förebygga och förhindra trakasserier.⁶² I DO:s handledning för att utforma en likabehandlingsplan vid högskolan uppmärksammas frågor som bland annat rör kommunikation, information, rekrytering och introduktion av studenter samt studiemiljö.⁶³

Analysen av webbplatserna visar att lärosätena arbetar med att utveckla såväl jämlik- och jämställdhetsplaner som egna strategier för ett jämlikt lärosäte. Social bakgrund ingår inte i diskrimineringslagen men lyfts ändå fram i några av likabehandlingsplanerna. Hälsohögskolan vid Högskolan i Jönköping och Kungliga Tekniska högskolan har lagt till *social bakgrund* i sina mångfaldsplaner. Termen *mångfald* eller *mångfaldsplan* har på de flesta lärosätena bytts ut till jämlikhetsplan eller likabehandlingsplan. Handelshögskolan i Stockholm har med social bakgrund i sin policy om allas lika värde. Umeå universitet har en mycket detaljerad likabehandlingsplan med konkreta mål och delmål. I planen går det även att utläsa vem som bär ansvar för de olika aktiviteterna och att följa vilka aktiviteter som är påbörjade, genomförda och/eller om en uppföljning av aktiviteten har genomförts eller ej.

Fyra teman återfinns i beskrivningarna av det riktade jämlikhetsarbetet och det är jämställhet, normkritik, etik samt mångfald. På ett och samma

⁶² Diskrimineringslagen, kapitel 3, 16 §.

⁶³ Se *Förebygga diskriminering – främja likabehandling*. Se www.do.se/Documents/handledningar-utbildning/handledning_hogskolan.pdf

lärosäte kan två eller flera av dessa teman återfinnas i webbplatsens olika texter.

Jämställdhet

Jämställdhet mellan kvinnor och män har länge varit en levande fråga på den svenska högskolan.⁶⁴ Flera av de undersökta lärosätena driver särskilda satsningar på jämställdhet mellan kvinnor och män och satsar medel för att belöna jämställdhetsarbetet. Kungliga Tekniska högskolan är ett exempel på ett lärosäte som både har en jämställdhets- och mångfaldspolicy. Högskolan har även instiftat ett jämställdhets- och mångfaldspris. Priset tilldelas en anställd och en student som under året särskilt arbetat för att främja dessa områden. En del av främjandearbetet på lärosätena är att se över könsfördelningen i antagningsförfarandet. Från en flik på Kungliga Tekniska högskolans webbplats står det att mellan 2006 och 2011 *ökade andelen kvinnor bland KTHs professorer från 6,7 till 11,1 procent. Andelen kvinnliga lektorer ökade under samma period från 11,1 till 20,6 procent.* Även flera av de andra lärosätena redovisar könsspecifik statistik när det gäller studentantagning och examen. Stockholms universitet delar ut medel varje år för jämställdhetsarbetet och har dessutom anslagit 15,6 miljoner kronor i syfte att öka andelen kvinnor i professorskåren. Jämställdhetsperspektivet diskuteras med andra ord i termer av numerär jämställdhet och definieras som ett område som det avsätts medel till. Att satsa på en jämställd lärarkår kan inte endast förstås som en personalfråga i och med att det bidrar till att studenterna får personer av bägge könen att identifiera sig med, även på de högsta posterna i organisationen. Att samhällets mångfald ska avspeglas i högskolan, både när det gäller studenter, lärare och forskare lyftes också särskilt fram i propositionen *Den öppna högskolan*.⁶⁵

⁶⁴ UHR (2014) *Jämställdhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla?*

⁶⁵ Prop. *Den öppna högskolan*, (2001/02:15), s. 18.

Normkritiskt perspektiv

I DO:s skrift⁶⁶ om främjandearbetet på högskolorna lyfts bland annat *normkritisk* kompetens fram som en del av arbetet. Det normkritiska perspektivet fokuserar på de normer och maktstrukturer som finns i samhället i stort eller i en given organisation, som en skola, ett universitet eller en arbetsplats, och som bidrar till att personer eller grupper definieras som avvikare alternativt normala. Det normkritiska perspektivet är ett inslag som också återfinns i arbetet med lika möjligheter på några av lärosätena. Umeå universitet skriver i sin likabehandlingsplan att de arbetar normkritiskt. Sveriges lantbruksuniversitet arrangerar normkritiska seminarier som en del i sitt jämställdhetsarbete. I Stockholms dramatiska högskolas strategidokument för 2014 – 2017 står att de ska ha ett särskilt fokus på frågor om *normkritik*. På Chalmers tekniska högskola lyfts härskarteknikerna fram i relation till jämställdhetsarbetet. *Chalmers vill ersätta härskartekniker med bekräftelsetekniker för att möjliggöra ökad öppenhet, tillit, glädje och kreativitet på vår arbetsplats*. Stockholms universitet går från ord till handling genom att öppna *könsneutrala toaletter* samtidigt som lärosätet uppmuntrar att studenterna ska ges möjlighet att slippa identifiera sig som man eller kvinna. Om jämställdhetsperspektivet riktar fokus mot det numerära, andelen män och kvinnor, riktar det normkritiska perspektivet fokus mot maktrelationer och förespråkar samtidigt en viss uppluckring av fasta könsidentiteter.

Etiska förhållningssätt

Flera av lärosätena diskuterar jämlikhet i termer av etik, skyldigheter och rättigheter. Kungliga Tekniska högskolan har ett styrdokument som behandlar bemötandet på högskolan. Dokumentet benämns ”Etisk policy” och riktar sig till såväl anställda som studenter på. Alla, står det i

⁶⁶ Förebygga diskriminering – främja likabehandling. Se www.do.se/Documents/handledningar-utbildning/handledning_hogskolan.pdf

dokumentet, som är verksamma vid Kungliga tekniska högskolan är skyldiga att *bemöta varandra med respekt oavsett kön, etnicitet, religion, politisk övertygelse, social bakgrund, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder*. Handelshögskolan i Stockholm diskuterar detta utifrån *uppförandekoder*. Som student vid Handelshögskolan, står det, *har du rättigheter men också skyldigheter*. En av dessa skyldigheter är att följa högskolans uppförandekod. *Denna innebär att du visar respekt för andra studenter, lärare och övrig personal och att du är en bra ambassadör för högskolan. HHS:s policy är att alla oavsett kön, religion, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, social bakgrund, funktionshinder etc. skall behandlas lika*. I dessa skrivningar riktas med andra ord fokus mot bemötandet mellan aktörer på högskolan snarare än mot maktrelationer eller den numerära sammansättningen av studenter och/eller personal.

Mångfald eller att ta tillvara olika erfarenheter

Ytterligare ingångar till arbetet med lika möjligheter är att rikta fokus mot värdet av olikheter och mångfald. På Högskolan i Jönköping diskuteras mångfald både i termer av rättvise- och kvalitetsskäl. Parallellt med det finns befattningar som kallas "olik" och vars företrädare arbetar med ärenden som rör kränkande behandling. På Sveriges lantbruksuniversitets webbplats poängteras betydelsen av att ta tillvara *allas begåvning*. Karolinska Institutet lyfter värdet av att ta tillvara olika erfarenheter. Stockholms dramatiska högskola, Umeå universitet och Malmö högskola lyfter fram mångfald som en resurs och ett sätt att konkurrera med andra lärosäten. Ytterligare andra kopplar ihop frågan med det organisatoriska arbetet på lärosätet. På Kungliga Tekniska högskolans hemsida står att stabilitet när det gäller en grundsyn i fråga om rättigheter, skyldigheter och möjligheter öppnar upp för en flexibel organisation. På Södertörns högskola finns en vision om att arbetet med lika möjligheter ska genomsyra alla delar av den organisation som riktar sig till studenter. Den övergripande bilden är att lärosätena generellt

följer diskrimineringslagen genom att tillhandahålla en jämlikhetsplan/likabehandlingsplan på webbplatsen, samtidigt som de bemödar sig om att hitta ett eget förhållningssätt till frågan.

Breddad rekrytering och lika möjligheter i relation till tillgänglighet

Det sista området som ska redovisas är tillgänglighet i relation till funktionsnedsättningar. Lika möjligheter för en student med en funktionsnedsättning är inte endast en fråga om tilltal, formspråk eller bemötande utan inbegriper även tillgänglig information, tillgängliga lokaler och praktiska hjälpmedel i vardagen. Med funktionsnedsättning avses varaktiga fysiska eller psykiska begränsningar av funktionsförmågan i studiesituationen. Enligt DO:s definition kan begränsningen bero på en skada eller sjukdom som fanns vid födseln, som uppstått senare eller som kan förväntas uppstå. *En del funktionsnedsättningar syns som regel tydligt, till exempel olika former av rörelsehinder. Andra märks mindre väl, som allergier, dyslexi, diabetes, hörsel- och synskador och neuropsykiska funktionshinder som ADHD och Aspergers syndrom.*⁶⁷ Enligt Diskrimineringslagen ska universitetet aktivt bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter för alla studenter.

I det kommande avsnittet presenteras analysen av webbplatsernas information och det praktiska stöd som lärosätena tillhandahåller personer med funktionsnedsättningar. I fokus står webbplatsens tekniska uppbyggnad, struktur, överskådlighet, begripligt språk samt formgivning i fråga om läsbarhet.⁶⁸ Det praktiska stödet undersöks via tillgängliga hjälpmedel och åtgärder som syftar till att stötta studenternas genomströmning.

⁶⁷ Förebygga diskriminering – främja likabehandling, s.12. Se www.do.se/Documents/handledning-utbildning/handledning_hogskolan.pdf

⁶⁸ Denna genomgång är inspirerad av Handisams riktlinjer för webbplatser, se www.handisam.se

Webbplatsens tillgänglighet

Myndigheten för delaktighet⁶⁹ lyfter fram betydelsen av språk och formgivning för att en webbplats ska kunna definieras som tillgänglig. Riktlinjerna är att webbplatsen ska vara tekniskt rätt uppbyggd, överskådlig, ha en tydlig struktur samt ett begripligt och enkelt språk som är anpassat för att läsas på skärm. Vidare ska avsnitten inledas med en kort sammanfattning, ha en formgivning som ger bästa möjliga läsbarhet och vara möjlig att läsa i alternativa format. Alternativa format betyder att texten kan översättas till punktskrift, ljud eller teckenspråk. För att öka läsbarheten ska teckenstorleken vara 14 punkter och det bör vara angivet vad som är rubriker, löpande text eller bild. Texten bör även vara tillgänglig som PDF-fil eller Word-fil så att den kan läsas med hjälp av skärmläsaren på den egna datorn. Finns texten översatt till lättläst svenska kan en person med utvecklingsstörning ta till sig den. Med ett undantag, Högskolan i Gävle som har en hälsoutbildning som är anpassad för studenter med utvecklingsstörning, riktar sig inte lärosätena till studenter med djupgående inlärningssvårigheter. Därmed definieras inte lättläst som ett kriterium för att webbplatsen ska vara tillgänglig i denna rapport.⁷⁰ Enligt en undersökning av statliga myndigheters tillgänglighetsarbete, som Myndigheten för delaktighet genomfört 2014, fick Umeå universitet högst betyg av de undersökta lärosätena, tätt följt av Karolinska Institutet och Södertörns högskola.⁷¹

Lärosätenas webbplatser tenderar att vara uppbyggda efter en relativt enhetlig struktur. De återkommande huvudrubrikerna på webbplatserna är ”utbildning”, ”forskning” och ”information om lärosätet”. En del lärosäten, som Stockholms dramatiska högskola, har visuellt avancerade webbplatser med bilder, filmer, former och mönster. Andra har en enklare webbdesign med fokus på information till studenter och

⁶⁹ Myndigheten är en sammanslagning av två myndigheter, Handisam och Hjälpmedelsinstitutet. De riktlinjer som diskuteras är hämtade från såväl Handisam som Myndigheten för delaktighet.

⁷⁰ Om alla statliga myndigheter ska ha helt tillgängliga webbplatser är till del en annan fråga. För mer information, se Myndigheten för delaktighet.

⁷¹ www.mfd.se/uppfoljning/oppna-jamforelser/oppna-jamforelser-2014/

medarbetare. Generellt brister det när det gäller att ange vad som är rubriker, löpande text och bilder. En del lärosäten, som Stockholms universitet, Umeå universitet och Malmö högskola har en *lyssna*-funktion på webbplatsens förstasida. För att underlätta för synskadade bör tabb-funktionen vara konstruerad så att den student som söker information den vägen kan "tabba" sig till den mest centrala informationen. Det finns exempel från andra universitet där de har valt att tabb-funktionen leder direkt till fliken "student" där den samlade informationen till studenter finns.⁷² Flera av de undersökta lärosätena har en tabb-funktion som tar den informationssökande långt ner i webbläsarens rullister istället för att hjälpa till att skapa en övergripande bild av webbplatsens huvudrubriker. På en högskola leder tabb-funktionen in på den engelska sidan istället för den svenska. Sveriges lantbruksuniversitet använder sig av funktionen "förstorad text".

De undersökta webbplatsernas sökfunktioner var alla utan stavningskontroll.⁷³ Det gör sökfunktionen mindre stödjande för personer med bristande svenskkunskaper, synnedsättning eller dyslexi. Det blir även svårare att söka efter personal med svårstavad namn eftersom den besökaren får information om att vederbörande inte arbetar på lärosätet snarare än att det blir en markering om att namnet kan vara felstavat. På flera av lärosätenas webbplatser varvas den svenska texten med engelska avsnitt, vilket rimligtvis försvårar för dem som lyssnar via talsyntes.

En reflektion är att en tillgänglig webbplats inte alltid är detsamma som en attraktiv webbplats. Att det är förknippat med svårigheter att både vara attraktiv och tillgänglig är Myndigheten för delaktighets egen webbplats ett exempel på. Webbplatsen är tydlig och överskådlig i struktur och innehåll men inte så visuellt tilltalande. Eftersom lärosätenas webbplatser fungerar som en central kanal i marknadsföringen för de

⁷² Se till exempel Mittuniversitetet. Mittuniversitetet tillhör inte de lärosäten som fått sin webbplats systematiskt genomgången.

⁷³ T.ex. Googles sökmotor har en inbyggd stavningskontroll/rättstavningsfunktion.

utbildningar de tillhandahåller är det rimligt att förstå att tillgängligheten ibland prioriteras bort till förmån för attraktivitet.

Praktiska hjälpmedel för studenter med funktionsnedsättningar

För att en student med funktionsnedsättningar ska komma i jämförbar situation med en student utan, är lärosätena, enligt diskrimineringslagen⁷⁴, ålagda att tillhandahålla praktiska hjälpmedel. Det stöd som de undersökta lärosätena tillhandahåller för studenter med funktionsnedsättningar i relation till undervisning är anteckningshjälp, personlig assistent, teckentolk, diktafon/fickminne, läspenna, tillgänglig kurslitteratur i form av talbok och punktskrift, rättstavningsprogram och möjligheten till kopiering. Flera lärosäten uppmärksammar att de har hörslingor i de större föreläsningssalarna och/eller bärbara hörslingor att låna. Det stöd som erbjuds vid examination är anpassning vid salskrivning, separat examination med särskilda hjälpmedel, t.ex. förlängd tid och/eller muntlig examination, samt extra handledning. Lokalerna framstår i stor utsträckning som tillgängliga när det gäller förekomst av hiss, handikaptoaletter och dörröppnare. Studenterna har, på flera av de undersökta lärosätena, tillgång till resursrum med hjälpmedel, som särskilda datorer och dataprogram. Andra åtgärder lärosätena vidtagit för att underlätta vardagen för studenter med funktionsnedsättning är inrättandet av ett vilorum och förbud mot husdjur (för allergikerna). Dessutom uppmärksammas det på webbplatserna att studenten har möjlighet till individuell studieplan, mentorsstöd och kontakt med en funktionshindersamordnare. Umeå universitet arrangerar särskilda informationsträffar för studenter med ADHD, ADD och dyslexi. Chalmers tekniska högskola erbjuder utredningsmöjligheter av dyslexi. Stockholms universitet och Karolinska Institutet tillhandahåller stöd för studier och/eller praktik utomlands. Stockholms universitet har även två samordnare för särskilt pedagogiskt stöd och en dyslexipedagog.

⁷⁴ Diskrimineringslagen, kapitel 2 §5.

Den sammantagna bilden, av det som går att utläsa från lärosätenas webbplatser, är att det finns en generellt sett god beredskap för att tillhandahålla praktiskt stöd till studenter med funktionsnedsättningar.

Konklusioner

De krav som finns på lärosätena att skapa lika möjligheter för såväl sökande som befintliga studenter är omfattande. Universitets- och högskolerådet väljer, på basis av tidigare utredningar samt det arbete som bedrivits vid lärosätena, att lyfta fram några punkter som lärosätena kan beakta i sitt fortsatta arbete med lika möjligheter och breddad rekrytering/breddat deltagande.

- Att som Stockholms universitet göra en kartläggning av befintlig studentpopulation, utifrån bland annat socioekonomisk bakgrund och bostadsort, kan vara en ingång till att tydliggöra var fokus bör ligga i arbetet med den breddade rekryteringen och breddat deltagande. Värt att poängtera är att upptagningsområdet till den högre utbildningen inte endast är en lokal fråga utan upptagningsområdet är såväl nationellt som internationellt.
- En webbplats tilltal och formspråk sänder signaler om vilka studenter som är önskade på lärosätet. Enligt Universitets- och högskolerådets bedömning är Karolinska Institutet, Malmö högskola, Södertörns högskola och Umeå universitet exempel på lärosäten som hittat ett inkluderande tilltal i text och bild.
- Lärosätenas webbplatser är en central kanal i marknadsföringen av de utbildningar som tillhandahålls. Fortfarande tenderar det att finnas en motsättning mellan att å ena sidan utveckla attraktiva webbplatser och å andra sidan utveckla tillgängliga webbplatser. Enligt Universitets- och högskolerådet bör ansvariga webbdesigner på varje lärosäte få ett uttryckligt uppdrag att utveckla en visuellt tilltalande OCH tillgänglig webbplats.
- Den webbplatsinformation som riktas till utländska studenter tenderar på flera lärosäten att vara mer informativ än den som riktas

till inhemska studenter. Universitets- och högskolerådet rekommenderar lärosätena att ha lika informativ information på svenska som på engelska. Även studenter från Sverige kan behöva få grundläggande information om lärosätet och/eller den högre utbildningen.

- De tekniska högskolorna, Chalmers och KTH samarbetar på olika sätt med grund- och gymnasieskolor lokalt och nationellt. Det går att samarbeta med skolor för att såväl locka elever till de utbildningar som är svåra att fylla som för att etablera en relation med elever som är underrepresenterade på lärosätet.
- Att ha en introduktionstermin för nybörjarstudenter är ett sätt att förbereda studenter för den akademiska utbildningen. I den kurs Malmö högskola bedriver behandlas bland annat muntlig presentation, akademiskt språk och akademiskt skrivande. Dessutom får studenterna kontinuerlig studievägledning.
- Umeå universitet erbjuder pedagogisk fortbildning inom mångfald och i att undervisa genusmedvetet och tillgängligt. Universitets- och högskolerådet rekommenderar lärosätena att införa en högskolepedagogisk kurs för lektorerna med fokus på breddad rekrytering och breddat deltagande.⁷⁵
- Att tillhandahålla studieverkstäder som erbjuder generellt stöd till studenterna är ett konkret sätt att underlätta studenternas möte med de akademiska studierna. Karolinska Institutet har även en exemplarisk flik på sin webbplats med tips om hur en akademisk text kan skrivas. Se: kib.ki.se/node/60581
- Mentorskapsprogram kan användas på flera sätt. Dels som en resurs för den nya osäkra studenten som genom att erbjudas en mentor, en

⁷⁵ Betydelsen av lektors fortbildning och pedagogiska utbildning lyftes redan 2004 (SOU 2004 s. 169).

erfaren student, får extra stöd och information. Dels som ett stöd till en student som är på väg ut på arbetsmarknaden genom att erbjuda en mentor som är etablerad i arbetslivet. Universitets- och högskolerådet uppmanar lärosätena att rikta stödet till dem som verkligen behöver det.⁷⁶

- Följ upp de studenter som inte slutför sina studier för att få mer kunskap om vilka underliggande orsaker som finns bakom en avbruten studiegång.⁷⁷
- Södertörns högskola och Högskolan i Jönköping har utvecklat ett nära samarbete med lokala företagare. En ökad dialog mellan den högre utbildningen och arbetsmarknaden kan bidra till att göra studenterna mer anställningsbara. Hänsyn bör tas till att arbetsmarknaden blir allt mer europeiserad och internationell både när det gäller efterfrågan och tillgång på arbetskraft.⁷⁸
- Den reguljära antagningen till en utbildning domineras av antagning på basis av gymnasiebetyg och/eller högskoleprov. Alternativt urval och bedömning av reell kompetens kan vara en metod för att erkänna och stärka underrepresenterade grupper på utbildningen.

⁷⁶ En nypublicerad rapport från EU lyfter fram att studenter från studieovana hem möter större svårigheter både i relation till studierna (deltagande/genomströmning) och i mötet med arbetsmarknaden efter genomförd examen, än de studenter som kommer från familjer med studietradition. Se: European Commission/EACEA/ Eurydice (2014) *Modernisation of Higher Education in Europe. Access, Retention and Employability*.

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ Ibid.

Referenser

Centrala studiestödsnämnden. (2014). *Studerandes ekonomiska och sociala situation 2013*.

European Commission/EACEA/Eurydice. (2014). *Modernisation of Higher Education in Europe: Access, Retention and Employability 2014*. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Högskoleverket. (2006). *Högre utbildning och forskning 1945–2005 – en översikt*. Högskoleverkets rapportserie 2006:3 R.

Högskoleverket. (2007). *Utvärdering av arbetet med breddad rekrytering till universitet och högskolor*. Högskoleverkets rapportserie 2007:43 R.

Högskoleverket. (2008). *Rankning av universitet och högskolor som studentinformation?* Högskoleverkets rapportserie 2008:40 R.

Högskoleverket. (2009a). *Uppföljning av lärosätenas arbete med breddad rekrytering 2006-2008*. Högskoleverkets rapportserie 2009:18 R.

Högskoleverket. (2009:b). *Reell kompetens vid behörighet och tillgodoräknande*. Högskoleverkets rapportserie 2009:21 R.

Prop. (2001/02:15). *Den öppna högskolan*.

SOU (2000:47). *Mångfald i högskolan: reflektioner och förslag om social och etnisk mångfald i högskolan*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

SOU (2003:96). *Utbildningens fördelning en fråga om klass?* Bilaga 10 till långtidsutredningen 2003. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

SOU (2004:29) *Tre vägar till den öppna högskolan: betänkande av Tillträdesutredningen*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

Universitets- och högskolerådet. (2014). *Jämställdhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla?*

SFS 2008:567 Diskrimineringslag, 3 kap. 14 §.

SFS 2008:567 Diskrimineringslag, 3 kap. 16 §.

SFS 1992:1434 Högskolelag 1 kap. 5§.

Prop. 2010/11:1 Budgetpropositionen Utgiftsområde 16.

Internetlänkar

Alternativa urval

www.uhr.se/sv/Studier-och-antagning/Antagning-till-hogskolan/Alternativt-urval/

Antagningsregler

www.antagningen.se

Svensk-engelsk ordboken,

www.uhr.se/sv/Om-UHR/Svensk-engelsk-ordbok/

Diskrimineringsombudsmannens handledning

www.do.se/Documents/handledningar-utbildning/handledning_hogskolan.pdf

The University of Manchester om hur man skriver vetenskaplig text,

www.phrasebank.manchester.ac.uk/acceptability.htm

Handisam

www.handisam.se

Karolinska Institutet om hur man skriver en vetenskaplig text,

kib.ki.se/node/60581

Myndigheten för delaktighets uppföljning av lärosätenas arbete med tillgänglighet

www.mfd.se/uppfoljning/oppna-jamforelser/oppna-jamforelser-2014/

Resurscentrum

www.resurscentrum.nu

Stockholms universitets arbete med mentorskapsprojekt

www.su.se/polopoly_fs/1.6367.1291623673!/Mentorsprojekt.pdf

Stockholms universitets studentkartläggning

www.su.se/polopoly_fs/1.10982.1295534362!/menu/standard/file/Rapport-Kartlaggning_studentpopulation-Stockholmsuniversitet2010.pdf

Terminologicentrum

www.tnc.se

Urank

www.urank.s