



En redovisning av
regeringsuppdraget att
kartlägga och analysera
lärosätenas arbete med
breddad rekrytering och
breddat deltagande

Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper?



Universitets- och
högskolerådet

www.uhr.se

Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper?

En redovisning av regeringsuppdraget att kartlägga och analysera lärosätenas arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande



Universitets- och
högskolerådet

Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper?

En redovisning av regeringsuppdraget att kartlägga och analysera lärosätenas arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande

Universitets- och högskolerådet 2016

Text: Aleksandra Sjöstrand, Peter Barck-Holst och Carina Hellgren

Avdelningen för analys, främjande och tillträdesfrågor

Grafisk form: Alexander Florencio • Foto: Eva Dalin

Tryck: E-Print, Stockholm, april 2016

ISBN 978-91-7561-033-7

För mer information om myndigheten och våra publikationer, se **www.uhr.se**.

Innehåll

Sammanfattning	5
UHR:s rekommendationer	8
Summary	10
Recommendations of the Swedish Council for Higher Education	14
Snedrekryteringen till högskolan ska motverkas – bakgrund till uppdraget	17
UHR:s arbete med uppdraget	18
Enkät till lärosätena	18
Hearingar och diskussionsforum	19
Utgångspunkter för UHR:s arbete med uppdraget	21
Lärosäten har olika förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering	21
Vad är breddad rekrytering till högskolan?	23
Att bredda rekrytering till högskolan – en kedja med många länkar	24
Uppföljningar en avslutande länk i arbetet	30
Kartläggningens resultat	31
Hur strukturerat arbetar lärosätena med breddad rekrytering och breddat deltagande?	31
Vilken kunskap har lärosätena om den egna studentpopulationen?	39
Hur arbetar lärosätena med breddad rekrytering till utbildning på grundnivå och avancerad nivå?	43
Hur följer lärosätena upp sina aktiviteter för breddad rekrytering?	53
Utbildningar som anordnas av lärosätena i syfte att bredda de presumtiva och de nyantagna studenternas kompetens	55
Tillträdesreglerna som instrument för breddad rekrytering	57
Hur arbetar lärosätena med breddad rekrytering på forskarnivå?	64
Har lärosätena under de två senaste åren kartlagt de egna doktoranderna med hänsyn till förekomst av villkor för över- respektive underrepresenterade grupper?	67
Vilka åtgärder har lärosätena vidtagit de senaste två åren för att förbättra delaktighet och inkludering?	69
Normkritiska förhållningssätt är viktiga för kunskapsproduktion, likabehandling, breddad rekrytering och breddat deltagande	74
En majoritet av lärosätena arbetar med normkritiska förhållningssätt inom ramen för högskolepedagogiska utbildningar	74
Vilka rutiner finns vid lärosätena för att i ett tidigt skede identifiera studenter i behov av stöd?	78
Vilka rutiner finns vid lärosätena för att fånga upp fakulteter eller institutioner med utvecklingsbehov när det gäller stöd till studenter?	80
Vilka åtgärder för studenter i behov av stöd finns det vid lärosätena?	81
Vilka stödåtgärder finns det vid lärosätena för att förbättra villkoren för studenter med funktionsnedsättning som utgör hinder i studiesituationen?	84
Studenter med särskilda behov eller funktionsnedsättning som vill delta i internationella utbytesprogram erbjuds främst information och kontaktpersoner	87

Stödjande aktiviteter för att underlätta studenternas övergång till arbetsmarknaden	87
Lärosätenas hemsidor skiljer sig åt i många avseenden	95
Vilka är svårigheterna eller utmaningarna för lärosätena med att rekrytera och utbilda studenter med mer varierad bakgrund?	102
Vilka är de positiva effekterna med att rekrytera och utbilda studenter med mer varierad bakgrund?	109
Viktigast att utveckla under de närmaste åren när det gäller arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande	112
Referenslista	116
Bilaga 1: Breddad rekrytering till högskolan – en kort historik	119
Bilaga 2: Beskrivning av diskussionsforumet med intressenter	122
Bilaga 3: Snedrekryteringen till högskolan består i stor utsträckning – en statistisk bild	135
Bilaga 4: Litteraturöversikt av forskning om breddad rekrytering och breddat deltagande	146
Bilaga 5: Ett urval goda exempel på lärosätenas arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande	156
Bilaga 6: Enkätfrågorna	189

Sammanfattning

Universitet och högskolor har ett samhällsansvar för att den mångfald som finns i samhället ska avspeglas i högskolan. Detta kan förstås som en grundläggande definition av breddad rekrytering på principiell nivå, även om den operativa innebörden av arbetet kan skifta. Allas möjligheter till högre utbildning, och på sikt inflytande och makt, är en demokratifråga. I rent ekonomiska termer har Sverige inte råd att missa potentiellt excellenta studenter. Med mångfald bland studenterna får man in nya perspektiv och bredare erfarenheter. Heterogena studentgrupper bidrar därför till ökad kvalitet på utbildningen då kunskap utvecklas när olika perspektiv möts. Det är också en kvalitetsaspekt att studenterna är redo att möta ett samhälle med mångfald, vilket de blir genom att läsa på en högskola med mångfald.

Universitet och högskolor har sedan början på 2000-talet haft i uppdrag att aktivt främja och bredda rekrytering till högskolan. Men snedrekryteringen till högskolan består. Det är fortfarande betydligt vanligare att välja högskolestudier om föräldrarna är högutbildade. Den sociala snedrekryteringen har med grova mått mätt inte förändrats under de senaste 10 åren. Även andra aspekter påverkar övergången till högskolan. Exempelvis finns det en selektion som bottnar i könstillhörighet, utländsk bakgrund, mellan stad och landsbygd och mellan olika regioner, eller skillnader på grund av religionstillhörighet, sexuell läggning eller olika typer av funktionsnedsättningar samt när det gäller hur de olika aspekterna samverkar med varandra.

Både i Sverige och internationellt har diskussionen om breddad rekrytering alltmer kommit att inbegripa breddat deltagande, ökad genomströmning samt anställningsbarhet. Uppdraget med det breddade deltagandet gör att åtgärder och resurser inte endast avgränsas till rekryteringen av studenter utan ansvaret fortsätter under hela studietiden.

Universitet och högskolor ser vissa utmaningar när det gäller arbetet med breddad rekrytering till och breddat deltagande inom högskolan, inte minst resursmässiga. Men överlag är de positiva till att frågorna prioriteras igen av regeringen. Det visar den kartläggning och analys av hur lärosäten arbetar med breddad rekrytering till och breddat deltagande inom högskolan som Universitets- och högskolerådet (UHR) gjort på uppdrag av regeringen.

Olika förutsättningar

En viktig utgångspunkt för UHR:s arbete med uppdraget har varit att lärosätena har mycket olika förutsättningar för sitt arbete med uppdraget, bland annat beroende på utbildningsutbudet, det geografiska läget och de totala resurserna. Målgrupperna för arbetet och tonvikten för insatserna kommer därför att variera mellan lärosäten, även om de övergripande strukturerna för arbetet är desamma.

För att kunna ta fram en operativ definition av arbetet med breddad rekrytering måste varje lärosäte ha kunskap om sin studentpopulation och om

vilka grupper som är underrepresenterade. Därför bör lärosätena använda sig av den offentliga statistiken från UKÄ och SCB. Statistiken bör kombineras med egna kvantitativa och kvalitativa undersökningar.

Brett angreppssätt krävs

En annan viktig utgångspunkt är att arbetet med breddad rekrytering kräver ett brett angreppssätt. Arbetet med uppdraget består av flera sammanhängande komponenter. För att lyckas med uppdraget måste ett lärosäte arbeta med allt från åtgärder som syftar till att bredda rekryteringen, via kvarhållande riktade till de antagna studenterna till åtgärder med syfte att underlätta studenternas övergång till arbetsmarknaden. UHR har därför undersökt hur lärosätena arbetar med alla de komponenter som ett framgångsrikt arbete med breddad rekrytering bör inbegripa.

Undersökningen visar att det finns ett engagemang på lärosätena men att arbetet med frågorna inte alltid är strukturerat och förankrat i organisationen. Flera av lärosätena har inte formulerat någon definition av breddad rekrytering och breddat deltagande och majoriteteten saknar mätbara eller ens uppföljningsbara mål. Hälften av lärosätena har kartlagt sina studenter, framförallt utifrån aspekterna kön och social bakgrund. Trots att kön är en av de aspekter som oftast kartläggs och att de könsbundna studievalen upplevs som ett stort strukturellt problem beskrivs relativt få aktiviteter för att bryta könsbundna studieval.

Rekryteringsaktiviteter riktas till olika grupper

För att bredda rekryteringen till högre utbildning måste man börja tidigt. Flera aktiviteter riktade till skolungdomar, både i grund- och gymnasieskolan, anordnas, exempelvis "öppet-hus dagar" eller verksamheter med studentambassadörer. I princip arrangerar alla lärosäten den här typen av aktiviteter inom ramen för arbetet med breddad rekrytering.

Könsroller bör adresseras tidigare i högre utsträckning än idag. Aktiviteter för skolungdomar inriktar sig i hög grad mot naturvetenskap och teknik, med tydlig yrkeskoppling. Aktiviteter för andra ämnen bör också ha en yrkeskoppling.

De flesta lärosäten genomför också aktiviteter riktade till andra grupper, huvudsakligen arbetslösa, flyktingar, invandrare och unga vuxna.

Det är relativt vanligt att lärosäten har ett samarbete med skolor och andra aktörer, bland annat arbetsförmedlingen, Komvux och folkhögskolan. Bara hälften av lärosätena har dock följt upp sina aktiviteter för breddad rekrytering.

Behov av inskolning och förberedelse

För de grupper som avses med breddad rekrytering finns det ofta behov av inskolning och förberedelse av olika slag. Olika typer av högskoleförberedande, introduktions- eller kompletteringsutbildningar öppnar möjligheterna för flera att våga söka sig till studier på högskolenivå. Den här typen av utbildningar är därför en viktig del av lärosätenas arbete med breddad rekrytering. Bland de utbildningar som anordnas i syfte att bredda de presumtiva studenternas kompetens är tekniskt eller naturvetenskapligt basär

vanligast. Utbildningen erbjuds vid hälften av de undersökta lärosätena. Andra typer av utbildningar, exempelvis konstnärliga förberedelsekurser eller introduktionsutbildningar, är inte så vanligt förekommande.

Tillträdesregler som ett instrument för breddad rekrytering

Bedömningar av reell kompetens och tillämpning av alternativt urval är de delar i tillträdesregler som universitet och högskolor kan använda som verktyg för att bredda rekryteringen vid tillträde till högskolan. Kartläggningen visar att det råder en konsensus bland tillfrågade lärosätena att bedömningar av reell kompetens bidrar till breddad rekrytering. Samtidigt görs inte bedömningar i den grad som det skulle vara möjligt att göra. Och det är få lärosäten som gör bedömningar av reell kompetens om formella handlingar saknas. Nästan 60 procent av lärosätena använder sig av alternativt urval. Oftast är dock syftet primärt att identifiera studenter som bedöms ha goda möjligheter att klara studierna och inte att bredda rekryteringen.

Ansvar för dem som antas

Det finns en medvetenhet hos de undersökta lärosätena om att det inte räcker med rekryteringsinsatser utan att man även måste ta ansvar för dem man antar, bland annat genom att ge de antagna studenterna ett bra mottagande och stöd under hela utbildningen. Det vill säga att breddat deltagande är lika viktigt som breddad rekrytering. Breddad rekrytering av studenter med funktionsnedsättning bör utökas. Likaså bör både arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande för HBTQ-personer stärkas. Arbetet med breddad rekrytering av vuxna flyktingar och invandrare bör även fokusera på dem utan tidigare akademisk utbildning. Även Sveriges nationella minoriter bör beaktas i arbetet med breddad rekrytering.

Det stöd som erbjuds avser studenter med olika typer av funktionsnedsättningar och andra studenter med behov av stöd. Anpassad examination är en av de vanligaste stödåtgärderna för att förbättra villkoren för studenter med funktionsnedsättning. Det är viktigt att lärosätena säkerställer tillgänglighet och att stödutbudet är likvärdigt de emellan, att information om stöd är lätt tillgängligt och sprids proaktivt även till presumtiva sökande. Det är även viktigt att den administrativa processen kring stöd sammanfaller med studentens studiestart, särskilt rörande de intyg som berättigar studenter med funktionsnedsättning till stöd.

Akademiskt skrivande, språkstöd och mentorsprogram är de vanligaste stödåtgärderna som är tillgängliga för alla studenter. Den vanligaste formen av ämnesspecifik stödinsats är stöd i matematik. Detta kan vara ett utvecklingsområde för andra ämnesområden.

Viktigt med högskolepedagogik och normkritik

Det finns ett samband mellan breddad rekrytering, breddat deltagande och högskolepedagogik och det är viktigt att normkritik berörs i högskolepedagogiska utbildningar som bör omfatta alla högskolelärare. Normkritik handlar inte bara om att motverka diskriminering utan om att tillåta fler kunskapsperspektiv. Högskolan har en unik kompetens för att utveckla detta.

UHR:s rekommendationer

Arbetet med breddad rekrytering kräver ett brett och strategiskt angreppssätt och att samtliga ingående komponenter finns på plats.

- UHR rekommenderar därför att regeringen ålägger lärosätena att ta fram en strategi för sitt arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. Strategin ska innehålla lärosätets definition för breddad rekrytering och breddat deltagande, ett eller flera uppföljningsbara mål för arbetet med frågorna, aktiviteter för att uppnå målen samt en tydlig ansvarsfördelning. Den ska också innehålla en beskrivning av hur strategin ska förankras och implementeras i organisationen.

Då snedrekryteringen är av olika karaktär på olika lärosäten kan lärosätena genom sina egna definitioner och genom att skaffa sig kunskap om de egna studenterna fokusera på de aspekter av breddad rekrytering som är relevanta för det egna arbetet med uppdraget. Lärosätena kan också formulera uppföljningsbara mål med sitt arbete med breddad rekrytering på alla utbildningsnivåer inom högskolan. För att skaffa sig den kunskapen bör lärosätena använda sig av den offentliga statistik som tillhandlahålls av UKÄ och SCB. De kvantitativa uppgifterna bör kombineras med egna kvantitativa och kvalitativa undersökningar. På så sätt går det att komma åt uppgifter som inte finns tillgängliga genom den officiella statistiken, exempelvis avseende könsidentitet samt studenternas upplevelser av högskolestudierna.

- UHR rekommenderar därför att regeringen ålägger lärosätena att i strategin tydligt skriva fram på vilket sätt de planerar att skaffa sig kunskap om sin studentpopulation.

Snedrekryteringen till högskolan handlar om en process som börjar mycket tidigt och som tar sig konkreta uttryck i de val som personen gör under sin skoltid. En viktig del i arbetet med breddad rekryteringsuppdraget handlar därför om att väcka tanken på högskolestudier hos grupper med låg övergång till högskolan. Det är också viktigt att påverka dem som kan påverka, lärarna, studie- och yrkesvägledarna och föräldrarna.

- UHR rekommenderar därför att regeringen ålägger lärosätena att i strategin skriva fram tydligt på vilket sätt de planerar att uppnå sina formulerade målsättningar med arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. Här är det viktigt att lärosätena etablerar ett samarbete med grund- och gymnasieskolor och andra aktörer, exempelvis arbetsförmedlingen, folkhögskolor och invandrarföreningar.

För de grupper som oftast omfattas av insatser för breddad rekrytering finns det ofta behov av inskolning och förberedelse av olika slag. Det behövs också stöd fortlöpande under utbildningen. Olika typer av högskoleförberedande, introduktions- eller kompletteringsutbildningar öppnar möjligheterna för

flera att våga söka sig till studier på högskolenivå. De utbildningarna är därför en mycket viktig del av lärosätens arbete med breddad rekrytering.

- UHR rekommenderar därför att regeringen ålägger lärosätena att i den ovan nämnda strategin tydligt skriva fram på vilket sätt de planerar att stötta studenter från underrepresenterade grupper innan, under och i samband med övergången till arbetsmarknaden. I det sammanhanget har också den högskolepedagogiska utvecklingen en mycket stor betydelse. Lärosätens arbete med breddat deltagande tangerar deras uppdrag att arbeta mot diskriminering.

Alternativa vägar in i högskolan efterfrågas av såväl lärosäten som andra myndigheter och representanter för underrepresenterade grupper, såväl etniska minoritetsgrupper som grupper med funktionsnedsättning.

- UHR rekommenderar därför att regeringen ålägger lärosätena att i den ovan nämnda strategin skriva fram tydligt på vilket sätt de planerar att använda sig av framför allt bedömningar av reell kompetens och tillämpning av alternativt urval, som verktyg för att bredda rekryteringen vid tillträde till högskolan.

Arbetsmarknadsanknytning i utbildningen är en annan viktig del av arbete med breddad rekrytering. En del i det är att på ett systematiskt sätt följa upp studenterna en period efter examen. Uppföljningarna bör syfta till att ta reda på utbildningens relevans för och studenternas framgång på arbetsmarknaden. Detta är särskilt viktigt ur aspekten breddad rekrytering då det finns ett empiriskt samband mellan bristande anställningsbarhet och att tillhöra en kategori studenter som traditionellt sett inte läser vid universitet och högskola.

Uppföljningar är ett bra instrument också utifrån aspekten att resultaten från uppföljningar kan ge presumtiva studenter en realistisk bild av vilka yrken som utbildningen kan leda till.

- UHR rekommenderar därför att regeringen ålägger lärosätena att i den ovan nämnda strategin skriva fram tydligt på vilket sätt de planerar att arbeta för att öka arbetsmarknadsanknytningen i de utbildningar som ges.

I UHR:s undersökning har det framkommit att lärosätena överlag är positiva till att redovisa sitt arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. De ser att ett krav på redovisning gör att frågan hålls levande.

- UHR föreslår därför att myndigheten får ett uppdrag av regeringen att regelbundet följa upp lärosätens arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande, utöver det uppdrag UHR redan har att stötta lärosätena i deras arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande för att regeringen ska ha ett bra underlag att fatta beslut utifrån.

Summary

Universities and university colleges have a societal responsibility to ensure that diversity in society is reflected in higher education. This can be understood as a basic definition of widening access on a principal level, even though widening access work on an operative level may vary. Everybody's right to higher education, and in the long term to influence and power, is an issue of democracy. In economic terms Sweden cannot afford to miss potentially excellent students. With diverse student groups new perspectives are added and experiences broadened. Diverse student groups therefore contribute to increased quality in education, as knowledge is developed when different perspectives meet. Another aspect of quality is that students are prepared to meet a diverse society by studying at a diverse university.

Universities and university colleges have since the early 2000's been required to actively encourage widening access in higher education. But uneven recruitment patterns persist. It is still much more common for children with parents who have attended higher education to choose higher education. Uneven recruitment patterns have not changed significantly during the last decade. Other aspects also affect transition to higher studies. For example patterns vary according to gender, immigrant background, between rural and urban areas, between regions, or are affected by religion, sexual orientation, disabilities, and also by how these aspects may interact.

Both in Sweden and internationally the discussion concerning widening access has come to include widening participation, increased student completion rate and employability. The requirement to work with widening participation means measures and resources are not limited to recruiting students but institutional responsibility continues throughout the student's entire time at the university.

Universities and university colleges describe certain challenges in their work with widening access and widening participation in higher education, not least in terms of resources. But overall they are positive to the government once again making the issues a priority. This is demonstrated by the results of the charting and analysis of how Swedish higher education institutions work with widening access and widening participation in higher education that the Swedish Council for Higher Education has performed on behalf of the Swedish government.

Conditions vary

An important starting point for the work of the Swedish Council for Higher Education with its government commission has been that Swedish higher education institutions have very different conditions for their work with widening access, in part due to their educational programmes, their geographical locations and their total resources. Target groups for the work and

the focus for activities will therefore vary between institutions, even if the overarching structures for the work are the same.

In order to be able to have an operative definition of their work with widening access each institution must have knowledge about their student bodies and which groups are underrepresented. The institutions should therefore use the official statistics from the Swedish Higher Education Authority and Statistics Sweden.

A broad range of activities is required

Another important starting point is that widening access work demands a range of activities. Widening access work is composed of several interconnected components. To succeed with their mission Swedish higher education institutions must work with both activities to widen access, retention activities for admitted students and activities aimed at easing student transition to the labor market. The Swedish Council for Higher Education has therefore surveyed how Swedish higher education institutions work with all the components that successful work with widening access necessitates.

The survey shows that there is a commitment in the institutions but that widening access work is not always structured nor anchored in the institutions. Several institutions have no definition of widening access and widening participation and the majority lack measurable goals, or goals that can be followed up. Half of the institutions have mapped their student bodies, primarily in terms of gender and social background. Despite the fact that gender is an often mapped aspect, and educational choices based on gender are perceived as a large structural problem, relatively few activities described are aimed at changing traditional gender choices.

Recruitment activities are aimed at different groups

To widen access to higher education it is important to begin early. Several activities directed at children in compulsory education and upper secondary education are arranged, such as institutions hosting “open houses” or using student ambassadors. Virtually all institutions arrange this type of activities in their work with widening access.

Gender roles should be addressed to a larger extent than at present. Activities for school children favour the natural sciences and technology, with a clear connection to professions. Activities for other subjects should also have a connection with professions.

Most institutions arrange activities directed towards other groups, primarily unemployed, refugees, immigrants and young adults.

It is relatively common that Swedish higher education institutions collaborate with schools and unemployment offices, adult education schools at upper-secondary level and independent adult education colleges. But only half of the institutions have evaluated their widening access activities.

A need of preparatory training and introductions

The target groups for widening access often need introductions and preparatory training of some sort. Different types of preparatory, introductory- or

supplementary qualification programmes open up possibilities for more to dare take the step to enter higher education. These types of programmes should therefore be an important part of widening access work. Among the programmes arranged in order to expand the qualifications of prospective students, foundation year programmes in the natural sciences or technology are most common. They are offered at half of the higher education institutions in the survey. Other types of preparatory programmes, such as in arts or introductory programmes, are not so common.

Admission regulations as an instrument for widening access

Evaluating prior learning and using alternative selection are those parts of admission regulations that universities and university colleges can use as tools to widen access to higher education. The survey shows that there is a consensus among the surveyed institutions that assessing prior learning contributes to widening access. At the same time, assessments are not made to the extent that is possible. And few institutions assess prior learning if formal documentation is missing. Almost 60 percent of the institutions use alternative selection. But the purpose is usually primarily to identify students that are deemed to have good chances of completing their studies, rather than to widen access.

A responsibility to those who are admitted

There is awareness among the surveyed institutions that recruitment activities are not enough but that must also assume responsibility for the students they admit, such as giving them a good reception and support during their whole education. That means that widening participation is as important as widening access. Both work with widening access and widening participation of HBTQ-persons needs to be expanded. Widening access activities for adult refugees and immigrants should also address those who lack prior higher education. Swedish National Minorities should also be considered in widening participation.

The support that institutions offer concerns students who have different types of disabilities and other students in need of support. Adapted examination format is one of the most common forms of supportive measures aiming at improving the conditions for students who have disabilities. It is important that institutions are made accessible to students with disabilities and offer supportive measures to the same extent, and that information concerning supportive measures is easily accessible and proactively disseminated to presumptive applicants. It is also important that the administrative processes regarding supportive measures follow the academic year, especially in regards to the certificates that enable students to receive support.

Academic writing, language support and mentor programs are the most common supportive measures available to all students. The most common subject specific measures are for mathematics. This may be an area of development for other subjects.

A critical perspective on norms in teaching in higher education is important

There is a connection between widening access, widening participation and teaching methods in higher education. It is important that norm critical thinking is included in courses in teaching in higher education, which should encompass all teachers in higher education. Being critical of normative thinking is not just a way to combat discrimination, but also opens up for multiple perspectives on knowledge. The higher education sector has a unique competence that can be used to develop this area.

Recommendations of the Swedish Council for Higher Education

The work with widening access requires a broad and strategical approach and that all components are included.

- The Swedish Council for Higher Education therefore recommends the government to require Swedish higher education institutions to develop a strategy for their work with widening access and widening participation. The strategy should contain the definition of widening access and widening participation used by the institution, one or several goals for its work with the issues, activities to reach said goals and a clear division of responsibility. It should also contain a description of how the strategy is to be anchored and implemented throughout the organization.

As uneven recruitment patterns differ between institutions, institutions can focus on those aspects of widening access that are relevant for their own work by using their own definitions, and by acquiring knowledge of their student body. Institutions can also formulate evaluable goals for their work with widening access for all levels of higher education. To acquire such knowledge the institutions should use the official statistics offered by the Swedish Higher Education Authority and Statistics Sweden. These statistics should be combined with quantitative surveys and qualitative studies. By doing so the institutions can acquire information that is not available in the official statistics, such as gender identity and the students' experiences of their studies.

- The Swedish Council for Higher Education therefore recommends the government to require that Swedish higher education institutions clearly state in their strategy for widening access and widening participation in which way they plan to gather knowledge about their student body.

Uneven recruitment patterns to higher education are part of a process which begins very early and takes concrete form in the choices a person makes during compulsory school and upper secondary education. An important part of the mission to widen access is about raising the notion of studies in higher education among underrepresented groups. It is also important to influence those that can influence, such as teachers, study advisers, career advisers and parents.

- The Swedish Council for Higher Education therefore recommends the government require that Swedish higher education institutions clearly state in their strategy how they plan to achieve the goals they have chosen for widening access and widening participation. Here it is important

that the institutions establish co-operative alliances with upper secondary schools and, for example, unemployment offices, independent adult education colleges and immigrant organizations.

For the groups that activities for widening access usually target there is often a need for introductions or preparations of some sort. There is also a need of continuous support during their education. Different types of preparatory, introductory- or supplementary qualification programmes open up possibilities for more to dare seek studies in higher education. These educational programmes are therefore an important part of the institution work with widening access.

- The Swedish Council for Higher Education therefore recommends the government require that Swedish higher education institutions clearly state how they plan to support groups from underrepresented groups before their studies, during their studies and in connection with their transition to the labour market. In this context developing teaching in higher education is of paramount importance. The widening participation work of Swedish higher education institutions intersects with their requirement to combat discrimination.

Alternative routes to higher education are requested both by the Swedish higher education institutions, other government authorities and representatives for underrepresented groups, as well as ethnic minorities and groups representing individuals who have disabilities.

- The Swedish Council for Higher Education therefore recommends the government require that Swedish higher education institutions clearly state in the aforementioned strategy how they plan to use primarily assessments of prior learning and employ alternative selection, as tools to widen access at admissions to higher education in Sweden.

How education connects to the labor market is another important aspect of widening access work. Part of it is to systematically follow-up student progress after graduation. The aim of these follow-ups should be to ascertain the relevance of the education for student success in the labor market. This is especially important from a widening access perspective as there is an empirical connection between lack of employability and belonging to a student group that traditionally does not attend higher education.

Follow-ups are a good instrument also from the aspect that the results of follow-ups can provide prospective students a realistic idea of which professions education may lead to.

- The Swedish Council for Higher Education therefore recommends the government to require Swedish higher education institutions to clearly state in the aforementioned strategy how they intend to work to increase the connection to the labor market in the higher education they offer.

The survey performed by the Swedish Council for Higher Education shows that Swedish higher education institutions in general are positive to the notion of accounting for their work with widening access and widening participation. They can see that a requirement to account for their work helps keep the issue alive.

- The Swedish Council for Higher Education therefore suggests it is given a mission by the government to regularly monitor the widening access work and widening participation work of Swedish higher education institutions, apart from the mission the Swedish Council for Higher Education already has to support the institutions in their work with widening access and widening participation.

Snedrekryteringen till högskolan ska motverkas – bakgrund till uppdraget

Frågan om breddad rekrytering till och breddat deltagande i högskolan är ett prioriterat område för regeringen¹. Enligt regeringen ska traditioner, socio-ekonomisk bakgrund, kön eller funktionsnedsättning inte vara avgörande för möjligheterna att påbörja eller fullfölja en högskoleutbildning, utan den svenska högskolan ska vara öppen och välkomnande för alla som har förutsättningar att klara högskolestudier.

Regeringen framhåller att det finns en snedrekrytering till högskolan beroende på studenternas bakgrund. Det är till exempel fortfarande dubbelt så vanligt att de som har högskoleutbildade föräldrar går vidare till högre studier än de vars föräldrar har gymnasieutbildning som högsta utbildningsnivå (se bilaga 1). Det är också fler kvinnor än män som påbörjar en högskoleutbildning. Regeringen betonar att snedrekryteringen till högskolan innebär att samhället inte utnyttjar sina talanger, samtidigt som efterfrågan på personer med högre utbildning ökar. Att alla människors potential tas tillvara är därför inte bara en fråga om jämlikhet utan en ekonomisk vinst för hela samhället.

Vidare framhåller regeringen att en breddad rekrytering och ökad mångfald även leder till att utbildningens kvalitet ökar. I en grupp där studenterna har olika bakgrund berikas utbildningen av att fler erfarenheter, perspektiv och uppfattningar bryts mot varandra.

Som ett sätt att utveckla arbetet med att motverka snedrekryteringen har regeringen gett Universitets- och högskolerådet (UHR) i uppgift att kartlägga och analysera universitets och högskolors arbete med breddad rekrytering till och breddat deltagande inom högskolan. I uppdraget ingår även att presentera goda exempel och att sprida information om dessa. Uppdraget ska redovisas till Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet) senast den 1 april 2016. I arbetet ska UHR samråda med Universitetskanslersämbetet (UKÄ).

UHR:s uppdrag från regeringen ska ses också mot bakgrund av att universitet och högskolor sedan början av 2000-talet har varit ålagda att aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan².

1. I bland annat Hellmark Knutsson, H. och Svantorp, G., *Högskolan ska välkomna alla*, Värmlands Folkblad (30 mars 2015).

2. Enligt 1 kap. 5 § högskolelagen

UHR:s arbete med uppdraget

Problemet med snedrekrytering till högskolan har bland annat sin grund i faktorer som universitet och högskolor inte kan eller har svårt att påverka. Det kan exempelvis handla om tillgången på studentbostäder eller studiemedelsystemets utformning och den traditionellt större oviljan att skuldsätta sig bland de grupper som är underrepresenterade i högskolan. Vidare grundläggs sociala och könsmönster inom utbildningssystemet mycket tidigare än vid rekryteringstillfället till högskolan. Även förutsättningarna för högre studier etableras redan i skolan, bland annat genom val av gymnasieprogram. Därför är det viktigt att även andra aktörer arbetar med frågan.

Samtidigt är det viktigt att understryka att universitet och högskolor har ett samhällsansvar för att den mångfald som finns i samhället ska avspeglas i högskolan. Även om lärosätena inte kan ta ansvar för de faktorer som ligger utanför deras ansvarsområde och för de val som ungdomar gör i skolan har de möjligheter att genom olika åtgärder bredda rekryteringen till sina utbildningar.

UHR:s uppdrag avser alltså *universitets* och *högskolors* arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. Myndighetens arbete med uppdraget utgår från två huvudfrågeställningar: Hur arbetar universitet och högskolor med att bredda rekryteringen till sina utbildningar utifrån de egna möjligheterna och förutsättningarna? Hur arbetar de för att bredda deltagandet inom lärosätet? UHR har belyst frågorna utifrån flera källor, vilket har resulterat i ett omfattande kartläggnings- och analysunderlag.

Enkät till lärosätena

Inom ramen för uppdraget har UHR skickat en enkät till samtliga lärosäten med statlig huvudman och till ett urval av lärosäten med enskild huvudman, totalt 38 lärosäten. Med utgångspunkt i regeringsuppdraget avsåg enkätfrågorna både lärosätenas arbete med breddad rekrytering och med breddat deltagande. Enkäten innehöll därför frågor både beträffande lärosätenas åtgärder för att bredda rekryteringen och beträffande deras åtgärder för att hjälpa studenterna att fullfölja sina studier, bland annat olika typer av stödinsatser, högskolepedagogik och arbete med likabehandlingsfrågor (se bilaga 6). Den innehöll också frågor om lärosätenas tillämpning av tillträdesregler, stödåtgärder för anställningsbarhet, organisering av arbete med breddad rekrytering, de innebörder som läggs i begreppet samt om utmaningar och svårigheter med att rekrytera och utbilda studenter med varierande bakgrund. Dessutom gavs utrymme för lärosäten att lyfta fram egna aktiviteter, projekt eller verksamheter inom ramen för uppdraget om breddad rekryte-

ring. Lärosäten var också välkomna att lämna önskemål om det stöd man önskar sig av UHR i sitt arbete med breddad rekrytering (se bilaga 6).

Svarsfrekvensen var mycket hög. Alla lärosäten utom ett svarade. Dessutom svarade ytterligare två lärosäten utöver de 38 som enkäten skickades till. Totalt svarade alltså 39 lärosäten på enkäten.

Hearingar och diskussionsforum

För att få in synpunkter från underrepresenterade grupper i högskolan liksom från andra samhällsaktörer anordnade UHR ett diskussionsforum (se bilaga 2). En bred samling organisationer, bland annat intresseorganisationer för funktionsnedsättningar och andra diskrimineringsgrunder, myndigheter och arbetsmarknadens parter inbjöds att medverka under en hel dag. Under gruppdiskussionerna fick deltagarna lämna synpunkter när det gäller bland annat de hinder som finns för vissa grupper att börja vid högskolan och för att slutföra utbildningen. Deltagarna fick också komma med förslag till hur lärosätena borde arbeta med att rekrytera och utbilda studenter med varierande bakgrund. Synpunkterna från diskussionsforumet var en viktig utgångspunkt för diskussionerna vid lärosäteshearingarna och har också använts som underlag för den här rapporten. För en sammanfattning av de synpunkter som kom fram under diskussionsforumet se bilaga 2.

För att fördjupa enkätsvaren anordnade UHR fem hearingar med lärosätena som även de pågick en hel dag. Både lärosätesrepresentanter och representanter för studentkårerna deltog. Diskussionsfrågorna under hearingarna utgick från enkäten och följde dess struktur. De svar och slutsatser som kom fram under hearingarna har jämte enkätsvaren använts som underlag för rapporten till regeringen.

Övrigt som gjorts inom ramen för uppdraget

Inom ramen för uppdraget har UHR även analyserat informationen om breddad rekrytering och breddat deltagande på lärosätenas hemsidor. Analysen presenteras i avsnittet *Kartläggningens resultat*. Baserat på UKÄ:s statistik har UHR beskrivit hur snedfördelningen till högre utbildning ser ut och presenterat statistiska sammanställningar per lärosäte av de aspekter av breddad rekrytering som tillhandahålls av UKÄ (se bilaga 3). Som ett underlag till de analyser som gjorts inom ramen för uppdraget har UHR även gjort en litteraturoversikt av relevant internationell och svensk forskning (se bilaga 4).

UHR har även samlat goda exempel på hur universitet och högskolor arbetar med breddad rekrytering och breddat deltagande (se bilaga 5). Syftet är att lärosätena ska kunna inspireras och lära av varandra. Exempelen ska även kunna användas som utgångspunkt för liknande verksamheter vid andra lärosäten. Av utrymmesskäl har det inte funnits möjlighet att ta med alla goda exempel. Utgångspunkten för urvalet har varit att försöka ha så stor spridning som möjligt på exemplen. UHR vill dock understryka att det finns fler goda exempel utöver de som finns i bilagan. De olika exemplen kommer att utgöra ett underlag vid de seminarier och workshops som UHR planerar att anordna för att stödja lärosätena i deras arbete med uppgiften.

Under arbetet med uppdraget har UHR regelbundet informerat om hur arbetet fortskridit via olika kanaler, bland annat via särskilda lägesrapporter utskickade till intresserade prenumeranter. UHR har också tagit fram ett antal filmer med goda exempel på lärosätenas arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande.

Vilka har arbetat med uppdraget?

UHR:s arbetsgrupp har bestått av Aleksandra Sjöstrand (projektledare), Peter Barck-Holst, Carina Hellgren och Charlotte Löfgren. I viss utsträckning har även Annika Ghafoori och Tonje Broby deltagit.

Till arbetet har UHR knutit en extern referensgrupp. Den har bestått av Andrea Amft (UKÄ), Petra Angervall (Göteborgs universitet), Stina Backman (Linköpings universitet), Fredrik Bondestam (Nationella sekretariatet för genusforskning), Ella Gosh (Universitets- og høyskolerådet, Norge), Olle Brynja (Diskrimineringsombudsmannen), Carina Carlund (Göteborgs universitet och Include), David Lundgren (Myndigheten för yrkeshögskolan), Caroline Sundberg (Sveriges förenade studentkårer) och Moira von Wright (Södertörns högskola och Sveriges universitets- och högskoleförbund).

Till vissa delar av arbetet har UHR knutit Vetenskap & Allmänhet, (VA), en ideell förening för främjande av dialog och öppenhet mellan allmänhet och forskare. VA har deltagit i förberedelserna, genomförandet och dokumentationen av lärosätessheningarna och diskussionsforumet. VA har även lämnat synpunkter på den enkät som UHR skickat till universitet och högskolor.

Under arbetets gång har UHR diskuterat frågan i olika sammanhang, bland annat vid möten med myndighetens styrelse och tillträdesråd, ett externt expertråd för frågor rörande tillträde och breddad rekrytering till högskolan.

Utgångspunkter för UHR:s arbete med uppdraget

Lärosäten har olika förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering

Innehållet och formen för arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande är kontextberoende. Lärosäten har mycket olika förutsättningar för sitt arbete med uppgiften och det konkreta arbetet måste ta sin utgångspunkt i de enskilda lärosätenas förutsättningar. Det kan därför vara svårt att hitta *en* standard för hur arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande ska bedrivas, även om de övergripande strukturerna för arbetet är desamma. De olika förutsättningarna gör det också svårt att jämföra lärosätenas arbete med breddad rekrytering. Det är olika faktorer som påverkar lärosätenas arbete med uppgiften.

Utbildningsutbud

En av de viktigaste aspekterna som har effekter på rekrytering är lärosätenas utbildningsutbud. Enligt UKÄ:s statistik (se bilaga 3) studerar studenter från olika sociala ursprung delvis på olika högskoleutbildningar. På vissa långa utbildningar som kräver höga gymnasiebetyg för att antas och som samtidigt förbereder för yrken med goda karriärmöjligheter är det till exempel en jämförelsevis stor andel av studenterna som har högutbildade föräldrar. Även på konstnärliga utbildningar är det en förhållandevis stor andel som har högutbildade föräldrar. Nybörjarstudenter med lågutbildade föräldrar utgör däremot en ganska stor andel på utbildningarna till yrkeslärare, förskollärare och studie- och yrkesvägledare.

Nya studenter med svensk respektive utländsk bakgrund studerar i ungefär samma utsträckning på utbildningar som leder fram till en generell examen eller en yrkesexamen. På några enskilda utbildningar, apotekar- och receptarieutbildningen är dock personer med utländsk bakgrund överrepresenterade.

Studievalen är också starkt könsbundna. Män dominerar generellt på program inom teknik medan kvinnor dominerar på program inom vård och omsorg, medicin och odontologi samt inom lärarutbildningarna.

En breddning av utbildningsutbudet kan alltså nästan automatiskt leda till att rekryteringen breddas. Om ett lärosäte däremot har ett smalt utbildningsutbud är ofta de sökande från en snävare kategori, avseende bland annat social bakgrund och kön.

Det geografiska läget

En annan viktig aspekt avseende breddad rekrytering är lärosätets geografiska läge. I detta ligger befolkningssammansättningen i närområdet, regionens attraktivitet som studieort respektive regionens behov av utbildad

arbetskraft. Enligt UKÅ:s statistik är det stora skillnader i rekryteringen mellan olika län och kommun (Universitetskanslersämbetet 2015a). Det är också regionala skillnader mellan kvinnor och män när det gäller övergång till högskolan.

Bilden av lärosätet hos presumtiva sökande

Den bild som presumtiva sökande har av de olika lärosätena kan också påverka rekryteringen av underrepresenterade grupper. Utmaningarna kan se olika ut beroende av vilken typ av lärosäte det handlar om. För konstnärliga högskolor kan det exempelvis handla om att vissa grupper inte känner till eller tror sig inte ha råd att gå en konstnärlig utbildning. För tekniska lärosäten gäller det ofta att de ses som "grabbiga" och därmed har svårt att rekrytera kvinnor. För de gamla universiteten kan i sin tur bilden av universitetet som anrikt och forskningstungt vara ett hinder för att rekrytera studenter från hem utan akademiska traditioner.

Kännedomen om lärosätet

Allmänhetens kännedom om de olika lärosätena varierar. Vissa lärosäten är etablerade och kända medan andra, exempelvis yngre högskolor upplever att kännedomen om det egna lärosätet är låg. För de mindre etablerade lärosätena kan det därför vara relevant att i första hand aktivt jobba med att sprida kunskapen om sin existens genom exempelvis marknadsföring.

Lärosätets storlek och totala resurser

Förutsättningar för lärosätenas arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande varierar också beroende på lärosätets storlek. För små lärosäten är det relativt lätt att skaffa sig kunskap om studenternas bakgrund eller att integrera arbetet i organisationen, vilket kan vara mycket svårare för stora lärosäten. Å andra sidan brukar de stora lärosätena ha större totala resurser och därmed bättre förutsättningar att arbeta med olika typer av resurskrävande insatser.

Olika "distributionsformer" av högskoleutbildning

Geografiskt avstånd till högskola, näringsstruktur och social sammansättning i kommunerna visar tydligt hur troligt det är att en ung människa går vidare till högskolan. Att högskoleutbildningen "distribueras" i olika former bidrar därför till breddad rekrytering. Det handlar om distansutbildningar, decentraliserade eller utlokaliserade utbildningar och högskoleutbildningar som bedrivs via kommunala lärcentra.

Distansutbildningar är ett smidigt sätt att studera, eftersom det ofta är oberoende av tid och rum. Sverige satsade tidigt på att utveckla distansutbildning kvalitativt och kvantitativt. Ett uttalat mål var att bredda rekryteringen till högre utbildning.

En kartläggning som gjordes av Högskoleverket 2010 visade att det är många äldre studenter i distansutbildning (Högskoleverket 2010). Även lärcentra är ett sätt att nå sådana kategorier av studenter som man sannolikt aldrig skulle nått annars, framför allt lite äldre från studieovana hem och

ovilliga att flytta från hemorten. Utbildningar som utlokaliseras till andra orter än lärosätets skapar en geografisk närhet till högskolan, vilket gör det lättare att studera.

Vad är breddad rekrytering till högskolan?

Högskolelagens uppdrag till lärosätena om att aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan är vagt formulerat. Det saknas dels en enhetlig definition av begreppet breddad rekrytering, dels ett klargörande av vilka aspekter i arbetet med att bredda rekryteringen som är viktiga att fokusera på. Det finns alltså ett stort tolkningsutrymme för lärosätena att definiera sitt uppdrag. Detta behöver inte vara någon nackdel eftersom snedrekryteringen kan vara av olika karaktär på olika lärosäten. Möjligheten att formulera egna definitioner innebär att lärosätena kan fokusera på de aspekter av breddad rekrytering som är relevanta för det egna arbetet med uppdraget. Det finns också ett stort tolkningsutrymme beträffande begreppet breddat deltagande inom högskolan som UHR:s uppdrag också handlar om.

I Sverige har breddad rekrytering länge avgränsats till att huvudsakligen röra två kategorier: social bakgrund och utländsk bakgrund.

Social bakgrund

Social bakgrund, mätt som föräldrarnas utbildningsnivå, är den i särklass viktigaste faktorn för att börja studera vid högskolan. Den sociala snedrekryteringen³ byggs upp under hela skoltiden. Elever med högskoleutbildade föräldrar är överrepresenterade på de gymnasieprogram som ger de bästa förutsättningarna för högskolestudier, medan elever från studieovana hem är starkt underrepresenterade på dessa program. Den sociala snedrekryteringen har med grova mått mätt inte förändrats under de senaste tio åren. Personer med högutbildade föräldrar är överrepresenterade i högskoleutbildning och personer med lågutbildade föräldrar är underrepresenterade. Föräldrarnas utbildningsnivå påverkar även studiernas inriktning (se bilaga 3). Exempelvis är andelen personer med högutbildade föräldrar betydligt större på läkarutbildningen än vad som gäller i genomsnitt för hela högskolan.

Utländsk bakgrund

Med utländsk bakgrund avses personer, folkbokförda i Sverige, som själva är utrikes födda samt personer som är födda i Sverige med två utrikes födda föräldrar. Personer med utländsk bakgrund börjar nu högre utbildning i lika hög grad som personer med svensk bakgrund. Personer med utländsk bakgrund är dock en heterogen grupp och deras nuvarande situation i Sverige beror på en mängd faktorer som exempelvis vilket land de utvandrat från, hur gamla de var när de utvandrade samt hur länge de har vistats i Sverige. Personer som invandrat till Sverige efter skolstart, mellan sju och 18 års ålder, är till exempel underrepresenterade i svensk högskola.

3. Social snedrekrytering förekommer då individer från vissa sociala ursprung oftare än andra når högre utbildningsnivåer.

Inte bara social och utländsk bakgrund påverkar övergången till högskolan - andra aspekter är också viktiga

Enligt UHR:s uppfattning räcker det dock inte att enbart analysera social och utländsk bakgrund när det gäller övergången till högskolan. Det är viktigt att ta hänsyn även till andra aspekter. Det gäller exempelvis den selektion som bottnar i könstillhörighet, mellan stad och landsbygd och mellan olika regioner, eller skillnader på grund av religionstillhörighet, sexuell läggning eller olika typer av funktionsnedsättningar samt till hur de olika aspekterna samverkar med varandra.

Att bredda rekrytering till högskolan – en kedja med många länkar

Både i Sverige och internationellt har diskussionen om breddad rekrytering alltmer kommit att innebära breddat deltagande, ökad genomströmning samt anställningsbarhet. Breddad rekrytering diskuteras i relation till lärosätenas ansvar för de studenter som antas när det gäller undervisningsformer, stödåtgärder och uppföljning. 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. Uppdraget med det breddade deltagandet gör att åtgärder och resurser inte endast avgränsas till rekryteringen av studenter utan ansvaret fortsätter under hela studietiden.

Ett framgångsrikt arbete med breddad rekrytering till högskolan kräver alltså ett brett angreppssätt. Detta arbete består av flera sammanhängande komponenter och underkomponenter. För att lyckas med uppdraget måste ett lärosäte arbeta med alla dessa komponenter, från åtgärder för att bredda rekryteringen, via kvarhållande riktade till de antagna studenterna till åtgärder med syfte att underlätta studenternas övergång till arbetsmarknaden. Det räcker alltså inte att enbart arbeta med exempelvis informationsinsatser eller likabehandlingsfrågor. Det är viktigt att man ser en "röd linje" som binder samman de olika komponenterna och att arbetet med uppdraget sker över hela fältet. Utgångspunkten för detta arbete är att arbetet struktureras och utvärderas.

Struktur och förankring en grundläggande utgångspunkt för ett framgångsrikt arbete med uppdraget

Att formulera en egen definition av breddad rekrytering - ett första steg i att skapa struktur för arbetet med uppdraget

En grundläggande förutsättning för ett framgångsrikt arbete med uppdraget är att varje lärosäte gör en uttolkning av och definierar vad uppdraget om breddad rekrytering - så som det formuleras i högskolelagen - innebär för egen del. Då snedrekryteringen kan vara av olika karaktär på olika lärosäten kan lärosätena genom sina egna definitioner fokusera på de aspekter av breddad rekrytering som är relevanta för det egna arbetet med uppdraget.

Kunskap om den egna studentpopulationen är också viktig

En annan viktig förutsättning för ett framgångsrikt arbete med uppdraget är kunskapen om vilka grupper som är underrepresenterade vid lärosätets utbildningar. Därför är det viktigt att skaffa sig kunskap om den egna studentpopulationen med hänsyn till förekomst av och villkor för över- respektive underrepresenterade grupper.

En kvantitativ kartläggning är ett viktigt led i den kunskapsinhämtningen, framför allt när det gäller rekryteringsinsatser. Utifrån den befintliga statistiken kan ett lärosäte jämföra studentfördelningen på egna utbildningar med liknande utbildningar vid andra lärosäten eller med riksgenomsnittet. Grundad på statistiken kan lärosätet formulera mål för att minska den eventuella snedrekryteringen. Kvantitativa mål är lätta att definiera, mäta och följa upp.

En kvantitativ kartläggning är dock inte tillräcklig för att uppnå en reell förändring utan bör kompletteras med kvalitativa data. Huvudsyftet bör vara att förstå de bakomliggande orsakerna till varför lärosätet inte lyckas med att rekrytera vissa grupper av studenter. En kvantitativ kartläggning är således en viktig utgångspunkt för kvalitativa analyser. En viktig del i lärosätens arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande bör vara att lärosätena på djupet analyserar sina utbildningar, bland annat när det gäller utbildningarnas innehåll och organisering samt lärosätes funktionssätt i stort. Utifrån den förståelsen kan lärosätena arbeta med att ta fram olika tekniker för att få olika grupper att söka viss utbildning. Kvalitativa datainsamlingsmetoder kan rikta sig till både studenter och presumtiva studenter, forskarstuderande samt även till personal.

Ett tydligt formulerat mål bör formuleras

En av de viktiga utgångspunkterna för arbetet med uppdraget är att varje lärosäte formulerar ett tydligt mål för vad det är man vill åstadkomma. Det kan också handla om flera mål eftersom snedrekryteringen kan se olika ut inom samma lärosäte beroende på utbildningsområde. För lärosätena med diversifierat utbildningsutbud är högskolegemensamma mål med största sannolikhet inte möjligt att formulera såtillvida man inte formulerar generella kvalitativa mål på en hög abstraktionsnivå. För dessa lärosäten kan det därför vara mer ändamålsenligt att ta fram konkreta mål på fakultets- eller institutionsnivå snarare än lärosätesnivå. Målet eller målen bör i sin tur utgå från en definition där lärosätet specificerar de aspekter som är aktuella för arbetet. Utan tydliga mål är det svårt att integrera arbetet med frågorna i organisationen.

En strategi skapar struktur för arbetet med uppdraget

För att kunna arbeta effektivt och framgångsrikt med uppdraget är det viktigt att varje lärosäte utarbetar en strategi för arbetet med frågorna. En strategi med tillhörande handlingsplan ska ange inriktning för lärosätets arbete genom att innehålla lärosätets definition för breddad rekrytering och breddat deltagande, ett eller flera mål för arbetet med frågorna, aktiviteter för att uppnå målen samt en tydlig ansvarsfördelning.

Förankring och implementering viktigt i ett hållbart arbete med uppdraget

För att uppnå långsiktiga effekter krävs att lärosätena driver frågorna om breddad rekrytering långsiktigt och på ett integrerat sätt. Flera personal-kategorier bör involveras i arbetet. De satsningar som görs inom ramen för breddad rekrytering och breddat deltagande bör innehålla en plan för införande och förvaltning i den ordinarie verksamheten och förankras internt före start.

Lärosätenas arbete med breddad rekrytering

Viktigt att väcka tanken på högre studier - information, marknadsföring och attitydpåverkan

Snedrekryteringen till högskolan handlar om en process som börjar mycket tidigt och som får sina konkreta uttryck vid de val som sker under en individs skoltid. En viktig del i arbetet med breddat rekryteringsuppdrag handlar därför om att väcka tanken på högskolestudier hos grupper med låg övergång till högskolan. I det arbetet är studieinformation en viktig del. Men att informera om högskolestudier är inte tillräckligt. Information är viktigt om man redan vet att man ska läsa vidare, men inte vet vad eller var. Är man mindre säker på vad studier vid högskolan innebär stämmer informationen sämre med behoven. Därför är det viktigt att även jobba med attitydpåverkan hos skolungdomar för att väcka intresse för och för avdramatisera högre studier.

Viktigt att påverka dem som kan påverka

Föräldrarnas bakgrund spelar en central roll när det gäller snedrekrytering till högskolan. Välutbildade föräldrar och föräldrar med svensk bakgrund har större kunskap om utbildningssystemet och kan lotsa sina barn igenom det, genom att hjälpa dem att göra de rätta valen. Föräldrarna påverkar alltså i hög grad elevernas gymnasie- och högskoleval, exempelvis när det gäller vilka gymnasieprogram de ska söka. Elevernas gymnasie- och högskoleval påverkas också av vilket kön de har. Här har skolan en viktig kompensatorisk roll. I arbetet med breddad rekrytering är det därför viktigt att lyfta fram lärarnas och studie- och yrkesvägledarnas betydelse när det gäller att motverka begränsningar i möjliga utbildningsval utifrån elevernas bakgrund och att bryta stereotypa yrkes- och studieval. Arbetet med attitydpåverkan hos skolungdomar bör innehålla informations- och utbildningsinsatser riktade till dessa grupper. Insatserna bör även riktas till en annan viktig grupp i detta sammanhang, nämligen föräldrarna till elever från de underrepresenterade grupperna.

Rekryteringsaktiviteter

Ett uppsökande rekryteringsarbete är en mycket viktig del i arbetet med breddad rekrytering. Det handlar om rekryteringsaktiviteter som riktar sig till skolungdomar men även till andra grupper, exempelvis flyktingar, arbetslösa, invandrare eller studerande vid folkhögskolor. I detta syfte är det viktigt att lärosätena etablerar ett samarbete med grund- och gymnasieskolor och

andra aktörer, exempelvis arbetsförmedlingen, folkhögskolor och invandrarföreningar.

Lärosätenas arbete med att underlätta övergången till högskolan

Överbryggande och behörighetsgivande kurser

För de grupper som avses med breddad rekrytering finns det ofta behov av inskolning och förberedelse av olika slag. Olika typer av högskoleförberedande, introduktions- eller kompletteringsutbildningar öppnar möjligheterna för flera att våga söka sig till studier på högskolenivå. Dessa utbildningar är därför en mycket viktig del av lärosätenas arbete med breddad rekrytering. För personer från studieovana hem som tvekar att ta steget till högre studier kan en introduktionsutbildning vara ett sätt att avdramatisera högskolestudier och underlätta en inskolning i högskolans arbetssätt och arbetsformer. Genom att få en inblick i hur studier bedrivs inom högskolan får man bättre förutsättningar för fortsatta framgångsrika studier.

Många av de presumtiva studenterna saknar också de särskilda behörigheter som krävs för den aktuella utbildningen. Ett så kallat basår ger behörighet och en garantiplats för fortsatta studier på det utbildningsprogram som basåret avser, oftast inom teknik och naturvetenskap. Basårsstudierna bedrivs oftast på samma sätt som på andra högskoleutbildningar och ger därför möjlighet att träna sin studieteknik inför efterföljande studier. På så sätt är basår en god bas för vidare studier. Det är också ett bra verktyg för breddad rekrytering, framförallt när det gäller att öka andelen kvinnliga sökande till teknik och naturvetenskap, men också för rekrytering av studenter från studieovana miljöer. Studenter med mindre studievana bakgrund ges en ökad chans att prova på och lyckas med studier inom bland annat teknikområdet, ett område som kan uppfattas vara ett allt för stort steg att ta.

Lärosätena kan också i rekryteringsfrämjande syfte anordna högskoleintroducerande utbildningar med syfte att förbereda studenterna för fortsatt högskoleutbildning. Det finns också möjlighet att anordna särskilda utbildningar som riktar sig till utländska akademiker.

Tillträdesreglerna som ett instrument för breddad rekrytering

Utformningen och tillämpningen av tillträdesregler kan ha stor betydelse för att bredda rekryteringen till högskolan. Tillträdet till högskolan, framför allt när det gäller utbildningar som vänder sig till nybörjare, är detaljreglerat på nationell nivå⁴. Dock finns vissa delar i regelverket som tillåter viss flexibilitet och som samtidigt tangerar frågan om breddad rekrytering. Framför allt kan bedömningar av reell kompetens och tillämpning av alternativt urval användas som verktyg för att bredda rekryteringen vid tillträde till högskolan⁵.

4 Främst avseende reglerna om behörighet och urval i 7 kap. högskoleförordningen samt reglerna om platsfördelning i bilaga 3 högskoleförordningen.

5. Regeringen fattade beslut den 17 mars 2016 om att hela systemet för tillträde till högskoleutbildning på grundnivå ska utredas. Syftet med denna helhetsöversyn är att skapa ett öppnare och enklare system.

Bedömningar av reell kompetens

Reell kompetens är den samlade kompetens en person har oavsett om hen har formella bevis för det eller inte. Den är ett jämte formell behörighet ett likvärdigt sätt att bli behörig på. Lärosätena är enligt bestämmelser i högskoleförordningen (7 kap. 5, 8, 28, 31, 39 §§) skyldiga att bedöma den sökandes reella kompetens. Genom bedömningar av reell kompetens kan sökande med skiftande bakgrund och erfarenheter antas.

Högskoleverkets uppföljning av universitets och högskolors arbete med bedömning av reell kompetens visade att det råder viss villrådighet på lärosätena när det gäller arbetet med bedömningar av reell kompetens (Högskoleverket 2009c). Bland annat upplevs reglerna i högskoleförordningen som otydliga och det råder oklarhet kring vissa begrepp. Under arbetet med uppdraget har det även framkommit att bedömningar av reell kompetens har låg prioritet på lärosätena. En orsak kan vara att de bestämmelser som finns i högskoleförordningen sedan flera år inte är kända i tillräcklig utsträckning, och att man är osäker på hur de ska tillämpas. Det synsätt som ofta råder på lärosätena om formella krav som det "riktiga" sättet att skaffa sig kompetens kan vara en annan orsak. Lärosätena upplever många gånger arbetet med bedömningarna som ett onödigt ont, som tar stora resurser i anspråk och som ger liten utdelning eftersom det handlar om få ärenden⁶.

Tillämpning av alternativt urval

Bestämmelsen om alternativt urval trädde i kraft den 1 januari 2003⁷. Bakgrunden är regeringens förslag i propositionen *Den öppna högskolan* (Proposition 2001/02:15) om att göra det möjligt för lärosäten att bredda rekryteringen bland annat för sökande med reell kompetens eller otraditionell studiebakgrund.

Bestämmelsen innebär att ett lärosäte självt får bestämma vilka urvalsgrunder som ska användas till högst en tredjedel av platserna på en utbildning. De urvalsgrunder som bestäms av lärosätet får bestå av andra särskilda prov än högskoleprovet, kunskaper, arbetslivserfarenhet eller annan erfarenhet som är särskilt värdefull för den sökta utbildningen och andra för utbildningen sakliga omständigheter. Efter tillstånd från UHR kan ett lärosäte använda ett alternativt urval till mer än en tredjedel av platserna⁸.

Det är viktigt att påpeka att det saknas stöd i lagstiftningen för positiv särbehandling eller kvotering. Det innebär att exempelvis kön, etnisk bakgrund eller annan aspekt inte får vara en merit i urvalet utan det är lämplighet för studier som ska vara det övergripande urvalskriteriet. Ett huvudkrav när det gäller de urvalsinstrument som används är alltså att de förmår välja ut studerande som har bättre förutsättningar att vara framgångsrika i sina studier än de som inte antas. Denna princip kan strida mot användandet av

6. Regeringen har avsatt på 30 miljoner kronor till stöd för lärosätenas arbete med att utveckla processer och strukturer förbedömning av reell kompetens. Motsvarande belopp har beräknats för åren 2017 och 2018. Vidare har UHR fått i uppdrag att föreslå hur en försöksverksamhet med en särskild valideringsinsats inom högskolan och yrkeshögskolan kan utformas.

7 Enligt 7 kap. 23 § högskoleförordningen.

8 Enligt 7 kap. 15 § högskoleförordningen.

urvalet för att uppfylla vissa utbildningspolitiska mål, exempelvis minskad social, könsmässig och etnisk snedrekrytering.

Några lärosäten som tidigare har tillämpat alternativt urval genom att använda sig av positiv särbehandling på grund av kön och etnisk bakgrund har fällts i domstol (Högsta domstolen 2006, Värmlands tingsrätt 2007, Örebro tingsrätt 2007). I propositionen *Ny värld – ny högskola* (proposition 2004/05:162), sid. 31 framhåller regeringen att antagningssystemets grundprincip är att vara rättvist och behandla sökande lika. Regeringen understryker att alternativt urval inte ska användas för att ge förtur för sökande från vissa grupper eller med viss bakgrund.

Enligt UHR:s uppfattning kan alternativt urval anses vara ett instrument för breddad rekrytering även om positiv särbehandling inte är tillåten. En mångfald av möjligheter att komma in på högskolan ökar möjligheterna för dem som inte har en "traditionell" bakgrund. Och olika urvalsmetoder gynnar olika grupper av studenter. Inom ramen för alternativt urval kan exempelvis arbetslivserfarenhet utgöra ett urvalsgrund, vilket gynnar äldre studenter. På så sätt kan alternativt urval bidra till att studentgruppen blir mer heterogen. UHR vill därför framhålla värdet av att ha flera olika urvalsinstrument. Det dock är viktigt att alternativt urval följs upp bland annat utifrån aspekten breddad rekrytering.

Arbetet med breddad rekrytering omfattar också forskarnivå

Breddad rekrytering till utbildning på forskarnivå har hittills inte varit en högprioriterat fråga, sannolikt för att rekryteringen till forskarutbildning i så hög grad påverkas av eventuella skevheter i rekrytering till grund- och avancerad nivå. Däremot har frågan gällande fullföljande av studierna varit aktuell. Enligt UHR:s uppfattning är såväl breddad rekrytering till som breddat deltagande på forskarnivå viktiga aspekter i lärosätenas arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande mera generellt.

Breddat deltagande lika viktigt som breddad rekrytering

Fokus för arbetet med breddad rekrytering har under åren flyttats från enbart rekrytering till frågor om breddat deltagande och fullföljande av studier, retention. Tidigare uppföljningar och utvärderingar av lärosätenas arbete med breddad rekrytering samt internationella erfarenheter visar att fokus på breddat deltagande är en framgångsrik strategi. Endast rekryteringsåtgärder är nämligen inte tillräckligt utan lärosäten måste hjälpa de antagna studenterna att fullfölja sina studier. Det innebär att lärosäten på ett systematiskt sätt bör arbeta med åtgärder för att ta emot, introducera och på olika sätt stödja studenterna. Här har också den högskolepedagogiska utvecklingen en mycket stor betydelse.

Lärosätenas arbete med breddat deltagande tangerar också deras uppdrag 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, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan tros-

uppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning eller ålder⁹. Lagen ger högskolorna ett uttalat ansvar att arbeta aktivt för att förebygga diskriminering och trakasserier. I detta arbete ingår bland annat att universitet och högskolor varje år ska upprätta en likabehandlingsplan.

Arbetsmarknadsanknytning i utbildningen en viktig del av arbetet

En viktig del av den breddade rekryteringen utgörs av lärosätenas karriärvägledning. Det är viktigt för studenterna, framför allt för studenter från underrepresenterade grupper att få en uppfattning om vad de kan arbeta med efter avslutade studier. Därför är det viktigt att karriärplanering inlemmas för alla studenter tidigt i utbildningen och att studie- och yrkesvägledningen förbättras. Karriärplanering bör även innehålla åtgärder för att öka de utexaminerades anställningsbarhet och utbildningens användbarhet.

Forskning har visat att det finns ett empiriskt samband mellan bristande anställningsbarhet och att tillhöra en kategori studenter som traditionellt sett inte läser vid högskolan (European Commission 2014). Studenter från hem med låg utbildningsnivå har till exempel svårare än andra studenter att få ett jobb som matchar deras utbildning efter att de tagit examen. Aspekter som utbildningens arbetsmarknadsanknytning, hur omfattande inslagen av entreprenörskap är i utbildningen, graden av lärosätets samarbete med arbetslivet/näringslivet, formaliserade kontaktytor mellan studenter och potentiella arbetsgivare så som till exempel arbetsmarknadsdagar är av särskilt stor vikt för studenter från underrepresenterade grupper.

Uppföljningar en avslutande länk i arbetet

Det är viktigt att universitet och högskolor på ett systematiskt sätt följer upp sina studenter en period efter examen. Uppföljningarna bör syfta till att ta reda på utbildningens relevans för och studenternas framgång på arbetsmarknaden. Detta är särskilt viktigt ur aspekten breddad rekrytering. Uppföljningar är ett bra instrument också utifrån aspekten att resultaten från uppföljningar kan ge presumtiva studenter en realistisk bild av vilka yrken som utbildningen kan leda till. Även detta är särskilt viktigt för studenter från studieovana hem.

9. Enligt 3 kap. 14 § diskrimineringslagen (2008:567)

Kartläggningens resultat

Hur strukturerat arbetar lärosätena med breddad rekrytering och breddat deltagande?

Ett strukturerat arbete med uppdraget kräver att man formulerar en definition av breddad rekrytering och breddat deltagande, skaffar sig kunskap om sin studentpopulation, formulerar och följer upp mål för arbetet med uppgiften, utarbetar en strategi och skapar en organisation för detta arbete samt förankrar arbetet i organisationen.

Hur definierar lärosätena breddad rekrytering och breddat deltagande?

Majoriteten av lärosätena har inte formulerat någon definition

Då snedrekryteringen kan vara av olika karaktär på olika lärosäten är det en grundläggande förutsättning att varje lärosäte definierar breddad rekrytering i förhållande till den egna situationen. Utifrån definitionen kan lärosätet fokusera på de aspekter av breddad rekrytering som är relevanta för arbetet med uppdraget.

Kartläggningen visar att ett stort antal av de undersökta lärosätena inte har formulerat någon definition av breddad rekrytering eller breddat deltagande. Men några av dem anger att det för närvarande pågår ett arbete vid lärosätet med att ta fram en policy eller en handlingsplan för breddad rekrytering. Arbetet innebär att en definition kommer att tas fram.

Definition saknas men breddad rekrytering berörs i olika typer av interna dokument

Några av de lärosäten som saknar en definition hänvisar i stället till olika typer av interna dokument, i vilka frågan om breddad rekrytering och/eller breddat deltagande berörs. Det handlar dels om verksamhetsövergripande styrdokument, exempelvis strategi- eller visionsdokument, dels handlingsplaner för arbete med breddad rekrytering eller med likabehandlingsfrågor. Dessa dokument innehåller alltså inte någon definition av breddad rekrytering men den innebörd som lärosätet lägger i begreppet finns mer eller mindre tydligt invävd i dokumentets innehåll.

Utmärkande för de verksamhetsövergripande styrdokumenterna är att formuleringarna rörande breddad rekrytering uttrycks på en generell nivå. I *Södertörns högskolas dokument Vision, ethos, mål och strategier 2015-2019* fastslås till exempel att högskolan ska vara "en öppen och levande mötesplats som attraherar studenter med olika bakgrund och under olika skeden i livet".

I handlingsplaner, den andra typen av dokument som lärosätena hänvisar till, berörs däremot breddad rekrytering på en större konkretionsnivå. Exempelvis ska *Högskolan Dalarna* enligt sin handlingsplan för breddad

rekrytering arbeta för att skapa fler vägar till högskolestudier, bredda utbildningsutbudet, erbjuda lämpliga kompletteringskurser för utländska akademiker, arbeta med validering, utveckla stödåtgärder för högskolans studenter, utveckla nätbaserad undervisning i realtid och tillämpa riktad marknadsföring inom särskilda utbildningsområden. De områden som berörs i handlingsplanen indikerar på ett relativt konkret sätt vad högskolan menar med breddad rekrytering.

Några lärosäten har tagit fram egna definitioner eller använder definitioner formulerade av andra

Några lärosäten har tagit fram egna definitioner. De flesta definitionerna avser både rekrytering och breddat deltagande. Endast enstaka definitioner avser bara rekrytering. Vid ett fåtal lärosäten åsyftar arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande inte bara studenter utan även anställda. I enstaka fall avses även forskarutbildning. I några fall avses även åtgärder för att öka studenternas anställningsbarhet.

Några av definitionerna inbegriper också åtgärder för att stimulera eller attrahera underrepresenterade grupper att söka sig till högre utbildning. Definitionerna är fastställda i handlingsplaner eller strategier för arbete med breddad rekrytering eller likabehandling.

Lärosätena är olika tydliga i sina definitioner med vilka grupper som avses med breddad rekrytering och breddat deltagande. En del lärosäten anger att åtgärderna åsyftar underrepresenterade grupper utan att specificera vilka grupper som avses. Några lärosäten hänvisar till diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen (2008:567). Andra är mer specifika i sina definitioner och anger exakt de aspekter som de avser att fokusera på i sitt arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. Det kan handla om kön, etnisk bakgrund, funktionsnedsättning, sexuell läggning och geografisk spridning. Social bakgrund är den aspekt som anges i alla definitioner.

Högskolan Västs definition är ett exempel på en extra tydlig avgränsning när det gäller de aspekter som högskolan fokuserar på i sitt arbete med breddad rekrytering. Högskolan definierar breddad rekrytering som antagning av personer med föräldrar som har icke-akademisk bakgrund och personer som vill komplettera tidigare utbildningar. I definitionen framgår också att högskolans åtgärder för breddad rekrytering riktar sig till stora grupper i närområdet.

Ett fåtal lärosäten anger att de utgår från befintliga definitioner av breddad rekrytering formulerade av andra, exempelvis av regeringen i propositionen *Den öppna högskolan* (Proposition 2001/02:15) eller av nätverket Include¹⁰.

10. Include är ett nationellt lärosätetsnätverk som arbetar med breddad rekrytering och breddat deltagande inom högre utbildning. Av Includes hemsida framgår att nätverket har 23 medlemmar, 22 lärosäten och SFS.

Har lärosätena formulerat mål för sitt arbete med uppdraget?

En av de viktiga utgångspunkterna för lärosätenas arbete med breddad rekrytering och breddad deltagande är att det finns tydliga mål för detta arbete. Det är också viktigt att de uppsatta målen följs upp.

Hälften av lärosätena har formulerat mål

Drygt hälften av lärosätena anger att de har formulerat mål för att minska snedrekryteringen vid det egna lärosätet. Vid några finns både ett gemensamt mål för lärosätet och mål på fakultets- eller institutionsnivå.

Vissa av de lärosätena som inte formulerat något mål för arbetet med frågorna hänvisar i stället till olika typer av verksamhetsövergripande styrdokument, exempelvis visionsdokument. Dokumenten innehåller mål som enligt lärosätena är tecken på deras ambition när det gäller arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. Exempelvis framgår i ett av *Högskolan i Gävles* verksamhetsmål att högskolan ska erbjuda "stor tillgänglighet till högskolans utbildningar genom flexibla lösningar med obegränsade studiemöjligheter i tid och rum". Enligt *Malmö högskolas* visionsdokument *Strategisk plattform 2020* är högskolans målbild för 2020 att vara en högskola "genomsyrad av kreativitet och mångfald".

Enligt UHR:s uppfattning är målen i de två exemplen formulerade på en hög abstraktionsnivå. Däremot förefaller målen i de dokument som *Mittuniversitetet* hänvisar till vara på en högre konkretionsnivå. Målen avser bland annat att öka intresset för högre studier hos skolungdomar och att rekrytera från grupper från studieovana miljöer. Här ingår presumtiva och befintliga studenter från hem utan akademisk tradition, men även de som bor i glesbygd.

Få lärosäten har formulerat kvantitativa eller uppföljningsbara mål

Kartläggningen visar att endast ett fåtal lärosäten har formulerat mätbara kvantitativa mål, det vill säga mål om att andelen underrepresenterade grupper ska öka till en viss procentsats. De mätbara målen handlar nästan uteslutande om kön.

Exempelvis är målet för *Blekinge tekniska högskola* och för tekniska fakulteten vid *Linköpings universitet* att uppnå en jämnare könsfördelning, 40/60 procent kvinnor och män, på samtliga utbildningar. Målsättningen för *Luleå tekniska universitet* är däremot mer modest, nämligen att genom riktade åtgärder verka för att minst 25 procent av studenterna representeras av män eller kvinnor på alla utbildningar.

Chalmers tekniska högskolas mål avser däremot social och etnisk snedrekrytering. Baserat på UKÄ:s statistik har högskolan jämfört andelen studenter med olika bakgrund på sina program med nationella siffrorna för respektive grupp på motsvarande program. De mål som högskolan har satt upp överträffar det nationella snittet, både när det gäller andelen studenter från studieovana hem och studenter med utländsk bakgrund. Högskolan planerar också att göra en kartläggning för att skapa bättre kunskap om varför högskolan rekryterar så snävt, bland annat regionalt och socioekonomiskt.

Mälardalens högskolas mål för breddad rekrytering avser i sin tur kön och social bakgrund.

En del lärosäten har formulerat mål som visserligen inte är kvantitativa men som i viss mån är uppföljningsbara. Det kan exempelvis handla om ett mål att uppnå en jämnare könsfördelning inom utbildningar vid det egna lärosätet. Det kan också handla om ett mål att studentgruppen och ibland även de anställda ska spegla den etniska och sociala mångfald som finns i samhället i övrigt. Det förekommer också att man delar upp sitt arbete i ett antal tydliga mål med en ansvarsfördelning eller hänvisning till vilka som berörs, exempelvis att "alla (chefer, medarbetare och studenter) ska känna till och ha kunskap om högskolans aktuella jämställdhets- och likabehandlingsplan, samt hanteringsordning för anmälan av trakasserier eller sexuella trakasserier".

Majoriteteten av lärosätena saknar dock mätbara eller ens uppföljningsbara mål för breddad rekrytering. Ofta har man formulerat inriktningsmål, till exempel att "alla studenter ska känna sig välkomna till och väl mottagna av universitetet", att "högskolan ska vara en miljö som på olika sätt främjar kritisk reflektion och medvetenhet om frågor som rör jämställdhet och likabehandling inom högskolan" eller att "antagning av studenter ske ur ett likabehandlingsperspektiv", ibland utan att specificera hur detta ska uppnås.

Målen avser oftast både breddad rekrytering och breddat deltagande

Kartläggningen visar att det finns en medvetenhet hos de undersökta lärosätena att det inte räcker med rekryteringsinsatser utan att man även måste ta ansvar för dem man antar, bland annat genom att ge de antagna studenterna ett bra mottagande och stöd under hela utbildningen. I de flesta fall där lärosätena formulerat mål för arbetet med frågorna inbegriper målet både breddad rekrytering och breddat deltagande.

Exempelvis anger *Göteborgs universitet* att målen är att motivera fler personer ur underrepresenterade grupper att söka till högskolan såväl som att ge dem tillträde till högskolan på ett mer rättvist sätt. Dessutom ska man upparbeta beredskap för att ta emot och stödja alla studenter under hela deras utbildning. Som ett annat exempel kan nämnas *Luleå tekniska universitets* mål att alla, oavsett social eller etnisk bakgrund, funktionshinder, kön eller sexuell läggning ska känna sig välkomna som studenter och ges goda förutsättningar att fullfölja en utbildning. För att nå målet har högskolan tagit fram särskilda insatser för att bredda rekryteringen och ge ett bra mottagande och stöd under hela utbildningen.

Flera lärosäten har som mål att uppnå jämnare könsfördelning

Flera lärosäten har som mål att uppnå och i vissa fall bevara jämn könfördelning vid hela lärosätet eller vid vissa av lärosätets utbildningar. I några fall specificerar lärosätena vilket kön som avses med målet. Exempelvis anger *Kungliga Tekniska högskolan* att arbetet med rekrytering av kvinnliga studenter har varit i fokus en längre tid vid högskolan. *Beckmans designhögskola*

har å andra sidan som mål att öka antalet manliga sökande till ett av sina program, nämligen modeprogrammet.

En tredjedel av lärosätena har som mål att minska den sociala snedrekryteringen

Drygt en tredjedel av lärosätena anger att deras mål är att öka andelen studenter från studieovana eller icke-akademiska hem eller från otraditionella eller underrepresenterade grupper. Ibland uttrycks detta som att målet är att studentgruppens sammansättning ska spegla samhället utanför högskolan avseende mångfald och sammansättning.

Några lärosäten har som mål att öka andelen studenter med utländsk bakgrund

Ett fåtal lärosäten anger att de har som mål att öka andelen studenter med utländsk bakgrund. Bland dessa finns även de lärosäten som anger som mål att studentgruppens sammansättning ska spegla samhället utanför högskolan avseende mångfald och sammansättning. UHR:s tolkning är att målets innebörd inbegriper bland annat en strävan efter att minska den etniska snedrekryteringen.

Andra typer av mål som anges av enskilda lärosäten

- Att underlätta för förvärvsarbetande studenter
- Att underlätta för studenter med barn
- Att öka antalet internationella studenter
- Att öka geografisk spridning
- Att öka övergångsfrekvensen i den egna regionen
- Att bredda rekryteringen till naturvetenskapliga utbildningar

Sammanblandning av målen ganska vanligt - att främja rekryteringen inte samma som att bredda den

I rapporten *Uppföljning av lärosätenas arbete med breddad rekrytering 2006-2008* påpekade Högskoleverket att ett tiotal universitet och högskolor hade mål som handlade om att främja snarare än att bredda rekryteringen. Även UHR:s kartläggning visar att det förekommer en sammanblandning av målen. Exempelvis är ett relativt vanligt förekommande mål för naturvetenskapliga och tekniska utbildningar att stimulera eller öka elevernas naturvetenskapliga intresse, genom till exempel ett samarbete med närliggande skolor. Ett annat exempel kan vara att ett lärosäte med en lägre övergång till högre studier än i riket som genomsnitt har som mål att närma sig riksgenomsnittet. Den här typen av mål handlar primärt om att främja snarare än att bredda rekryteringen, även om en bieffekt givetvis kan bli att rekryteringen de facto har breddats.

Vilka strategier har lärosätena för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande?

Hälften av lärosätena har en strategi för breddad rekrytering...

Hälften av de undersökta lärosätena anger att de har en utarbetad strategi och/eller en handlingsplan för arbetet med frågorna.

... och några arbetar med att ta fram en ny strategi eller revidera den nuvarande

Ett av dessa lärosäten är den nybildade *Stockholms konstnärliga högskola*. Högskolan arbetar med en förstudie till ett projekt om breddad rekrytering som beräknas bli treårigt. Syftet med förstudien är bland annat att definiera breddad rekrytering. Förstudien kommer också att innehålla en handlingsplan för det fortsatta arbetet med breddad rekrytering. Ett annat exempel är *Lunds universitets* pågående ambitiösa arbete med att ta fram en gemensam plan för utveckling och implementering för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande.

Några lärosäten anger att deras befintliga strategier eller handlingsplaner kommer att revideras. Det gäller bland annat det fåtal lärosäten vilkas strategier inte längre är aktuella. Bland annat anger *Beckmans designhögskola* att högskolans nya strategi kommer att ha större fokus på breddat deltagande genom hela processen, från rekrytering till anställningsbarhet. Strategin kommer att handla om att samordna resurserna och göra all personal systematiskt delaktig i arbetet. En målformulering och övergripande handlingsplan för breddad delaktighet kommer att ingå. I arbetet ingår även en genomlysning och sammanfattande beskrivning och utvärdering av det arbete som pågått sedan länge på högskolan vid utbildningsprogrammen och inom kurser.

Ibland berörs breddad rekrytering i andra strategier eller dokument

En del av lärosäten har ingen särskild strategi för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande utan hänvisar till andra dokument - strategier eller olika typer av handlingsplaner, ofta likabehandlingsplaner. Lärosätena framhåller att det i dessa strategier eller handlingsplaner ingår insatser och arbete som syftar till att uppnå bredare rekrytering och deltagande.

Exempelvis hänvisar *Högskolan i Skövde* till handlingsplanen för utveckling av excellent lärmiljö. Högskolan anger att breddad rekrytering och breddat deltagande ingår i detta utvecklingsarbete. *Högskolan Kristianstad* hänvisar i sin tur till högskolans tillgänglighetsplan och handlingsplan för jämställdhet, mångfald och likabehandling. Högskolan framhåller att arbetet för att öka tillgänglighet, arbetet med "lika villkor" samt det ovanstående delmomentet i högskolepedagogiska grundkursen är exempel på högskolans arbete med breddat deltagande. *Linnéuniversitetet* anger att arbetet med breddad rekrytering är en integrerad del i universitetets arbete med "lika villkor".

Hur har lärosätena organiserat arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande?

Kartläggningen visar att organiseringen av arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande ser mycket olika ut på de olika lärosätena. Detta beroende bland annat på lärosätenas storlek, organisationsstruktur och även ambitionsnivå för arbetet med frågorna.

Majoriteten av lärosätena har särskild organisation för arbetet med frågorna

De flesta lärosäten anger att de har en särskild organisation för arbetet med frågorna. Bara ett fåtal saknar en sådan organisation. Det kan bland annat bero på lärosätets litenhet eller på att arbetet med frågorna är samordnat med arbetet med andra frågor. Exempelvis påpekar *Teologiska högskolan Stockholm* att högskolan inte har så många personalkategorier, då den endast har ett 25-tal anställda totalt.

Vid de flesta lärosäten bedrivs arbetet på flera nivåer i organisationen

Vid majoriteten av lärosätena bedrivs arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande på flera nivåer i organisationen. Det innebär att olika verksamhetsområden berörs och att många olika personalkategorier är involverade i arbetet med frågorna. De personalkategorier som ofta nämns är studievägledare, kommunikatörer, likabehandlingshandläggare eller motsvarande, lärare, forskare och utbildningsansvariga. Även bibliotekens roll lyfts fram när det gäller ansvar för vissa stödåtgärder för studenter med särskilda behov, exempelvis i form av en språkverkstad. Ledningen brukar ha det övergripande ansvaret för att ett arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande bedrivs på lärosätet. Det vanligaste är att det är rektor som har ansvaret men i några fall anges även vicerektor, lärosätets direktör eller ledningsgruppen.

Av kartläggningen framgår också att studenterna vid lärosätet vanligtvis också är engagerade i arbetet med frågorna, exempelvis genom att vara med i beredande och beslutande organ. Flera lärosäten lyfter fram studenternas insatser som studentambassadörer. Här kan även mångfaldsbyrån ESMealda vid *Uppsala universitet* lyftas fram som ett exempel på studenternas involvering i arbetet med frågorna.

Vid flera lärosäten finns en central funktion som driver arbetet med frågorna

Av kartläggningen framgår att det vid flera lärosäten finns ett särskilt organ eller en centralfunktion med ansvar för samordning, genomförande och utveckling av insatser kring arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande vid lärosätet. Det kan exempelvis vara en lärosätesövergripande arbetsgrupp för breddad rekrytering, ett likabehandlingsråd, en samordnare för breddad rekrytering, en samordnare för "lika villkor" eller en mångfaldsstrateg.

Hur arbetar lärosätena med att förankra uppdraget om breddad rekrytering och breddat deltagande i organisationen?

Vid ett fåtal lärosäten sker inget förankrings- och implementeringsarbete...

Några lärosäten anger att man inte har något strukturerat förankrings- och implementeringsarbete för breddad rekrytering och breddat deltagande. Enstaka lärosäten framhåller att det trots avsaknad av ett sådant arbete pågår olika aktiviteter avseende breddad rekrytering.

... men vid några har arbetet påbörjats

Ett fåtal lärosäten anger att en förankring och en implementering av breddad rekrytering och breddat deltagande har just påbörjats.

Här kan bland annat nämna *Högskolan Väst*, som under 2015 har inlett arbete med det så kallade "TRACKIT-konceptet". Det har man gjort efter att ha lyft frågan om breddad rekrytering strategiskt och preciserat vilka dimensioner högskolan vill prioritera. Vid *Lunds universitet* har under 2014-2015 ett projekt pågått med att utreda arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande vid universitetet. Enligt universitetet har projektet medfört en möjlighet att brett diskutera och inventera aktiviteter för breddad rekrytering och breddat deltagande över hela Universitet. Universitetet menar att projektet på så sätt bidragit till att förankra och synliggöra arbetet med frågorna. Många synpunkter har ventilerats och samlats in genom samtal med bland annat studenter, lärare, forskare, chefer, studievägledare, kommunikatörer, karriärvägledare och andra administratörer.

Vid några lärosäten pågår ett kontinuerligt arbete med att förankra och implementera uppdraget

Några lärosäten anger att ett kontinuerligt arbete pågår med att förankra och implementera uppdraget om breddad rekrytering. Bland annat framhåller *Linköpings universitet* att det pågår ett kontinuerligt arbete med att förankra och implementera uppdraget om breddad rekrytering och breddat deltagande vid lärosätet. Det sker genom arbetet med "lika villkor" på olika nivåer.

Vid vissa lärosäten förankras uppdraget genom diskussioner

Flera lärosäten anger att frågan om breddad rekrytering och breddat deltagande tas upp och diskuteras i olika sammanhang inom lärosätet, vilket är ett led i att förankra och implementera frågorna i organisationen. Bland annat anger *Gymnastik- och idrottshögskolan* att högskolans plan för lika rättigheter och möjligheter har kommunicerats och diskuterats i olika forum till både studenter och anställda. Improvisationsteater med fokus ett inkluderande förhållningssätt har genomförts på två personaldagar dit samtliga anställda vid högskolan bjudits in.

Ett fåtal små lärosäten framhåller att breddad rekrytering och breddat deltagande förankras och implementeras genom gruppdiskussioner med all personal, det vill säga genom att "alla" får komma till tals. Bland annat hänvisar *Beckmans designhögskola* till ett så kallat kvalitetsforum för samtlig

personal. Vid detta forum och även vid personal- och lärarmöten förankras och diskuteras åtgärder för breddad rekrytering och ökad mångfald. Högskolan anger att man vid dessa möten planerar projekt och initierar samarbeten och aktiviteter mellan personalgrupper. Aktiviteterna genomförs därefter av mindre grupper. Vid Konstfack är så kallade "Open Space" gruppdiskussioner med all personal ett prioriterat område sedan 2013.

Ibland sker förankring och implementering bara avseende vissa aspekter eller verksamheter

Enstaka lärosäten anger att förankring och implementering sker avseende vissa aspekter eller verksamheter.

Exempelvis anger *Högskolan Kristianstad* att samordnaren för studenter med funktionsnedsättning har presenterat en tillgänglighetsplan, arbetet för ökad tillgänglighet och konceptet *Universell Design för Lärande* på samverkansmöten, för utbildningsnämnd, på avdelningsmöten och på programområdesmöten. Samordnaren håller också workshops kring *Universell Design för Lärande* och är en resurs för utbildningarna i deras arbete för ökad tillgänglighet och breddat deltagande.

Kungliga Musikhögskolan i Stockholm framhåller i sin tur att ett praktiskt arbete att implementera breddad rekrytering bedrivs i samband med genomförande och kvalitetssäkring av högskolans antagningsprov. Högskolan anser att antagningsprovet är en central process för högskolan för att bedöma att rätt kompetens för att tillgodogöra sig utbildningen säkerställs. Det är också en viktig del i högskolans arbete med breddad rekrytering.

Vid enstaka lärosäten bidrar utbildningsutbudet och forskningsinriktningen till förankring av frågorna

Enstaka lärosäten anser att forsknings- respektive utbildningsinriktning i sig kan bidra till förankring av uppdraget. Exempelvis påpekar *Högskolan i Borås* att inkludering är ett av högskolans prioriterade forskningsområden. "RCIW, Research and Capability in Inclusion and Welfare" är ett strategiskt forskningsprogram vid högskolan som behandlar området inkludering (inclusion, inclusive education) inom det pedagogiska fältet.

Enligt *Malmö högskola* bidrar högskolans utbildningsutbud med program som exempelvis Mångfaldsstudier (180 högskolepoäng) i sig till förankring av uppdraget. Högskolan framhåller också att breddad rekrytering och heterogena studentgrupper varit ett av flera teman då högskolans gemensamma utbildningsberedning utlyst pedagogiska utvecklingsmedel.

Vilken kunskap har lärosätena om den egna studentpopulationen?

Främst verkar förekomst av över- och underrepresenterade grupper i studentpopulationen kartläggas, inte deras villkor

Hälften av lärosätena har kartlagt den egna studentpopulationen med hänsyn till förekomst av över- och underrepresenterade grupper, inte deras

villkor som studenter. Kön och social bakgrund är de aspekter som oftast kartläggs. De har kartlagts av långt över en tredjedel av lärosätena. Hur kartläggningen genomförs är viktigt för att informationen ska vara operativt användbar i arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande.

Det är UHR:s uppfattning att kartläggningar av studentpopulationen med hänsyn till förekomst av, och även villkor för, över- och underrepresenterade grupper bör genomföras. UKÄ:s statistik är fritt tillgänglig för lärosätena och bör betraktas som en självklar utgångspunkt i arbetet med breddad rekrytering, som sedan kan kompletteras efter behov.

Göteborgs Universitet anger till exempel att 42 procent av universitetets nya studerande har minst en förälder med högskolestudier enligt UKÄ:s statistik, vilket är över riksgenomsnittet (37 procent). Jämfört med upptagningsområdet ligger även universitetets rekrytering av nybörjarstudenter med utländsk bakgrund tre procent lägre. *Göteborgs universitet* beställde därför en kompletterande kartläggning av studenternas bakgrunder och studieval från Statistiska Centralbyrån, ett proaktivt och konstruktivt sätt att försöka klargöra arbetet med breddad rekrytering.

Kvinnor är underrepresenterade på tekniska och naturvetenskapliga utbildningar, män inom vård och omsorg

Vad gäller aspekten kön använder flera lärosäten nybörjarenkäter. De kartlägger könsfördelningen årligen och på programnivå, vilket skapar systematik och ger information som kan användas för att på ett övergripande sätt förstå hur aktiviteter för att bredda rekryteringen fungerar.

Vanligt är att kvinnor är underrepresenterade på tekniska och naturvetenskapliga utbildningar, och män inom vård och omsorg. Kartläggning av kön kan även kopplas explicit till breddat deltagande. Till exempel kartlägger *Högskolan Väst* prestationsgrad för att ta reda på varför män presterar sämre än kvinnor på högskolan, i termer av genomströmning på program. Högskolan antar 34 procent män men examinerar bara 26 procent. Störst skillnader anges finnas inom lärarutbildningar och generell kandidatexamen. Denna typ av analys ger förfinade redskap för att förbättra breddat deltagande.

Könsfördelningen för fristående kurser lyfts inte fram i enkäten av lärosätena. Men könsfördelningen på fristående kurser är viktigt att beakta, både för att fristående kurser utgör en försvarlig del av högskolans verksamhet och för att få en samlad bild.

Social bakgrund vinner på att analyseras i samband med andra faktorer

Social bakgrund kartläggs med hjälp av begrepp som föräldrars högskoleutbildning, studieovana hem, social bakgrund, studiesocial bakgrund, första generationens akademiker och socioekonomisk bakgrund. UHR:s tolkning är att begreppens innebörd som de används i stort motsvarar social bakgrund, det begrepp som används av UKÄ.

Främst generell frekvens av studenter från studieovana hem i studentpopulationen lyfts fram i enkäten, snarare än fördelningen av social bakgrund på program och fristående kurser. Undantag finns, till exempel lyfter *Högsko-*

lan Dalarna att nätbaserade studier är överrepresenterade bland högskolans studenter från studieovana hem. *Kungliga Tekniska högskolan* har kartlagt högskolans forskarstuderandes studiesociala bakgrund. Kartläggning av doktorandpopulationen är särskilt relevant för att bredda rekryteringen inom det område som av sektorn och allmänheten anses vara det mest svåråtkomliga. Samtidigt är det ett av de viktigaste för att bredda synen på vem, och vad, högskolan är till för.

Utländsk bakgrund vinner på att differentieras

En femtedel av lärosätena kartlägger utländsk bakgrund med hjälp av begrepp som etnisk bakgrund, utländsk bakgrund, utrikesfödda föräldrar och utlandsfödd. UHR:s tolkning är att begreppens innebörd som de används i stort motsvarar utländsk bakgrund, det begrepp som används av UKÄ. Främst verkar UKÄ:s statistik användas.

Främst generell frekvens av studenter med utländsk bakgrund i studentpopulationen lyfts fram, inte fördelning på program och fristående kurser. Det finns en inneboende problematik i att använda utländsk bakgrund som analytiskt begrepp, med tanke på den mångfald av nationaliteter som rymms bakom begreppet och de olika tidpunkter som invandring skett vid i det svenska samhället. *Uppsala universitet* anger till exempel att det inom farmaci finns en stor andel studenter med utländsk bakgrund, vilket är användbar information. Men vad det betyder för breddad rekrytering av studenter med utländsk bakgrund är svårt att säga, eftersom en eller tjugo eller fler nationaliteter kan rymmas bakom detta. För att verkligen förstå breddad rekrytering och deltagande behöver utländsk bakgrund differentieras och kompletteras. *Kungliga Tekniska högskolan* har till exempel beställt statistik från Statistiska centralbyrån avseende anställda och studenters bakgrund utifrån kategorierna inrikes född med minst en svenskfödd förälder, inrikes född med två utrikes födda föräldrar och utrikes född, inklusive ursprungsland och världsdel.

Enstaka lärosäten har kartlagt andra grupper

Enstaka lärosäten har kartlagt andra grupper som är viktiga för arbetet med breddad rekrytering. *Chalmers tekniska högskola* kartlägger årligen funktionsnedsättning avseende antal studenter och insatsbehov, vilket bör ge en bra helhetsbild och öppnar upp för studenters möjlighet att uttrycka behov. *Linköpings universitets* kartläggning av studenternas arbetslivserfarenhet ledde till exempel till att flera fakulteter vid universitetet därefter prövade särskilt urval. Ett exempel på att studentpopulationer kan kartläggas på ett riktat och flexibelt sätt i relation till regionala förändringsprocesser är *Högskolans Västs* kartläggning av före detta SAAB-anställda i studentpopulationen.

Enstaka lärosäten har kartlagt faktorer som rör breddat deltagande, men genomströmning kan analyseras mer

Kartläggning av genomströmning är mycket vanligt internationellt (Jones och Braxton 2010). Enstaka lärosäten har även analyserat villkor för under-

och överrepresenterade grupper i studentpopulationen, utifrån genomströmning, som är ett viktigt perspektiv för arbetet med breddat deltagande.

Chalmers tekniska högskola har analyserat vad som påverkar studenters genomströmning vid högskolan och drog slutsatsen att första terminen var avgörande, att studentens bakgrund (som tekniskt basår, betyg, högskoleprov) inte påverkade genomströmningen, samt att högskolans kultur och studenternas stress behövde utforskas för att rätt insatser skulle kunna sättas in. Information på denna nivå är mycket värdefull för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. *Kungliga Tekniska högskolan* kartlägger studenters syn på, och upplevelse av, högskolan, utbildning och utbildningsmiljö i en mellanårsenkät som ges efter några års studier. Denna typ av undersökning ger möjligheten att dra slutsatser om breddat deltagande.

En tredjedel av lärosätena har inte kartlagt den egna studentpopulationen

Några lärosäten planerar kartläggningar, men en tredjedel av lärosätena har inte kartlagt den egna studentpopulationen. Skälen som anges varierar. Det kan röra sig om att lärosätet inväntar en definition av breddad rekrytering, inte tänkt på breddad rekrytering i relation till sin målgrupp, att andra redan kartlagt lärosätets målgrupp, att kartläggning gjorts tidigare, att mindre lärosäten anser sig ha god kännedom om studentpopulationen, att lärosätet inte omfattas av UKÄ:s statistik, eller att breddad rekrytering anses ske naturligt.

Det är UHR:s uppfattning att kartläggning av studentpopulationen är en bättre metod än att lärosätet förlitar sig på egna intryck av den. Kartläggning kan visa var underrepresentation i studentpopulationen finns bortom det synliga, klargöra mot vilka grupper, och hur, arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande kan bedrivas. Kartläggning har också ett symbolvärde som visar omvärld, personal och studenter att mångfald är viktigt för lärosätet och en del av dess uppdrag.

Kunskap saknas om dimensioner som är viktiga för breddad rekrytering och deltagande

Flertalet lärosäten använder UKÄ:s statistik, som är kostnadsfri och offentligt tillgänglig. Detta är en bra utgångspunkt för att skapa en tydlig, återkommande och enkelt utvärderingsbar ram för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. UKÄ:s statistik innehåller dock inte uppgifter om könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och sexuell läggning. Sådan statistik måste lärosätet självt ta fram och bekosta.

Vid UHR:s hearings framkom att flera lärosäten betraktar sådan statistik som potentiellt stigmatiserande. Statistik om minoriteters situation, så kallad "jämlikhetsdata", har dock både FN, EU och Europarådet kritiserat Sverige för att inte använda (Hübinette 2015). Rädslan för att befästa kategorier är förståelig, men samtidigt existerar en materiell verklighet där kategorierna fortfarande har stor betydelse för likabehandling.

Inget enkelt svar kan ges, men även inom kategorikritiska kunskapstraditioner som queerorienterad forskning finns forskare som ser ett pragmatiskt värde i att använda kategorier i kartläggnings- och utvärderingssyfte för att kunna föra mångfaldsarbetet framåt (Renn 2010). Kategorier kan även utökas. Sveriges Förenade HBTQ-studenter föreslår till exempel att fler svarsalternativ än kvinna och man finns när könsidentitet efterfrågas i enkäter (Lundin, Strömberg och Fuentes Araya 2015). En möjlighet är att lärosätet genomför egna enkäter där fler kategorier erbjuds och låta lärosätets studenter själva ta ställning till om de vill definiera sig utefter dem. Utifrån de data som tas fram kan då mer tydliga samband dras mellan breddad rekrytering, breddat deltagande och relevanta dimensioner. Arbetet med breddad rekrytering, breddat deltagande och likabehandling skulle sannolikt bli mer tydligt och lättare att bedriva operativt om denna kunskap fanns. En annan möjlighet är att lärosätena försöker använda UKÄ:s statistik mer intersektionellt, alltså försöker se hur social bakgrund, kön och utländsk bakgrund påverkar varandra.

Hur arbetar lärosätena med breddad rekrytering till utbildning på grundnivå och avancerad nivå?

Överlag har aktiviteter riktade till skolungdomar i syfte att åtgärda snedrekrytering genomförts de senaste två åren

Tidiga insatser är viktiga för breddad rekrytering. I princip alla lärosäten anger att lärosätet de senaste två åren genomfört någon aktivitet riktad till skolungdomar i syfte att åtgärda en snedrekrytering som konstaterats vid lärosätet. Vanligast är "Öppet hus-dagar", informationsinsatser, studiebesök vid lärosätet, uppsökande verksamhet och verksamhet med studentambassadörer och mentorer. Runt hälften av lärosätena samarbetar med enskilda skolor eller erbjuder skolungdomar att prova på att vara student för en dag. Lärhjälper och forskarkurser förekommer i mindre utsträckning än övriga insatser. En femtedel av lärosätena anger att de även planerar ytterligare aktiviteter.

Överlag har aktiviteter riktade till grundskolan för att åtgärda snedrekrytering genomförts de senaste två åren

Större delen av lärosätenas aktiviteter riktade till skolungdomar för att åtgärda en snedrekrytering rör gymnasieskolan. Men bredden i de aktiviteter som riktas mot grundskolan visar medvetenhet om vikten av tidiga insatser.

I aktiviteter riktade mot grundskolan är "vetenskap" och "forskare" begrepp som ofta används, "tunga" begrepp sätts då in i lekfulla, kravlösa sammanhang. En av de allra tidigaste aktiviteter som beskrivs är projektet "Doktorander i lärande" där doktorander från *Lunds Universitet* och *Högskola*

i Halmstad besökt elever på Ängelholms förskolor, en ort med begränsad övergång till högre studier.

För barn som börjat grundskolan arrangeras liknande projekt, till exempel åker forskare vid *Högskolan Väst* ut till skolor i Trollhättan från årskurs 3 till 9 för att inspirera till högre studier. *Karlstads universitet* anordnar "Barnens universitet", baserat på en tysk förlaga, i syfte att minska snedrekrytering från områden med låg övergångsfrekvens. Universitetet bekostar bussresa och enkel förtäring för skolor. *Stockholms universitet* arrangerar Interaktiv vetenskapsteater för barn i åldrarna 6-8 år. Genom att skapa positiva minnen av högskolan som en spännande plats och forskning som lustfyllt och konkret gör sådana initiativ högskolestudier mer gripbara.

Mentorsverksamhet mindre vanligt för grundskolan än för gymnasieskolan

För grundskolan bedrivs mentorverksamhet i mindre utsträckning än för gymnasieskolan. Målgruppen för de mentorsinsatser som genomförs är ofta elever i skolor eller områden med låg övergång. En del mentorsinsatser är multimodala, det vill säga kombinerar olika insatser. *Uppsala universitet* finansierar tillsammans med Uppsala kommun mångfaldsbyrån ESMeralda, som drivs av Uppsalas studentkår. Målgruppen är högstadiel elever och delvis gymnasieelever, framförallt från studieovana hem eller med annan etnisk bakgrund än svensk. ESMeralda innefattar läxläsning, studentambassadörer, skuggning och mentorsskapsprojektet Hayat.

Uppsökande verksamhet för grundskolan främst inom naturvetenskap och teknik

Uppsökande verksamhet riktad mot grundskolan förekommer framförallt inom naturvetenskap och teknik. Aktiviteterna har ofta förtecken som handlar om att göra situationen lekfull för barn utan att ett prestationselement finns närvarande. *Stockholms universitet* driver till exempel samverkansprojektet "Fysikshow" som kommer till skolor och deltar i evenemang med anknytning till naturvetenskap. *Chalmers tekniska högskola* har bidragit med show och experiment vid Barnens dag i Biskopsgården.

Även tävlingar för grundskolan förekommer ofta inom naturvetenskap och teknik. Tävlingar har fördelen att ge enstaka barn möjlighet att bekräftas i sin förmåga men kan antas främst beröra barn som redan visat fallenhet för ämnet. Tävlingar för grundskolan breddar rekrytering genom att expandera högskolans sökytor för elever som visar stor fallenhet. Tävlingar för grundskolan är dock begränsad breddad rekrytering eftersom de inte når elever i underrepresenterade grupper som inte har ett särskilt intresse för ämnet eller tidigt utmärkt sig i skolan. En del av breddad rekrytering är att barn från studieovana hem som presterar i normalspannet ska ha samma chans som barn från studievana hem som också gör det, men inte har samma sociala tröskel att övervinna.

Läxhjälp, fördjupade samarbetsprojekt med enstaka grundskolor och traditionell marknadsföring är mindre vanliga aktiviteter för grundskolan

Läxhjälp är en mindre vanlig aktivitet för grundskolan, sannolikt beroende på att andra instanser på lokal nivå ofta ansvarar för läxhjälp. Likaså är fördjupade samarbetsprojekt mellan lärosäten och enstaka skolor mindre vanligt. *Linköpings universitet* kombinerar dock läxhjälp och fördjupat samarbete i "Goda grannar". Det är ett samarbetsprojekt med två grundskolor och drivs av Ingenjörer utan gränser. Där erbjuds läxläsningshjälp för elever i årskurs 4-9 i syfte att skapa goda relationer mellan studenter och ungdomar samt inspirera till högre studier. En fördel med samarbeten är möjligheten för universitetet att fördjupa kontakten över tid, vilket ökar chansen att fler elever i en grupp blir intresserade, får hjälp med studier och kan börja formulera sin framtid.

Breda marknadsföringsaktiviteter verkar i mindre grad rikta sig mot grundskoleelever. Ett undantag är tidningen "Dynamit" som *Högskolan Dalarna* skickat ut till alla elever i årskurs 9 i Dalarna i syfte att visa att bra utbildningar och intressanta yrken finns i regionen.

Aktiviteter för att påverka attityder för skolelever i grundskolan

En del lärosäten ordnar aktiviteter för grundskolan med uttalat syfte att påverka attityder till högskolestudier. *Luleå tekniska universitet* har anordnat gruppvägledning och värderingsövningar för grundskolan. Aktiviteten syftade till att få en bild av elevernas tankar kring utbildning och yrke, för att långsiktigt väcka intresse för högskolestudier och uppmuntra fler att söka teknikutbildningar, oavsett bakgrund och kön. *Malmö högskola* anger att högskolan har många aktiviteter för att påverka attityder som vänder sig till barn under 14 år. Denna typ av aktiviteter dryftar möjligheten att studera på högskolan direkt med barn från studieovana hem, och kan vara ett komplement till andra aktiviteter.

Studiebesök för grundskoleelever avdramatiserar miljön, större evenemang kan förstås som en förlängning av högskolans värld

Studiebesök vid lärosäten kan avdramatisera den akademiska miljön eftersom den då presenteras för barn mer i sin helhet än när högskolorna i besöker grundskolor.

Studiebesöken varierar i form, från förbestämda upplägg till sådana där lärosätet skräddarsyr besöket efter skolans önskemål. *Högskolan i Gävle* tar regelbundet emot studiebesök från nyanlända flyktingbarn i årskurs 8, en viktig markering att även nya svenskar innefattas av arbetet med breddad rekrytering. Högskolor arrangerar även större årliga evenemang i form av festivaler och utställningar som indirekt blir ett studiebesök i högskolans värld. *Uppsala Universitet* erbjuder besök till universitetets interaktiva utställning Augusta Ångström där fysik-, kemi- och teknikfenomen presenteras (cirka 500 elever deltar per år). *Uppsala Universitet* arrangerar också tillsammans med regionala aktörer vetenskapsfestivalen "SciFest", där 1 900 skolelever deltog 2015. *Kungliga Tekniska högskolan* och *Stockholms Universi-*

tet driver med stöd av Stockholms stad Vetenskapens hus, vars verksamhet riktar sig till skolungdomar upp till och med gymnasiet.

Få aktiviteter för grundskolan för att bredda rekrytering med syftet att motverka könsbundna utbildningsval

Trots att kön är en av de kategorier som kartläggs oftast hos lärosätets studentpopulationer beskrivs relativt få aktiviteter för att bryta könsbundna högskoleval. Detta är ett möjligt utvecklingsområde, eftersom könsstereotypa intressen hos barn kan befästas tidigt. Om inte insatser görs i grundskolan kan de aktiviteter som genomförs senare för gymnasieskolan ha mindre chans att påverka eleverna. Vissa aktiviteter förekommer dock. *Uppsala universitet* genomför tillsammans med företag "Teknikdagar för högstadietjejer" där 20 elever deltar varje år. Flera lärosäten ordnar längre sommararrangemang för flickor i grundskolan, som *Linköpings universitet*, *Luleå tekniska universitet*, *Uppsala universitet* och *Högskolan Dalarna*.

Det är mer vanligt med grundskoleaktiviteter inom naturvetenskap och teknik än för andra ämnen

Det finns en tendens att naturvetenskap och matematik står i fokus för ett större antal aktiviteter än andra ämnesområden. Det är möjligt att större tidig spridning av information till grundskoleelever om andra högskoleämnen relation till yrkeslivet skulle gagna breddad rekrytering i stort. Ett begränsat ämnesfokus i grundskoleaktiviteter för att bredda rekrytering riskerar att göra bilden av högskoleutbudet smalare än det är, visar på färre vägar till högskolan och minskar breddad rekrytering inom humaniora och samhällsvetenskap.

Överlag har aktiviteter riktade till gymnasieskolan för att åtgärda snedrekrytering genomförts de senaste två åren

Studentambassadörer används i många former för att bredda rekrytering från gymnasieskolan

Aktiviteter som använder studentambassadörer beskrivs vanligtvis som att studenter med samma bakgrund som lärosätets målgrupper för breddad rekrytering representerar lärosätet i externa arrangemang, uppsökande verksamhet eller vid studiebesök. *Luleå tekniska universitet* ser universitetets studentambassadörer som en viktig del i arbetet med att erbjuda en bred målgrupp möjligheten att möta representanter från universitetet på olika sätt i olika sammanhang. Studentambassadörernas trovärdighet anses viktig för att individer oavsett bakgrund, kön och studievana ska kunna fatta bra val avseende utbildning och utbildningsort.

Högskolan i Gävle har studentambassadörer som marknadsför högskolan vid en mängd olika tillfällen. Årligen besöker dessa ca 40 olika gymnasieskolor i regionen och informerar om högskolan och högskolestudier. *Blekinge tekniska högskola* anger att högskolan riktar sig till gymnasieskolor med hög andel elever med utländsk bakgrund. Att goda exempel på framgång kan inspirera underrepresenterade grupper och visa att högskolan välkomnar alla verkar väl förankrad i högskolesektorn.

Behovet av goda förebilder lyftes också av flera olika målgrupper för breddad rekrytering vid UHR:s diskussionsforum. En intressant form är hemortsambassadörer, som används av *Uppsala universitet*. Där reser studenter inom teknik och naturvetenskap tillbaka till sin gamla gymnasieskola, vilket kan skapa en särskilt typ av trovärdighet, särskilt om de också har en egen bakgrund i underrepresenterade grupper. En annan typ av personligt tilltal finns vid *Kungliga Tekniska högskolan*, som har en studentchatt på sin webbplats där presumtiva studenter från hela Sverige kan ställa frågor till studentambassadörer strax före sista ansökningsdag. Andra lärosäten kombinerar andra personalgrupper med sina studentambassadörer. *Jönköping University* låter till exempel studievägledare och studentambassadörer tillsammans besöka gymnasieprogram med låg övergång och får på så vis en kombination av det personliga och det vägledande.

Mentorverksamhet för gymnasieskolan kan anpassas flexibelt efter målgrupp

Mentorverksamhet kan vara en aktivitet för breddad rekrytering som når valda målgrupper både socialt och akademiskt, samt i olika typer av samverkan med elevernas närmiljö. I samarbete med Norrköpings kommun och gallerian Mirum i Hageby driver *Linköpings universitet* "LuMiNk Akademin", ett projekt startat läsåret 2015-2016 för att motivera elever på Söderporten i Hageby till högre studier genom mentorskap. *Handelshögskolan i Stockholm* har mentorprogrammet SSE Sisters för gymnasieungdomar i årskurs 1 och 2. *Högskolan i Halmstad* bedriver mentorverksamhet för ensamkommande flyktingungdomar (16-18 år) inom ramen för "Näktergalen". "Näktergalen" är ett internationellt nätverk för mentorskap, "The Nightingale mentoring network", i vilket även flera andra svenska lärosäten deltar.

Kopplingen mellan breddad rekrytering och att prova på att vara student

I vilken utsträckning att skugga en student bidrar till breddad rekrytering kan bero på hur möjligheten erbjuds och vilka som sedan utnyttjar den. Om skuggningen sker på individuell bas och på studentens begäran är det viktigt att beakta att studenter från studieovana hem uppmuntras att ta möjligheten. Ett sätt är att som *Malmö högskola* låta samtliga klasser i årskurs 3 på en gymnasieskola i Malmö besöka högskolans bibliotek för att känna på hur det kan vara att studera.

Tydligast blir kopplingen till breddad rekrytering när en underrepresenterad grupp får prova på högskolestudier. I projektet "Flickor på teknik" låter *Lunds universitet* flickor på tekniska och naturvetenskapliga gymnasieprogram vara tre dagar på universitetets tekniska fakultet. Ett annat exempel är "Include" vid *Luleå tekniska universitet*, ett nystartat studentnätverk för tjejer inom data och teknisk fysik som gett prova på kurser för gymnasietjejer.

Läxhjälp

Den läxhjälp som beskrivs på gymnasienivå berör oftast matematik och naturvetenskap. Läxhjälp är sammantaget mindre vanligt förekommande än andra aktiviteter för att bredda rekrytering inom gymnasieskolan. "Supp-

lemental instruction”, att en äldre student hjälper en eller flera elever med svåra ämnen, förekommer på grundskolenivå i form av att studenter hjälper elever, även då inom naturvetenskap och teknik.

Marknadsföringsaktiviteter är breddad rekrytering beroende på vem som informeras, om vad, och hur

För att informationsaktiviteter ska vara exempel på breddad rekrytering krävs att de beaktar vem som tilltalas och hur tilltalet beaktar underrepresentation och mångfald.

Beckmans designhögskola genomför systematiskt riktade informationsinsatser för att öka sin synlighet i områden nära Stockholm där söktrycket till högskolan normalt är lågt. *Blekinge tekniska högskola* anger att fotografier i allt katalog- och broschyrmaterial visar på mångfald och har även en intern handbok i marknadsföring. Att på så vis systematisera informationsarbetet gentemot gymnasiet ökar möjligheten att bredda rekryteringen.

Vid UHR:s hearings framförde några lärosäten farhågor om att mångfald i marknadsföring är missvisande om lärosätet ännu inte hade mångfald. Men funktionen av mångfald i informationsmaterial är inte att göra en innehållsdeklaration av studentpopulationen utan att visa att mångfald eftersträvas och bejakas.

Studiebesök vid lärosätet för gymnasieskolor

Studiebesök med breddad rekrytering som uttalat syfte är vanligtvis proaktivt uppsökande gentemot specificerade underrepresenterade grupper eller områden. Till exempel tar *Karlstads universitet* emot studiebesök från skolor i områden med låg övergångsfrekvens i regionen. *Högskolan Kristianstad* ordnar studiebesök för gymnasieelever från Riksgymnasiet för rörelsehindrade och elever på andra specialinriktade gymnasieskolor.

Stockholms universitet besöks av gymnasieelever med en eller flera funktionsnedsättningar som vill veta hur det är att studera med en funktionsnedsättning och vilket stöd som ges. *Mittuniversitet* har övergått till att arbeta uppsökande med alla skolor i sin region och bjuder in samtliga elever till sina aktiviteter. För detta har en struktur med kontaktpersoner på alla regionens gymnasieskolor byggts upp. Universitetets representantar träffar utöver elever i årskurs 3 även rektorer, lärare och elever i andra årskurser. I samråd med lärare bjuds elever in till vetenskapsdagar och studiebesök.

”Öppet hus” dagar kan kräva resurser för att fungera som breddad rekrytering

”Öppet hus” kan arrangeras med olika ansatser, från renodlade studiebesök till seminarier, ”prova på” föreläsningar och större arrangemang på lärosätet. En svårighet i arbetet med breddad rekrytering kan handla om att gymnasieskolor har begränsade resurser att besöka lärosätet. *Högskolan Väst* bekostar under sin årliga utbildningsmässan resa och förtäring för besökare, så att elever från närområdets gymnasieskolor har en likvärdig möjlighet att besök mässan, och bjuder även in andra högskolor. Detta är mycket lovvärt, men visar också på att proaktiva insatser kan vara resurskrävande.

Djupgående samarbetsprojekt mellan lärosätet och enskilda gymnasieskolor

Djupgående samarbetsprojekt med enskilda gymnasieskolor beskrivs av några lärosäten. Även om sådana projekt når färre elever har de fördelen att kunna påverka elever över ett längre tidsspann och därmed ökas möjligheten att nå elever som initialt inte är entusiastiska. Ett ambitiöst exempel på ett multimodalt samarbete ges av *Örebro universitet* som sedan 2003 samverkar med Örebro kommun för att bredda rekrytering av ungdomar i åldrarna 13-16 från studieovana miljöer i verksamheten "Linje 14". Syftet är även att även minska utanförskap och öka integration. "Linje 14" sker i samarbete med tre skolor i bostadsområden med låg utbildningsnivå och hög arbetslöshet, av de deltagande ungdomarna har merparten utländsk bakgrund och en stor andel är nyanlända till Sverige.

Aktiviteterna består av läxhjälp, studieteknikkurser, workshops, studie-stöd, samarbete med studievägledare, föräldraträffar, studiebesök på lärosätet och studentambassadörer. Verksamheten utvärderas årligen av ett externt företag. Utvärderingarna har visat på ökat intresse för högre studier och för att klara behörighetskrav till gymnasieskolans nationella program.

Ett annat exempel på ett djupgående samarbete i en annan form beskrivs av *Högskolan i Borås* som har ett projekt med Almås- och Viskastrandsyrkesgymnasier i form av en sammanhållen aktivitetsplan för varje årskurs i gymnasiet. Under år ett, som är obligatoriskt, ges information om behörighet inför elevernas individuella val. År två, även det obligatoriskt, väljer eleverna olika aktiviteter utifrån intresse inom ramen för en gemensam collegekurs som innefattar aktiviteter som att skugga en student, göra prao och få hjälp i "mattestuga". År tre genomförs ett frivilligt informationsmöte och hemvårdare berättar om sin väg till högskolestudier.

Hur arbetar lärosätena mot andra grupper än skolungdomar för att bredda rekrytering?

De flesta lärosäten har de senaste två åren genomfört aktiviteter riktade mot andra grupper än skolungdomar i syfte att åtgärda en snedrekrytering som konstaterats vid lärosätet. Det fåtal lärosäten som inte genomfört åtgärder anger inga direkta skäl för detta. Vanligast är åtgärder riktade mot arbetslösa, flyktingar, invandrade och vuxna, som ungefär en tredjedel av lärosätena vänder sig till. En femtedel av lärosätena riktar sig även mot allmänheten. Därefter följer en mindre grupp åtgärder riktade mot män, kvinnor, unga vuxna, studie- och yrkesvägledare, folkhögskolor, internationella studenter, Komvuxstuderande och lärare. Enstaka insatser riktas mot HBTQ-personer, individer med funktionsnedsättningar och kommuner.

Lärosätena samarbetar främst med arbetsförmedlingen för att bredda rekrytering av arbetslösa

Den vanligaste formen av breddad rekrytering för arbetslösa är kontakter med arbetsförmedling och deltagande på arbetsförmedlingars utbildningsmässor. Ibland används studentambassadörer. Till exempel låter *Högskolan i Gävle* varje läsår sina studentambassadörer besöka arbetsförmedlingar och aktörer knutna till dessa.

Kontakter som involverar lärcenter beskrivs i mindre grad, men *Luleå tekniska universitet* deltar i arbets- och utbildningsdagar som arrangeras av lärcenter och arbetsförmedlingar i Norr- och Västerbotten. Relativt vanligt är att studiebesök arrangeras för arbetslösa. *Göteborgs universitet* har tagit emot grupper från Fryshuset i Göteborg från projektet "Hitta rätt", ungdomar och unga vuxna (16-30 år) som har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Besöken arrangerades av lärosätets kommunikationsenhet och innefattade studievägledare, lektorer, forskare och studentambassadörer. Syftet var att ge en överblick av vad universitetsstudier innebär och låta besökarna möta universitetet mer informellt.

Ibland arrangeras studiebesök där arbetslöshet och kön beaktas. *Högskolan Väst* har inom projektet "Män till förskolläraryrket" till exempel genomfört inspirationsaktiviteter riktade mot utvalda grupper. Bland annat bjöds arbetslösa före detta Saabanställda samt ett urval av arbetslösa ungdomar från närregionen in.

Insatser för vuxna riktar sig främst till dem med yrkeserfarenhet eller tidigare utbildning

Aktiviteter för att bredda rekrytering av vuxna som är mitt i livet riktar sig ofta antingen till vuxna med högskoleutbildning som efter påbyggnad kan leda till yrkesexamen, eller vuxna med yrkeserfarenheter som efter påbyggnad kan leda till yrkesexamen. Inte sällan genomförs insatserna av, eller i samråd med, studie- och karriärvägledare, lärcenter och arbetsförmedlingar. Detta sker i form av enstaka evenemang eller mer fortlöpande arbete bedrivet av speciella enheter vid lärosätet.

Mälardalens högskola har de centrala studievägledarna "UMIL" ("Utbildning mitt i livet"), en dag där de försöker nå presumtiva studenter som varit i yrkeslivet en viss tid. UMIL marknadsförs av arbetsförmedlingen, Komvux och andra gymnasiala vuxenutbildningar. *Högskolan i Borås* vänder sig i programmet "Förskolläraryrket för pedagogiskt verksamma" till verksamma barnskötare och annan personal på förskolor utan högskoleutbildning. Validering av reell och formell kompetens ingår, vilket kortar utbildningen och gör att studenterna kan arbeta deltid parallellt. Vissa VFU-uppgifter förläggs även till arbetsplatserna. Högskolan bjuder också in presumtiva sökande och deras chefer till informationsmöten. *Kungliga Konsthögskolan* startad från och med läsåret 2015-2016 kursen "Critical Habitats" för att nå en ny grupp sökande med erfarenheter inom arkitektur, aktivism, konst och akademi.

Breddad rekrytering av flyktingar och invandrade fokuserar på högskoleutbildade

Den vanligaste formen av aktiviteter riktade mot flyktingar och invandrade berör de som har utländsk högskoleutbildning. De erbjuds kompletterande pedagogisk utbildning eller vidareutbildning, ibland i samarbete med arbetsförmedlingar eller folkhögskolor. Aktiviteter för flyktingar och invandrade som saknar högskoleutbildning beskrivs mer sällan. *Södertörns högskola* anger att högskolans studentambassadörer också har i uppdrag att ta emot

SFI klasser via studiebesök eller genom besök, främst för att informera om högre studier i allmänhet.

Även aktiviteter riktade mot allmänheten kan ha betydelse för breddad rekrytering

Vissa arrangemang för allmänheten har en koppling till breddad rekrytering. Vanligt är då att högskolor arrangerar, eller deltar i, större offentliga evenemang, med eller utan direkt koppling till lärosätets verksamhet, som visar att högskolan är en aktiv del av samhället. En annan typ av aktivitet för allmänheten är studiebesök vid lärosätet eller konkreta aktiviteter som visar på kopplingen mellan studier, yrkesverksamhet och samhällsnytta. Juridiska institutionen vid *Göteborgs universitet* har till exempel byggt upp en rättspraktik, vilket erbjuder en viktig service till medborgare och samtidigt öppnar universitetet utåt.

Färre aktiviteter för att bredda rekrytering av unga vuxna, folkhögskolans elever, internationella studenter och Komvux jämfört med andra målgrupper

Det fåtal aktiviteter för att bredda rekrytering av unga vuxna som beskrivs består av informationsutskick, arrangemang för folkhögskolor eller regionala intressenter. *Kungliga Musikhögskolan i Stockholm* anger att hittills har aldrig en sökande med enbart musikutbildning från kommunal skola och gymnasieskola erbjudits plats på högskolan. Högskolans studenter har ofta studerat kommunalt, privat samt vid folkhögskola före antagning. Därför kommunicerar högskolan direkt med unga vuxna från dessa grupper som anses ha mycket hög konstnärlig nivå redan vid inträdet till högskolan. Ett fåtal aktiviteter för att bredda rekrytering av kön inom gruppen unga vuxna beskrivs. För kvinnor beskrivs främst aktiviteter inriktade mot data, för män aktiviteter som uppmuntrar till vårdyrken och pedagogiska yrken. Gränsdragningen mellan dessa insatser och insatser mot gymnasieskolan är dock inte helt tydlig.

Aktiviteter för att bredda rekrytering av elever vid folkhögskolor kan ske i form av uppsökande verksamhet, att lärosätena tar emot studiebesök med hjälp av sina studentambassadörer, genomför informationsinsatser med hjälp av studentambassadörer, eller sprider mer allmän information om lärosätet. *Malmö högskola* deltar i "Folkhögskolesamarbetet" för att göra högskolestudier till ett reellt alternativ för elever vid Skånes folkhögskolor, med fokus på breddad rekrytering. I "Folkhögskolesamarbetet" anordnas informationsdag för elever, fortbildningsdag för lärare och fadderverksamhet, med information, inspiration och vägledning. Varje lärosäte har cirka fem fadderskolor och erbjuder varje skolas elever individuella vägledningssamtal. *Malmö högskola* samarbetar även med bland annat Malmö stad, Region Skåne och *Lunds tekniska högskola* i "TeknikCollege Skåne", bland annat för att främja breddad rekrytering till sin ingenjörsutbildning. I "TeknikCollege Skåne" ingår bland annat samverkansinläring (SI), utställningen "Unga forskare" och tävlingen "Blixtlåset".

Aktiviteter för breddad rekrytering av internationella studenter som beskrivs är internationell annonsering och att ta emot internationella stu-

diebesök vid lärosätet. *Lunds universitet* har ett mastersförberedande studieprogram i engelska för att erbjuda duktiga internationella studenter en möjlighet att utveckla sin akademiska engelska före studier vid universitetet, samt säkra en global studentpopulation och mångfald.

Aktiviteter för breddad rekrytering av komvuxstuderande som beskrivs är att lärosäten låter sin studievägledning besöka vuxenutbildningar i närregionen, medverkar i olika informationsinsatser eller tar emot studiebesök. *Högskolan i Borås* låter varje termin sin centrala studievägledning besöka vuxenutbildningarna i Borås, Svenljunga och Mark för att motivera och informera om möjligheterna till högre studier i allmänhet och till högskolan. Högskolan bjuder även in grupper från Vuxenutbildningen i kommunerna till sitt öppna hus, samt till att träffa studie- och yrkesvägledare i anslutning till ett studiebesök varje termin.

Aktiviteter för att bredda rekrytering med hjälp av studie- och yrkesvägledare som beskrivs är årliga informationsträffar och nätverksdagar för, främst, regionala vägledare. *Högskolan i Skövde* genomförde till exempel 2015 en kommunträff på temat breddad rekrytering, där högskolans ledning diskuterade breddad rekrytering med nyckelpersoner från skola, kommunledningar, och andra aktörer.

Aktiviteter för breddad rekrytering för vuxna och unga vuxna med funktionsnedsättning behöver utvecklas för att stärka breddat deltagande

Det arbete högskolesektorn bedriver för breddat deltagande för gruppen studenter med funktionsnedsättning skulle bli mer trovärdigt om fler aktiviteter för breddad rekrytering riktades mot vuxna och unga vuxna med funktionsnedsättning. Att forskning om breddad rekrytering av studenter med funktionsnedsättning behövs konstateras också i en svensk rapport (Larsdotter Frid och Krantz 2012). Endast enstaka exempel på aktiviteter riktade mot vuxna med funktionsnedsättningar beskrivs. *Försvarshögskolan* har deltagit tillsammans med *Kungliga Tekniska högskolan* vid en informationsdag vid Rehab Station Stockholm för att informera unga personer med förvärvad funktionsnedsättning om möjligheten att studera på högskola, och om det stöd som erbjuds.

Aktiviteter för breddad rekrytering för HBTQ-personer och för Sveriges nationella minoriteter behöver utvecklas

Lärosätena beskriver enstaka exempel på aktiviteter för att bredda rekrytering av HBTQ-personer. Det finns ingen statistik över huruvida HBTQ-personer är underrepresenterade vid högskolan. Däremot lyfter Sveriges Förenade HBTQ-studenter i en rapport från 2015 att den svenska högskolan ännu inte kan uppfattas som trygg för HBTQ-personer (Lundin, Strömberg och Fuentes Araya 2015). För att signalera att högskolor och universitet är trygga platser behövs insatser för breddad rekrytering riktade mot HBTQ-personer. *Karlstads universitet* har deltagit i Värmlands Pridefestival för att träffa personer som kan vara svåra att nå via andra kanaler och aktiviteter. Även andra lärosäten deltar i Pridefestivaler och *Högskolan i Halmstad* har HBTQ-certifierat sin studenthälsa. Det finns ett antal organisationer som representerar HBTQ-

personer och kontakt med dessa är ett enkelt sätt att bredda rekryteringen till högskolan. Aktiviteter för breddad rekrytering av sex nationella minoriteter behöver utvecklas, och gruppernas behov inventeras.

Hur följer lärosätena upp sina aktiviteter för breddad rekrytering?

Runt hälften av lärosätena har följt upp aktiviteter som genomförts de senaste två åren för att åtgärda en snedrekrytering som konstaterats vid lärosätet. Med tanke på den stora metodkunskap som finns i högskolesektorn, behovet av svensk forskning och de kostnader aktiviteterna innebär för lärosätet, är det UHR:s uppfattning att aktiviteter för att bredda rekrytering alltid bör utvärderas i termer av utfall, organisation och administration.

Uppföljningar av enstaka aktiviteter för att bredda rekrytering står för hälften av alla uppföljningar som görs

Av alla uppföljningar av aktiviteter för att bredda rekrytering gäller hälften enstaka aktiviteter. Vad som utvärderas varierar. Vad gäller gruppstillhörighet är könsfördelning vanligast. En annan aspekt är deltagarnas upplevelse av aktiviteterna och attityder till högskoleutbildning efteråt. Ett utfallsmått är antalet ansökningar till lärosätet från dem som deltagit i aktiviteter och antalet ansökningar från målgrupperna för dessa aktiviteter.

Andra utvärderingsområden är aktivitetens organisation, administration och relevans. Utvärderingsmetoden varierar, men enkäter, antagningsstatistik och intervjuer är vanliga. *Mittuniversitetet* följer upp alla aktiviteter universitetet erbjuder avseende bland annat antal deltagare, men har även genomfört fokusgrupper med elever och föräldrar. På så vis blandas kvantitativa och kvalitativa data, vilket kan ge en bredare bild. I vissa fall genomförs utvärderingen av universitetets egna forskare och forskarstuderande. *Örebro universitet* presenterade våren 2014 studien *Övergång till högre utbildning - en statistisk kartläggning av Linje 14* (Trumberg och Lindberg 2014). Studien visar på flera förändringar i övergång till högre studier för elever från Vivallaskolan 2002-2012 jämfört bland annat med en skola i ett liknande bostadsområde i en annan kommun.

Högskolesektorn har en unik metodkompetens och borde kunna använda denna genomgående för att utvärdera sina aktiviteter. Det internationella forskningsläget om breddad rekrytering är i behov av att empiriska utvärderingar av aktiviteter för breddad rekrytering och breddat deltagande görs. Att genomföra metodologiskt genomtänkta utvärderingar av aktiviteter för breddad rekrytering och publicera resultaten är att bidra till det internationella kunskapsläget.

Analys av studentpopulationen som helhet görs ibland för att utvärdera aktiviteter för breddad rekrytering

I några fall används analys av studentpopulationen som helhet för att förstå aktiviteter för att bredda rekrytering, framförallt via ansökningsstatistik gällande till exempel kommundillhörighet, ålder och kön. Det är i dessa fall

svårt att säkerställa relationen mellan åtgärd och insats, vilket flera lärosäten också påpekar. Samtidigt kan det ge en indikation på generella tendenser och aktiviteternas värde i stort.

Kontinuerlig utvärdering innebär vanligtvis att alla aktiviteter för breddad rekrytering vid ett lärosäte utvärderas

De kontinuerliga uppföljningar som beskrivs innebär i flera fall att alla lärosätets aktiviteter för att bredda rekrytering utvärderas och följs upp årligen. De samlade utvärderingarna används sedan som underlag för nya aktiviteter. Detta är en föredragen metod för breddad rekrytering, eftersom det skapar en helhetsbild av lärosätets arbete.

Andra former av kontinuerliga utvärderingar kan gälla enstaka program där en återkommande snedrekrytering konstateras. *Linköpings universitet* följer årligen upp rekryteringen av kvinnor till ingenjör- och teknikutbildningarna och en långsiktig, långsam, ökning av kvinnor har konstaterats, särskilt bland civilingenjörsstudenter.

Varför utvärderas inte alla aktiviteter?

Det är svårt att ge en samlad bild av varför aktiviteter inte utvärderas, då flera lärosäten inte anger några skäl till det. Skäl som anges är att det är svårt att påvisa samband mellan aktiviteter i skollåldern och beslut fattade tio år senare. Även resursbrist nämns.

Men alla aktiviteter för breddad rekrytering bör utvärderas, givet komplexiteten i de många olika faktorer som kan påverka utfallet. En konkret möjlighet är att registrera deltagare i aktiviteter och sedan stämma av de mot ansökningar till lärosätet. Detta görs redan i flera fall för aktiviteter för gymnasieungdomar. *Linköpings universitet* har följt upp om gymnasieelever som deltagit i "Campusveckan" valt att påbörja högskolestudier på universitetet som en följd av sitt deltagande. Det finns inget skäl att inte göra detta även för grundskoleelever som deltar i aktiviteter. Det är också viktigt att utvärdera för att spara resurser och kunna finjustera aktiviteter.

Stockholms universitet bedrev 2007-2014 mentorsverksamheten "Medvind" där runt 170 studenter och över 400 högstadieelever inom Stockholms län fick möjlighet att lära känna varandra. Genom regelbundna gruppmöten strävade man efter att skapa en gruppdynamik och förhöjd motivation för lärande, att få en avdramatiserad bild av universitetet och att i små grupper få hjälp och stöd i skolarbetet. Mentorn hjälpte eleverna med läxor och studieteknik och sökte på kreativa sätt öka elevernas intresse för särskilda skolämnen. Till följd av utvärdering har dock programmet gjort ett uppehåll i verksamheten för att ge resurser till utvecklingsarbete. Tanken är att se över om det går att göra ändringar i "Medvind" så att programmet kan nå fler elever och samtidigt göra administrationen mer effektiv, eller utveckla ny verksamhet med samma mål som tidigare. Detta är ett lovvärt sätt att hantera utvärdering av aktiviteter.

Utbildningar som anordnas av lärosätena i syfte att bredda de presumtiva och de nyantagna studenternas kompetens

Tekniskt och/eller naturvetenskapligt basår den vanligaste formen av utbildning med syftet att bredda förkunskaper

Hälften av lärosätena erbjuder ett tekniskt eller naturvetenskapligt basår. Två lärosäten anordnar särskilda varianter av tekniskt eller naturvetenskapligt basår. *Högskolan i Borås* erbjuder både ett tekniskt basår och ett textilt tekniskt basår, det vill säga ett basår för dem som saknar behörighet för att söka till textilingenjörsutbildningen. *Sveriges lantbruksuniversitet* har särskilda medel från regeringen för att i samarbete med *Umeå universitet* bedriva ett skogligt basår som ger behörighet till Skogsmästarprogrammet.

Syftet med det tekniska och naturvetenskapliga basåret är att bredda presumtiva studenternas förkunskaper och möjliggöra att de uppnår behörighet till tekniska och naturvetenskapliga utbildningar. Några av lärosätena understryker vikten av basåret för breddad rekrytering även om det enligt författningen har helt andra syften. Framför allt är andelen kvinnor på basåret högre än på de efterföljande tekniska högskoleutbildningarna. Exempelvis anger *Högskolan Väst* att höstantagningen 2015 var 32 procent av de antagna till det tekniska basåret kvinnor, medan andelen sökande kvinnor till de olika inriktningarna på maskin- respektive elektroingenjörsutbildningarna låg på 12-15 procent. Enligt högskolan indikerar den högre andelen kvinnor bland basårsstuderande att andelen kvinnor på ingenjörsprogrammen kan påverkas positivt om de kvinnor som läst tekniskt basår väljer att gå vidare till en ingenjörsutbildning på högskolan.

Lärosätena påpekar också att basåret också ger en möjlighet för dem som "valt fel" under gymnasietiden att uppnå den särskilda behörigheten. I den gruppen förekommer i högre grad ungdomar från studieovana hem. Dessutom uppvisar dessa studenter generellt goda studieresultat på den efterföljande utbildningen.

I detta sammanhang framhåller några lärosäten sin oro över att nuvarande författningar helt bortser från breddad rekrytering utan istället har annat fokus. Enligt lärosätena hotas basårsverksamheten på grund av detta. Exempelvis har *Stockholms universitet* avvecklat sitt naturvetenskapliga basår. Universitetet anger att studenter som gått basåret har fått platsgaranti till i stort sett alla program som börjar på grundnivå vid den naturvetenskapliga fakulteten. Det har dock bara varit en liten andel av basårsstudenterna som har valt att fortsätta på något av dessa program. Universitetet påpekar att det enligt förordningen om behörighetsgivande förutbildning är en förutsättning för att ge sådan utbildning att det saknas behöriga sökande. Genom att antalet sökande till fakultetens program till grundnivå har ökat de senaste åren så kan denna förutsättning inte längre sägas vara uppfylld. Sista antagningen gjordes höstterminen 2014, och då med halverat antal platser jämfört med tidigare år.

Konstnärliga förberedelsekurser

Konstnärliga högskoleutbildningar hör till de mest snedrykterande när det gäller social bakgrund. Därför är mycket positivt att några av lärosätena anordnar förberedande utbildningar inom det konstnärliga området. Sådana kurser har exempelvis anordnats av *Beckmans designhögskola* och den konstnärliga fakulteten vid *Göteborgs universitet*.

Introduktions- och studieförberedande utbildningar

Vid några lärosäten anordnas olika typer av introduktions- och studieförberedande utbildningar med syfte att underlätta övergången till högskolan. I några fall riktar sig dessa utbildningar till särskilda grupper som exempelvis utländska akademiker (Invandrarakademien vid *Högskolan i Borås*) eller personer från områden med låg övergång till högskolan (Tensta Arkitektskola vid *Kungliga Tekniska högskolan*).

En brobygggarutbildning riktad till romer vid Södertörns högskola

Södertörns högskola ger på uppdrag av Skolverket en brobygggarutbildning riktad till romer. Utbildningen sträcker sig över två år och går på halvtid. Hälften av utbildningen ger högskolepoäng. Den ger kunskap om allt från det svenska skolsystemet till romernas egen, men också de övriga fyra nationella minoriteternas, kultur och historia och exempelvis teorier om språksocialisation, litteracitet och lärande. En liknande utbildning ges, på uppdrag av Socialstyrelsen, med inriktning mot socialtjänst och hälso- och sjukvård. Syftet med utbildningen är att öka förståelsen och förtroendet mellan romer och olika offentliga verksamheter.

Ovan nämnda exempel utgör en viktig insats för de svenska nationella minoriteterna.

En rapport visar att det svenska skolsystemet överlag behöver ta ett större ansvar för de nationella minoriteternas språk (Church of Sweden m.fl. 2013). Även den svenska högskolan bör utveckla sitt ansvarstagande rörande de nationella minoriteternas språk och kultur, som idag berörs i ringa omfattning inom högskolesektorn i stort.

Utbildningsinsatser som riktar sig till redan antagna studenter

Det är förhållandevis vanligt med högskoleförberedande kurser som riktar sig till nyantagna studenter och som ges inför studierna, oftast under sommaren. Vanligtvis handlar det om matematikkurser för att de nyblivna studenterna ska "fräscha upp" sina matematikkunskaper.

Övrigt

Beckmans designhögskola har 2015 instiftat ett stipendium och ställt en plats till förfogande till en flykting från Syrien. Högskolan har också anordnat workshops i samarbete med Botkyrka folkhögskola, Fryshuset, Hökarängens gymnasieskola och Mångkulturellt centrum.

Tillträdesreglerna som instrument för breddad rekrytering

Bedömningar av reell kompetens

En övervägande majoritet av lärosätena anser att bedömningar av reell kompetens bidrar till breddad rekrytering ...

Kartläggningen visar att det råder konsensus bland de tillfrågade lärosätena om att prövningar av reell kompetens bidrar till breddad rekrytering. En övervägande majoritet av lärosätena anser att så är fallet bland annat på grund av att prövningarna fångar upp personer med en brokig bakgrund, skapar en mer heterogen studentgrupp och är ett sätt att nå exempelvis äldre personer utan grundläggande behörighet, men med lång arbetslivserfarenhet. Bara ett fåtal lärosäten anser inte att, eller har svårt att se om bedömningar av reell kompetens bidrar till breddad rekrytering.

... men bedömningar görs inte i den omfattning som skulle vara möjlig

Några lärosäten framhåller att bedömningar av reell kompetens inte görs i den grad som skulle vara möjlig. Detta bland annat på grund av svårigheter att utforma metoder och kriterier som kan användas i generaliserande syfte eftersom många fall av validering är närmast unika. Resultatets tillförlitlighet är en annan generell svårighet. Det lyfts också fram att bedömningsprocesserna är mer kostsamma än bedömning av formella meriter, vilket gör att många lärosäten inte satsar på verksamheten i den utsträckning som man skulle kunna göra.

Få lärosäten gör bedömningar av reell kompetens om formella handlingar saknas

I propositionen *Den öppna högskolan* (Proposition 2001/02:15, s. 77) framhåller regeringen att reell kompetens avser den samlade kompetens en person har oavsett om hon eller han har formella bevis på den eller inte. Frågan om formella bevis ställs på sin spets i och med de stora flyktingsströmmarna då flera av flyktingarna med stor sannolikhet kommer att sakna dokument som styrker deras kunskaper och kompetenser. UHR har därför frågat lärosätena hur de förhåller sig till prövning av reell kompetens om en ansökan saknar formella handlingar som styrker denna.

Drygt hälften av lärosätena anger att de gör bedömningar av reell kompetens även om formella handlingar saknas. Analysens resultat visar dock att det är tveksamt att sådana bedömningar görs i den omfattning som lärosätena anger. Tvärtom förefaller förhållandevis få lärosäten göra bedömningar av reell kompetens om formella handlingar saknas.

Bland de lärosäten som gör bedömningar trots avsaknad av formella handlingar kan nämnas de konstnärliga högskolorna *Konstfack*, *Kungliga Musikhögskolan i Stockholm* och *Stockholms konstnärliga högskola*. Exempelvis anger *Stockholms konstnärliga högskola* att i de fall det saknas formella handlingar försöker högskolan hitta andra vägar att styrka kompetens. Det

sker bland annat genom prov eller genom att högskolan tar kontakt med icke formella utbildningar eller med personer som finns inom personalens kontaktnät och som kan styrka en individs kompetens.

Högskolan Kristianstad och Linnéuniversitetet anger också att de bedömer reell kompetens även om formella handlingar saknas. Det krav som ställs av *Högskolan Kristianstad* är att den sökande bifogar ett personligt brev med beskrivning av sin kunskap.

Varför bedöms inte reell kompetens om formella handlingar saknas?

Lärosätena anger olika orsaker till varför de inte bedömer reell kompetens om formella handlingar saknas. De vanligaste orsakerna är följande.

- **Det har inte varit aktuellt**

Ett fåtal lärosäten anger att det inte har varit aktuellt med att göra den här typen av bedömningar då inga sådana ansökningar inkommit till lärosätet.

- **Det krävs mer kunskap och resurser**

Några lärosäten anger att det dels saknas resurser, dels kunskap om hur en sådan bedömning skulle kunna genomföras.

- **Rättssäkerhet kan äventyras**

Ett lärosäte anser att beslut fattat utan beslutsunderlag kan strida mot allmänna förvaltningsprinciper och vara rättsvidrigt. Lärosätet anser därför att det är problematiskt att bedöma reell kompetens utan dokumentation som styrker den sökandes behörighet eller meriter. Ett annat lärosäte anser att det skulle bli grovt diskriminerande i förhållande till svenska gymnasieungdomar som har betyg, men som kanske saknar behörighet i något ämne och därför bedöms som obehöriga.

- **Bedömningar görs i första hand för yrkeslärarutbildningen**

Några lärosäten anger att bedömningar av reell kompetens i första hand är en fråga för yrkeslärarutbildningarna vid dessa lärosäten.

- **Personer som blivit bedömda reellt kompetenta har ändå svårt att komma in på utbildningen**

Några lärosäten lyfter fram problemet med att sökande som blivit bedömda behöriga genom prövning av reell kompetens ofta är mindre meriterade än övriga sökande. Vid konkurrens om platserna antas de därför inte. Av denna anledning är det viktigt att de sökande som efter att ha beviljats reell kompetens saknar ett meritvärde att konkurrera med uppmuntras att skriva högskoleprovet. I detta syfte skulle även alternativt urval kunna användas.

Några lärosäten använder sig av alternativt urval för att bredda rekryteringen

Nästan 60 procent av lärosätena anger att de använder sig av alternativt urval för att bredda rekryteringen, vilket ter sig mycket positivt. UHR:s analys visar dock att det i flera av de exempel på alternativt urval som lärosätena hänvisar till är syftet primärt att identifiera studenter som bedöms ha goda möjligheter att klara studierna. Huvudsyftet är alltså inte att bredda rekryteringen.

Exempelvis är huvudsyftet med alternativt urval till läkar- och tandläkarprogrammet vid *Karolinska institutet* att kvalitativt mäta kunskaper, förmågor och egenskaper som är viktiga för studier inom det medicinska området och hitta sökande som är lämpliga att genomgå en lång och krävande utbildning. Ett annat exempel är det matematik- och fysikprov som tillämpas i alternativt urval vid *Kungliga Tekniska högskolan* och *Chalmers tekniska högskola*. Provet är ett sätt att rekrytera behöriga sökande med särskilt goda kunskaper i matematik och fysik snarare än att bredda rekryteringen.

UHR:s uppfattning är dock att breddad rekrytering kan bli en positiv biefekt av de ovan nämnda alternativa urvalen, även om det inte primärt ingår i urvalsmodellerna som något som ska vägas in i bedömningen.

Den vanligaste urvalsgrunden i det alternativa urvalet är arbetslivserfarenhet. Exempelvis fördelas en tredjedel av platserna till Byggarbetsledarprogrammet vid *Högskolan Dalarna* till motiverade sökanden som utöver grundläggande behörighet har yrkeserfarenhet motsvarande minst två års arbete på heltid inom byggbranschen. Den sökande ska även bifoga ett personligt brev. Syftet med det alternativa urvalet är att få in äldre sökande med yrkeserfarenhet.

Enstaka lärosäten tillämpar alternativt urval i form av garantiplatser till studenter. Exempelvis erbjuder sjöfartsutbildningarna vid *Chalmers tekniska högskola* platsgaranti för studenter som har jobbat på sjön innan de påbörjar akademiska studier. Högskolan framhåller att ett mycket bra sätt att bredda rekryteringen då det exempelvis kan handla om personer som kommer från familjer som jobbat med fiske i generationer och därmed saknar studietraditioner.

Vilka eventuella hinder finns enligt lärosätena i nuvarande tillträdesregler när det gäller arbete med breddad rekrytering?

Lärosätena har tillfrågats om vilka eventuella hinder de ser i tillträdesreglerna när det gäller breddad rekrytering. Lärosätenas svar kan sammanfattas enligt följande.

Det är inte tillträdesreglerna som är problemet, säger några lärosäten

En fjärdedel av lärosätena upplever inte att snedrekryteringen i första hand är en fråga om utformningen av tillträdesregler. Detta gäller huvudsakligen de lärosäten som har möjlighet att utforma sina egna tillträdesregler på grund av deras status som enskilda utbildningsanordnare, exempelvis *Handelshögskolan i Stockholm* och *Jönköping University*. Ett antal konstnärliga högskolor anser inte heller att tillträdesreglerna utgör ett hinder i arbetet med breddad rekrytering. Även dessa lärosäten utformar egna behörighets- och urvalsprov.

Några andra lärosäten framhåller att de nuvarande tillträdesreglerna ger tillräckligt stor frihet när det gäller arbetet med breddad rekrytering. Dessa lärosäten tror inte att det är möjligt att åtgärda snedrekryteringen genom att ändra tillträdesreglerna per se. Enligt lärosätena är den begränsande faktorn snarare att tillträdesreglerna kanske inte utnyttjas fullt ut, eftersom det är en

kostsam process och lärosätena har begränsade resurser. Exempelvis skulle man kunna arbeta mer med alternativa urval för att bredda rekryteringen, vilket inte nödvändigtvis skulle kräva större frihet i tillträdesreglerna. Troligtvis skulle det röra sig om enskilda utbildningar där snedrekryteringen är ett stort problem.

De möjligheter för breddad rekrytering som finns inom ramen för tillträdesreglerna är resurskrävande

Å andra sidan framhåller flera lärosäten att de möjligheter som finns inom ramarna för nuvarande regler är mycket resurskrävande för det lokala lärosätet, exempelvis när det gäller validering av reell kompetens eller tillämpning av alternativa urvalsmetoder via intervjuer eller arbetsprov. Lärosätena betonar att det är mycket resurskrävande för lärosätet samt respektive utbildning vid lärosätet att anta studenter på annat sätt än maskinellt genom betyg, högskoleprovsresultat eller högskolepoäng via antagningssystemet NyA.

Ansökningar om bedömningar av reell kompetens har hög komplexitet och kräver resurser från flera enheter och på olika nivåer. Eftersom bedömningar av reell kompetens är tids- och resurskrävande innebär detta att många lärosäten inte satsar på verksamheten i den utsträckning som de skulle kunna göra. *Stockholms universitet* påpekar att det är resurskrävande att göra rättssäkra antagningsprov utifrån sina erfarenheter med att på uppdrag av regeringen utveckla och ge det så kallade *Tisus* – testet (Test i svenska för universitetsstudier).

När det gäller alternativt urval påpekar lärosätena att de måste förhålla sig till söktrycket för enskilda utbildningar, de ekonomiska resurser som finns till hands samt de former på alternativt urval som kan vara tillämpliga. För ett alternativt urval krävs bland annat omfattande intern beredning och förankring, särskild information till sökande, ett kvalitetssäkrat genomförande, utvärdering och uppföljning. Lärosätena anser att det är svårt att använda alternativa antagningssätt, exempelvis intervjuer eller tester vid urval till utbildningar som många söker till. Det lyfts också fram att olika aspekter bör vägas samman innan man bestämmer sig för att tillämpa alternativt urval. Exempelvis hur stort behovet egentligen är av att motverka snedrekrytering för en specifik utbildning? Får man ändå flest kvinnliga studenter till förskollärare om man använder intervjuer? Får man ändå flest manliga studenter till ingenjörsutbildningarna om man använder tester?

Det påpekas också att rekryteringsprocessen av personer från studieovana hem kräver personella och därmed också ekonomiska resurser. Dessa presumtiva studenter är inte någon homogen grupp utan kräver ofta en form av situationsanpassad kommunikation i rekryteringsprocessen. Bristande ekonomiska resurser är ett hinder även när det gäller utvecklingen av distansutbildningar, vilka sannolikt leder till en breddad rekrytering. Distansutbildningarna kräver nämligen tekniska, pedagogiska och ekonomiska satsningar.

Tillträdessystemet i sin helhet utgör ett hinder för breddad rekrytering

Enligt bland annat *Sveriges lantbruksuniversitet* är problemet med dagens regelverk inte att det saknas möjligheter att använda andra urvalsgrunder eller att bedöma en sökandes behörighet utifrån reell kompetens. Det största hindret för breddad rekrytering är enligt universitetet tillträdessystemet i sig, dess komplexitet som gör det ogenomträngligt och oförutsägbart för de sökande.

Universitetet framhåller att mycket har kommit att handla om att "förstå systemet", ha kunskap om urvalsgrupper, kunna maximera sina meritpoäng, kunna planera studierna redan från tidigare år och så vidare. Universitetet anser att för sökande från hem utan studietradition och kunskap om systemet, eller för sökande från hem där modersmålet är ett annat och kunskaperna om svensk högskoleutbildning är låga, är själva antagningssystemet i sig ett stort hinder. Den största positiva förändringen för att bredda rekryteringen vore enligt universitetet att i grunden reformera tillträdessystemet för att få det enklare och mer transparent.

Det är vissa bestämmelser i tillträdesreglerna som utgör hinder för breddad rekrytering

Några lärosäten framhåller att *systemet med meritpoäng och kompletteringsgrupp* innebär att man som ung person måste optimera sin studieväg mycket tidigt i utbildningsgången. Detta missgynnar studerande med studieovan bakgrund. Personer med utländsk bakgrund måste ofta komplettera för särskild behörighet och konkurrerar då endast i kompletteringsgruppen. Införandet av kompletteringsgruppen för att komma åt konkurrenskompletteringarna talar också emot principen med ett validerande förhållningssätt. Det vill säga att kunskaper och kompetens som en person har ska erkännas oberoende av hur, var och när de förvärvats. Införandet av kompletteringsgruppen missgynnar personer som ändrar inriktning, eller får nya insikter om sitt studieval efter 15-årsåldern.

Även problemet med att *sökande i folkhögskolegruppen* sällan tilldelas någon plats lyfts fram. Det försvårar arbetet med breddad rekrytering eftersom denna grupp är en av de grupper man vill nå.

Enligt några lärosäten är bestämmelsen om att *urval ska ske på betyg och högskoleprovsresultat* grundproblemet när det gäller breddad rekrytering. En av orsakerna är att föräldrarnas inkomst och utbildning korrelerar med studenternas resultat i gymnasieskolan respektive på högskoleprovet, vilket leder till snedrekrytering. Ett lärosäte påpekar att särskilt högskoleprovet kan utgöra ett stort hinder för exempelvis sökande med bakgrund i andra länder. Även de behörighetskrav som ställs för vissa utbildningar kan vara för höga och därmed exkludera vissa grupper från att söka till högskolan.

Flera lärosäten påpekar att *det saknas stöd för att arbeta med positiv särbehandling*. De anser att det är problematiskt att man inte kan gynna särskilda grupper genom exempelvis kvotering och framhåller att det främst är diskrimineringslagen som försvårar arbetet med breddad rekrytering. Lärosätena framhåller att tidigare domar har påverkat viljan att pröva nya sätt att utforma alternativa urval. Utifrån formuleringarna i bestämmelsen

om alternativt urval är det svårt att utveckla urvalsmetoder som gynnar studenter från underrepresenterade grupper eller ta hänsyn till faktorer som skulle gynna den breddade rekryteringen, exempelvis geografiska¹¹. Det krävs därför stöd som kan bistå lärosätena i att navigera i regelverk och bygga upp kompetens för att kunna utforma lämpliga urvalsmetoder.

Enligt några lärosäten är det *negativt att basårsstudenter i förväg ska bestämma sig för efterföljande utbildning*¹². Lärosätena anser att det är ett hinder för breddad rekrytering då studenterna bör ges en möjlighet att prova på och ändra sig under ett år.

Hinder som lyfts fram av enstaka lärosäten

- Att ge vissa sökande undantag från behörighetskraven kan vara orättvist mot andra sökande.
- Avgifter för utomeuropeiska studenter kan försvåra arbete med breddad rekrytering.
- Gynnande regler för sökande med arbetslivserfarenhet saknas.
- Kön som skiljekriterium vid likvärdiga meriter borde inte ha tagits bort.
- Regelsystemet och antagningen är inte anpassade till utländska akademikers behov.
- Regelsystemet stänger ute elever från gymnasiesärskola vilket är diskriminerande bland annat enligt FN-konventionen¹³.
- Upplägget av gymnasieskolans Naturvetenskaps- och Teknikprogram kan vara ett hinder för eleven eftersom elever kan välja bort vissa behörighetsgivande ämnen.
- Skolsystemet utgör ett hinder för breddad rekrytering, bland annat på grund av att systemet är krångligt och för att eleverna tvingas tidigt till avgörande val.

Hur borde antagningen till högskolan utformas för att minska snedrekrytering?

Lärosätena har tillfrågats om hur de skulle vilja utforma antagningen till sina utbildningar för att bredda rekryteringen. Svaren på frågan blev ganska varierande.

Kvotering skulle kunna motverka snedrekrytering

Enligt några lärosäten skulle snedrekryteringen kunna motverkas om lärosätena gavs möjlighet att använda sig av kvotering genom att ge vissa grupper företräde eller genom särskilda urvalsgrupper. Kvoteringen skulle kunna

-
11. Enligt bestämmelsen (7 kap. 23 § högskoleförordningen) får ett lärosäte bestämma urvalsgrunder bestående av andra särskilda prov än högskoleprovet, kunskaper, arbetslivserfarenhet eller annan erfarenhet som är särskild värdefull för den sökta utbildningen, och andra för utbildningen sakliga omständigheter.
 12. Enligt *Förordningen om behörighetsgivande utbildning vid universitet och högskolor* (2007:432)
 13. I konventionen fastslås bland annat att "konventionsstaterna ska säkerställa att personer med funktionsnedsättning får tillgång till allmän högre utbildning, yrkesutbildning, vuxenutbildning och livslångt lärande utan diskriminering och på lika villkor som andra".

vara en möjlighet att pröva inom vissa utbildningar för att åtgärda exempelvis stora könsobalanser eller för att få in fler personer med annan etnisk bakgrund än majoriteten. Det finns samtidigt en medvetenhet bland lärosätena om att kvoteringsbör användas med omsorg då de innebär en risk att andra grupper missgynnas eller diskrimineras.

Högskoleprovet och betygen bör kunna användas mer flexibelt

Enstaka lärosäten anser att man borde kunna vikta specifika ämnen eller ämnesområden i betygsurvalet samt använda specifika delar av högskoleprovet i provurvalet för olika utbildningar.

Collegieutbildningar med garantiplats till högskoleutbildningar bör anordnas

Enstaka lärosäten anser att lärosätena i samarbete med gymnasieskolan, folkhögskolor, studieförbund eller Komvux borde skapa inriktade collegeutbildningar eller introduktionskurser med garantiplats till specifika efterföljande högskoleutbildningar. Detta skulle kunna hjälpa dem som inte haft "val-resurser" tidigt i livet att kunna göra valen senare. Eventuellt skulle en del av urvalet kunna baseras på collegeutbildningen eller introduktionskursen.

Urvalsgrunder bör vara öppnare

Om det gavs större frihet skulle några lärosäten konstruera öppnare urvalsgrunder. Lärosätena menar att möjligheten att använda inträdesprov eller lämplighetstest eller att kunna ta hänsyn till bland annat relevant föreningsaktivitet eller geografiska och sociala faktorer skulle gynna den breddade rekryteringen. Mer generösa urvalsgrunder skulle också kunna användas för att råda bot på brist på arbetskraft på en viss ort, exempelvis genom att ett visst antal platser viks åt dem som befinner sig på en ort där arbetsmarknaden har brist på de yrken man vill utbilda till.

Andra synpunkter på hur tillträdesregler bör ändras som lyfts fram av enstaka lärosäten

- Antagning till högskolan borde vara mer flexibel. En möjlighet att kunna anta studenter snabbare, enklare och vid olika tidpunkter under året skulle gynna breddad rekrytering.
- Betydelsen av högskoleprovet i urvalet bör minskas då mycket talar för att det nya högskoleprovet gynnar svenska män från medelklassen, medan betygsurval gynnar breddad rekrytering i större utsträckning.
- Lärosätena bör själva bestämma särskilda behörighetskrav för tillträde till konstnärliga utbildningar.
- Allmänna förutsättningar för att behålla studenter från underprivilegierade grupper bör undersökas. Dessa studenter bör ges stöd, framförallt genom rimliga boendeförutsättningar och en möjlighet till att inte tvingas arbeta under studietiden. De bör också erbjudas en social studiemiljö som är välkomnande.
- Systemstöd för applicering av nya regler och andra urvalsregler bör utvecklas.

- Lärosäten bör kunna få välja om de vill slå ihop urvalsgruppen BF (folk-högskolegruppen) med urvalgruppen BI/BII (betygsgruppen).
- Syftet med ett basår bör ändras. Den författning som styr basårsverk-samheten bortser från breddad rekryterings perspektiv och fokuserar helt på utbildningar där söktrycket är lågt och där arbetsmarknadens behov är stort.
- Fler åtgärder för utländska akademiker är önsvärda.
- Det bör finnas möjlighet för elever från gymnasiesärskola att söka till högskolan. Det finns goda exempel på metoder dels genom Högskolan i Gävles hälsoinspiratörsprogram, dels internationellt exempelvis i USA och Australien.
- Önskvärt med samarbete mellan lärosätena, inte minst för att minska risken för rättsosäkerhet vid arbetet med bedömning av reell kompetens respektive med alternativt urval.
- Möjligheten att för hela utbildningar använda alternativt urval skulle underlätta och göra mycket mer än möjligheten att göra det för en tredjedel på varje utbildning.
- Det borde vara möjligt att göra undantag för vissa förkunskapskrav, exempelvis i svenska för att underlätta för nyanlända att påbörja en högskoleutbildning.

Hur arbetar lärosätena med breddad rekrytering på forskarnivå?

Inget lärosäte har en separat strategi för breddad rekrytering till forskarutbildning

Inget lärosäte har i dagsläget en lärosätesövergripande strategi för breddad rekrytering till utbildning på forskarnivå. Elva lärosäten svarade att de har skrivningar om breddad rekrytering på forskarnivå integrerat i andra strategiska dokument än en specifik strategi för breddad rekrytering till forskarutbildning och 28 har inte det.

Det finns olika perspektiv på breddad rekrytering till forskarutbildning

Breddad rekrytering till forskarutbildning är aktuell för konstnärliga utbildningar

I kartläggningen stack *Beckmans designhögskola* ut när det gäller breddad rekrytering till forskarutbildning eftersom det finns inarbetat i kurser/kursplaner vid samtliga program i ämnet Professionell utveckling och i ämnet Historia, teori och kontext. Programmen stöder studenterna i arbetet med utveckling av ansökningsportfolios till masterprogrammen vilket är första steget mot avancerad utbildning/forskning.

Även *Kungliga Musikhögskolan i Stockholm*, som arbetar intensivt med att bygga upp plattform och infrastruktur för konstnärlig forskning, integrerar

i det byggandet frågor om över- och underrepresenterade grupper, främst i olika strategidokument.

Breddad rekrytering till forskarutbildning ses som en kvalitetsfråga

Breddad rekrytering till forskarutbildningen ses av flera lärosäten som en kvalitetsfråga; att breddad rekrytering har potential att höja kvaliteten på forskarutbildningen och att bidra till att producera fler excellenta forskare än vad som annars skulle vara möjligt.

På *Göteborgs universitet* är det strategin Vision2020 som framhåller vikten av breddad rekrytering även till utbildning på forskarnivå. Strategin är skriven så eftersom det är avgörande för att kunna förse universiteten med framtida kvalificerade forskare/lärare och samhället med avancerad kompetens.

Högskolan i Skövde skriver i sitt enkätsvar att breddad rekrytering/breddat deltagande ingår i högskolans arbete med excellent lärmiljö.

Breddad rekrytering till forskarutbildning ses som en likabehandlingsfråga

Breddad rekrytering ses av flera lärosäten som en likabehandlingsfråga. *Kungliga Tekniska högskolan* har till exempel en handlingsplan för jämställdhet, mångfald och "lika villkor" 2014-2016 som inkluderar mål och åtgärder för doktoranders rekrytering och studiemiljö. Könssammansättningen vid högskolan bland doktoranderna är fortfarande skev och högskolan är angelägen om att skolorna aktivt uppmuntrar kvinnliga och internationella studenter med goda studieresultat att söka till forskarutbildningen.

Vid *Linnéuniversitetet* är breddad rekrytering till forskarutbildning en integrerad del i deras lika villkors-arbete: Lika villkors-integrering och kommittén "Lika villkor".

Breddad rekrytering till forskarutbildning kan vara integrerad i en generell strategi för breddad rekrytering

Vid några lärosäten är skrivningar om breddad rekrytering till forskarutbildning en del av en generell strategi för breddad rekrytering. Det gäller bland annat *Uppsala universitets* arbete med breddad rekrytering till utbildning på forskarnivå som inkluderas som ett uppdrag i "Handlingsplan för breddad rekrytering 2014-2016."

Olika anledningar till varför strategi för breddad rekrytering till forskarutbildning saknas

Variationen på svaren varför lärosätet inte har någon strategi för breddad rekrytering till forskarutbildning är stor.

Bredden avseende lärosätets doktorander är god

Till exempel svarar *Blekinge tekniska högskola* att de inte har någon strategi för breddad rekrytering till forskarutbildning eftersom de anser att bredden på deras doktorander är god.

Även *Handelshögskolan i Stockholm* saknar en strategi för breddad rekrytering till forskarutbildning. Högskolan anger dock att det på forskarnivå är

en jämn fördelning av kvinnor och män och av svenska och internationella studenter.

Några lärosäten är i uppstarten av att bygga egen forskarutbildning

Att vara i uppstarten av att bygga upp egen forskarutbildning var för flera lärosäten ett skäl till att ännu inte ha en strategi för breddad rekrytering till forskarutbildning. Det gäller bland annat *Högskolan Dalarna* som nyligen påbörjat egen forskarutbildning och därför inte har någon strategi framtagen.

Situationen för *Högskolan i Gävle* är likartad och de har också nyss fått tillstånd att ge forskarutbildning. De skriver att ambitionen att adressera frågan om breddad rekrytering till utbildning på forskarnivå finns, men att den ännu inte är konkretiserad.

Vid *Sophiahemmet högskola* pågår ett arbete med ansökan om egen examensrätt på forskarutbildningsnivå. I samband med detta upprättar de en plan för breddad rekrytering.

Antagningsordningen bidrar till breddad rekrytering

Några lärosäten anger i sina svar att antagningsordningen kan vara ett verktyg för att arbeta med breddad rekrytering till forskarutbildningen.

Till exempel så skriver *Högskolan i Borås* att det vid antagning av forskarstuderande ingår jämställdhet och mångfald som ett av de kriterier som de vetenskapligt respektive konstnärligt kompetenta bedömagrupperna ska ta i beaktande vid bedömning och rangordning av de sökande.

Luleå tekniska universitet svarar att det i egentlig mening saknas en övergripande strategi för breddad rekrytering till forskarnivå. Dock kan antagningsordningen för utbildning på forskarnivå bedömas vara ett strategiskt dokument och att den syftar till att så långt möjligt undvika snedrekrytering. I den framgår bland annat att validering av tidigare yrkeserfarenhet sker genom att prefekten lämnar ett motiverat förslag till berörd nämnd om att den sökandes yrkeserfarenhet ska bedömas ha gett motsvarande kunskaper som avlagd examen eller fullgjorda kursfordringar enligt behörighetskravet.

Lunds universitet svarar att universitetet har fastställt föreskrifter för utbildning på forskarnivå och antagningsordning för utbildning på forskarnivå och att det i båda dessa dokument finns avsnitt som berör breddad rekrytering.

Några lärosäten har ingen fastställd strategi men arbetar aktivt med breddad rekrytering ändå

Flera lärosäten har ingen fastställd strategi men gör ändå saker som de anser främjar en breddad rekrytering till forskarutbildningen. Det gäller bland annat *Högskolan Väst*, som inte har en fastställd strategi för breddad rekrytering till utbildning på forskarnivå, men som jobbar kontinuerligt med aktiviteter där doktorander och forskare presenterar och försöker väcka intresse för forskning bland studenterna och skolelever.

Mittuniversitetet har inte heller en fastställd strategi men ser sina så kallade företags- eller industridoktorander som bedriver forskarutbildning som ett sätt att bredda rekryteringen till forskarnivån. De når därmed en

större bredd på sina doktorander, kanske främst när det gäller studenter från studieovana hem.

Sveriges lantbruksuniversitet skriver i sitt svar att de inte har någon strategi men att utbildningsplatser annonseras på svenska och engelska både på universitetets webbsidor och via arbetsförmedlingen. Över hälften av de nuvarande doktoranderna har utländsk bakgrund, varav en betydande andel kommer från utvecklingsländer.

Andra lärosäten håller på att ta fram en strategi

Malmö högskola har ingen fastställd strategi i nuläget men arbete pågår med att ta fram en sådan. Även *Stockholms konstnärliga högskola* svarar att det inte finns en fastställd strategi, men att arbete pågår med att ta fram en sådan.

Har lärosätena under de två senaste åren kartlagt de egna doktoranderna med hänsyn till förekomst av och villkor för överrespektive underrepresenterade grupper?

Kartläggningar av de egna doktoranderna görs med olika intervall och med olika bred ansats.

Kön är i fokus för många lärosäten

Chalmers tekniska högskola genomför årligen en gemensam medarbetarundersökning på hela högskolan. Resultaten i enkäten för doktorander visar att de flesta problem är relaterade till kön. Män är överlag överrepresenterade men det finns stora avvikelser i könsfördelning mellan doktorander på de olika programmen. Det finns även skillnader för doktorander som talar svenska respektive engelska om hur de upplever sin situation som doktorand. Även *Kungliga Tekniska högskolan* gör en årlig statistikuppföljning och genomför en årlig doktorandenkät. Antalet antagna, aktiva och disputerade vid högskolan har en övervikt mot män. Män är mer nöjda med sin utbildning och upplever att de får mer stöd och handledning än kvinnor samt upplever forskningsmiljön som mer stimulerande.

Linköpings universitet genomför doktorandkartläggningar på fakultetsnivå av kön och ursprung genom Doktorandenkäten. På lärosätetsnivå är könsfördelningen mellan kvinnor och män jämn (47 respektive 53 procent), men skillnader finns mellan vetenskapsområdena. Inom tekniskt område upplever kvinnliga doktorander i något högre grad än manliga doktorander att krav relaterade till deras forskning påverkar dem negativt utanför forskarutbildningen. *Luleå Tekniska universitet* genomför en viss typ av kartläggning årligen i samband med arbetet med årsredovisningen. Den största könsobalansen finns inom institutionerna system- och rymdteknik respektive hälsovetenskap. Inom det humanistiskt-samhällsvetenskapliga området är vanligtvis majoriteten av de nyrekryterade åldersmässigt 40 år eller äldre och inom det tekniska området 29 år eller yngre.

Mittuniversitetet analyserar statistik från SCB regelbundet när det gäller kvinnor och män (en gång per år) samt utbildningsnivån hos föräldrarna (vartannat eller var tredje år). Dessa analyser visar att *Mittuniversitetet* har en något högre andel kvinnor än genomsnittet för riket samt lägre utbildningsnivå bland studenternas föräldrar. I vissa ämnen är utländska forskarstuderande i majoritet. *Högskolan i Halmstad* genomför vart tredje år en Doktorandbarometer för att få en uppfattning om doktorandernas situation och i den ställs det också frågor om doktorandernas bakgrund. Inom informationsteknologi och innovationsvetenskap är majoriteten män, medan det inom hälsa och livsstil finns en majoritet av kvinnor.

Vid *Uppsala universitet* har enheten för kvalitetsutveckling och universitetspedagogik analyserat material från en enkätstudie utifrån kön. De har även genomfört en analys av skillnader mellan doktoranders uppfattningar med avseende på om de hade en svensk eller utländsk grundexamen. En ny doktorandenkät skickades ut under vårterminen 2015 och bearbetningen av dessa data pågår. Även denna omgång kommer motsvarande analyser med avseende på kön och svensk/utländsk grundexamen att genomföras och publiceras.

Andra lärosäten fokuserar bland annat på social bakgrund

Lunds universitet har en bred ansats och redovisar i rapporterna bland annat ålder, kön, funktionsnedsättning, social bakgrund, etnisk bakgrund och sexuell läggning bland sina doktorander. Kvinnor trivs sämre med sin yrkestillvaro som doktorand än män – och doktorander som arbetar ensamma trivs sämre än doktorander som arbetar inom ramen för en forskargrupp.

Malmö högskola har inför starten av arbetet med att skapa programmet som inspirerar förstagenerationsstudenter att söka vidare till studier på avancerad nivå och/eller forskarutbildning gått igenom statistik från SCB. Statistiken visar att 33 procent av de studenter från högskolan som gick vidare till forskarutbildning mellan 2008/2009 och 2010/2011 var förstagenerationsstudenter, att jämföra med 45 procent förstagenerationsakademiker på grundutbildningen. *Stockholms universitet* publicerade rapporten *Utbildning på forskarnivå vid Stockholms universitet 2012/2013*, baserad på resultat från studentkårens doktorandenkät. Mellan en tredjedel- och en fjärdedel av doktoranderna har en förälder som saknar utbildning från universitet eller högskola. Vidare har en något högre andel av doktoranderna vid naturvetenskapliga fakulteten och samhällsvetenskapliga fakulteten enbart en förälder eller ingen förälder med utbildning från universitet eller högskola i jämförelse med humanistiska och juridiska fakulteten.

Avgångsenkät till doktorander som ska disputerar görs också

Umeå universitet fokuserar dem som ska disputerar och genomför varje år en avgångsenkät. En av frågorna berör föräldrarnas utbildningsbakgrund. 2013 var svarsfrekvensen 78 procent och då hade 55 procent föräldrar med minst 3 års högskoleexamen. 2014 var svarsfrekvensen 80 procent och då hade 50 procent föräldrar med minst tre års högskoleexamen. I övrigt har ingen kartläggning genomförts.

Anledningar till att lärosäten inte kartlägger sina doktorander

Ett relativt vanligt svar är att högskolan är så liten att det inte behövs någon formell kartläggning av doktoranderna. Ett annat vanligt svar är att forskarutbildning precis har startats eller kommer att starta och att det därför inte har gjorts några kartläggningar ännu.

Under 2016 ska ytterligare aktiviteter genomföras

Handelshögskolan i Stockholm anställde 2015 en Diversity och Equality Manager som har till uppgift att genomföra kartläggningar på högskolan. En kartläggning av doktoranderna kommer sannolikt att genomföras under 2016.

Mälardalens högskola kommer att genomföra en kartläggning med hjälp av en doktorandenkät som genomförs av fakultetsnämnden tidig höst 2016.

Örebro universitet kartlägger till delar doktoranderna och ett beslut om genomförandet av en doktorandundersökning är fattat. Undersökningen ska troligen påbörjas under 2016.

Vilka åtgärder har lärosätena vidtagit de senaste två åren för att förbättra delaktighet och inkludering?

Nästan alla lärosäten anger att de under de senaste två åren vidtagit åtgärder för att förbättra delaktighet och inkludering för studenter. Av det fåtal lärosäten som inte vidtagit åtgärder anges antingen inga skäl, eller att inget gjorts utöver de stödåtgärder som är en del av ordinarie verksamhet. Det är alltså viktigt att beakta att svaren i denna fråga rör relativt nya åtgärder, och inte representerar det samlade utbudet av åtgärder för delaktighet och inkludering vid lärosätena. Det går därför inte att värdera omfattningen av åtgärderna gentemot något annat mått än nyligen vidtagna åtgärder.

Åtgärder för att förbättra delaktighet och inkludering för nya studenter

Ett mindre antal åtgärder för att förbättra delaktighet och inkludering för nya studenter under de senaste två åren beskrivs, antingen för att introducera studenter till lärosätet eller för att hjälpa studenter mer fortlöpande. Några nya former av välkomstaktiviteter beskrivs, ibland i samräde med studentkår och kommun. *Uppsala universitet* har till exempel börjat genomföra "välkomstringningar", där studenter ringer upp nyantagna för att hälsa dem välkomna och svara på frågor, ett personligt sätt att direkt möta nyantagna.

Några informationsinsatser för nya studenter beskrivs, som att ha börjat visa film om mångfald och likabehandling under studenternas första dag, eller vid terminsstart ha börjat dela ut broschyrer om särskilt pedagogiskt stöd vid lärosätet. Något vanligare är att lärosäten börjat ha mer omfattande introduktioner, en blandning mellan socialt fokus, på lärosätets värderingar och utbildningskultur och akademiskt fokus på studieteknik och repetitionskurser av viktiga ämnen. Ibland beskrivs att introduktioner genomförs även

i nära samverkan med studentkårer. I några fall beskrivs att faddrar och mentorer för nya studenter har börjat erbjudas. Exempel på att lärosäten har infört formella introduktioner för nya studenter finns. *Gymnastik- och idrotts-högskolan* kompletterade 2014 sitt introduktionsprogram med ett introduktionsmoment omfattande 1,5 högskolepoäng för samtliga programstudenter, med fokus på akademiskt skrivande och innebörden av högskolestudier. Vid *Göteborgs universitet* har Handelshögskolans alla grundprogram nu seminarier kring karriär och självledarskap som är integrerade i utbildningen.

Informationsåtgärder för att förbättra delaktighet och inkludering

Några lärosäten beskriver att deras kommunikationsenheter har sett över lärosätets informationsmaterial under de senaste två åren. Översynen av informationsmaterialet har gjorts med olika syften som att tilltala underrepresenterade grupper, erbjuda mer lättillgänglig information till nya och presumtiva studenter samt för att förbättra lärosätets information om lika-behandling. Vad gäller information om likabehandling lyfter några lärosäten att dess likabehandlingsplan kommunicerats till studenter och anställda, att nyanställda informerats om likabehandling vid sina introduktionsdagar, att lärosätets pedagogiska samordnare informerat fakulteter om normkritik eller att lärosätets lika- villkorsutskott ordnat föreläsningar och temadagar. Några informationsinsatser med funktionsnedsättning som fokus beskrivs, framförallt för personal.

Åtgärder som rör mångfald, normkritik och diskriminering

Några lärosäten lyfter fram att högskolepedagogiska kurser om normkritik, studenters upplevelse av bemötande, diskriminering och lika villkor införts. Även enstaka föreläsningar och seminarier på samma teman beskrivs. Ett fåtal lärosäten lyfter att faddrar och mottagningskommittéer nu utbildas om likabehandling, jämställdhet, diskriminering och trakasserier.

Vad gäller mångfald beskrivs enstaka insatser som mångfaldsdagar, improvisationsteater om inkluderande förhållningssätt på personaldagar, mångfaldsprojekt för att öka inkludering av alla studentkategorier och föreläsningar om mångfald. *Högskolan i Borås* lyfter att lärosätets studentombudsman och handläggare för studentsrättsliga frågor tillsammans nu har drop-in verksamhet för att diskutera studenters frågor samt ge stöd vid trakasserier och diskriminering. Andra enstaka åtgärder som beskrivs är att lärosätets policy nu stödjer likabehandling även för att hindra onödiga avhopp och för att studenterna ska få en lärosätesidentitet, att institutioner har fått medel avsatta för lika- villkorsaktiviteter och att sådana aktiviteter genomförts.

Åtgärder för att förbättra delaktighet och inkludering för HBTQ-personer

Mycket få specifika åtgärder för att förbättra delaktighet och inkludering för HBTQ-personer beskrivs. Men vid *Linköpings universitet* medfinansierade, och arrangerade, lärosätets strategigrupp för lika villkor och Forum

för genusvetenskap och jämställdhet under 2015 olika evenemang och aktiviteter med syfte att synliggöra och utmana heteronormativitet.

Åtgärder för delaktighet och inkludering avseende jämställdhet

Ett mindre antal lärosäten beskriver att åtgärder för delaktighet och inkludering ur ett jämställdhetsperspektiv vidtagits under de senaste två åren. De större åtgärder som beskrivs utformades för att möta specifika problem av olika omfattning, som att införa genussensitiv pedagogik i högskolepedagogiska kurser eller genomföra aktiviteter inom nätverk för kvinnliga ingenjörstudenter för att stärka kvinnliga studenter i en manlig miljö. *Uppsala universitet* anger att lärosätet tidigt låtit studenter möta kvinnliga föreläsare på en utbildning där kvinnorna är i minoritet både bland studenter och bland lärare. *Örebro universitet* har på central förvaltningsnivå drivit verksamhetsutveckling med fokus på jämlikhet och jämställdhet inom hela universitetsorganisationen för att öka inkludering bland medarbetare och studenter. Verksamhetsutvecklingen vid *Örebro universitet* innefattar informationsspridning, aktiviteter, utbildningar, föreläsningar, seminarier och samarbeten med studentkår och studentsektioner.

Åtgärder för att förbättra delaktighet och inkludering utifrån religion eller annan trosuppfattning

Gymnastik- och idrottshögskolan har ordnat ett tyst rum för studenter som vill dra sig tillbaka för meditation eller bön. I övrigt beskrivs inga åtgärder under de senaste två åren.

Åtgärder för studenter med utländsk bakgrund för att förbättra delaktighet och inkludering

Ett fåtal åtgärder för att förbättra delaktighet under de senaste två åren för studenter med utländsk bakgrund beskrivs. Åtgärderna rör lärosätets utbildningsutbud i första hand. Vid *Kungliga Musikhögskolan i Stockholm* erbjuds nu inom ramen för konstnärlig kandidat- och masterexamen i musik en specifik profil för sökande som bor i Sverige och har en hög kompetens och/eller bakgrund inom folk- och konstmusik från andra kulturer. *Malmö högskola* anger att det inom utländska lärares vidareutbildning (ULV) nu finns obligatoriska kurser som avser att skapa förståelse för svensk skola. Det finns även möjlighet till utökat stöd som utökad handledning, språkstöd och utökad undervisningstid.

Åtgärder för internationella studenter för att förbättra delaktighet och inkludering

Åtgärder som vidtagits för att förbättra inkludering och delaktighet för internationella studenter som vidtagits under de senaste två åren är att kurser ges även på engelska, att beredskap finns för att ge fler kurser på engelska, att lärosätet marknadsför sig på engelska webbsidor eller stött en dag där lärosätets internationella studenter presenterar sina respektive kulturer.

Åtgärder för studenter med funktionsnedsättningar för att förbättra delaktighet och inkludering

Personalutbildning som åtgärd för att förbättra delaktighet och inkludering för studenter med funktionsnedsättningar som vidtagits de senaste två åren

De personalutbildningar om funktionsnedsättningar som beskrivs kan ingå som ett moment i högskolepedagogiska kurser eller förekomma som internutbildning av personal. Fokus för utbildningarna kan vara en särskild funktionsnedsättning eller röra bemötande av studenter med funktionsnedsättning generellt. Målgruppen är lärare eller annan personal och utbildningen ges ofta av lärosätets egen personal.

Åtgärder för att förbättra delaktighet och inkludering för studenter med specifika funktionsnedsättningar som vidtagits under de senaste två åren

Några lärosäten lyfter att de genomfört åtgärder för studenter med dyslexi och ADHD. Enstaka lärosäten lyfter att hörslingor nu finns och att grundläggande information spelas in på teckenspråk. Ett lärosäte lyfter att det under de senaste två åren fortsatt sitt arbete med att anpassa sina lokaler.

Talsyntes och textade videoföreläsningar lyfts även fram som åtgärder som nyligen genomförts. Ett lärosäte lyfter att utbildning om tillgänglighet nu ingår i fadderutbildningen. Ett annat lärosäte har börjat erbjuda mentorskap för studenter med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och har även förstärkt sin samordnarfunktion med en halvtidstjänst. Några lärosäten lyfter att de börjat ge särskilt pedagogiskt stöd till studenter med funktionsnedsättning, och speciella enheter för detta har inrättats i flera fall. Dessa enheter beskrivs kunna erbjuda ett antal olika typer av stöd till studenter med funktionsnedsättning och stödja studenter som vill delta i internationellt utbyte.

Åtgärder för att förbättra delaktighet och inkludering för hela studentpopulationen de senaste två åren

Modeller på organisatorisk nivå för att öka genomströmning kan ha ett samband med delaktighet och inkludering

Genomströmning kan förstås som ett mått som påverkas av en mängd olika faktorer, däribland upplevelsen av delaktighet och inkludering vid lärosätet. Några olika specifika modeller för att förbättra genomströmning som initierats under de senaste två åren beskrivs. Framförallt beskrivs system för att fånga upp studenter med akademiska svårigheter, så kallade "early warning systems" och andra universitetsövergripande projekt för att följa studenter före, under och efter utbildningen. Vidare beskrivs andra åtgärder för att öka genomströmning, som att utveckla en minimipraxis vid lärosätet för preventiva insatser, implementera olika uppföljningsrutiner och använda studentenkäter för att öka kvaliteten på studiemiljön.

Pedagogiska åtgärder för att förbättra delaktighet och inkludering som vidtagits under de senaste två åren

En mängd olika enstaka pedagogiska åtgärder som vidtagits under de senaste två åren för att förbättra delaktighet och inkludering beskrivs. De pedagogiska åtgärder som beskrivs kan till stor del beskrivas som del av ett positivt standardutbud för studentstöd, som beskrivs mer i detalj senare i denna rapport. Det gäller kursguider som förtydligar studenters arbetsvillkor inom kurser, pedagogisk och teknisk nästsuppport, språkstöd i svenska och engelska, språkstödprogram, "Supplemental instruction", drop-in stöd i akademiskt skrivande och studieteknik. Mer ovanliga pedagogiska åtgärder som beskrivs är poänggivande kurser i studieteknik och karriär, inspirerande samtal för framgångsrika studier och samtal med studenter om kritiska förhållnings-sätt i grupparbete och att "göra sin röst hörd".

Möjlighet till samtal med lärosätets personal och studenter som åtgärd för att förbättra delaktighet och inkludering

Några åtgärder för att förbättra delaktighet och inkludering ger studenter möjlighet att samtala med lärosätets personal utanför direkta undervisningssituationer. Sådana samtal kan ske i form av kollektiva luncher och fikor med rektor. Studenter kan även ges möjlighet att i öppna kvalitetsforum diskutera inkludering och delaktighet direkt med lärosätets högskolelärare.

Sociala medier som åtgärd för att förbättra delaktighet och inkludering

Enstaka lärosäten nämner att de under de senaste två åren börjat använda sociala medier för att förbättra delaktighet och inkludering, antingen genom att öka sin närvaro i de forum där studenter är mest aktiva eller genom att låta studenters synpunkter påverka hur lärosätet marknadsförs i sociala medier.

Åtgärder avseende den fysiska miljön för att förbättra delaktighet och inkludering som vidtagits de senaste två åren

Gymnastik- och idrottshögskolan anger att lärosätet för att skapa en inkluderande miljö ordnat möjlighet att duscha enskilt för de studenter som så önskar.

Detta kan tyckas vara en relativt liten eller perifer insats, men vid UHR:s diskussionsforum framkom att vissa aspekter av frågan om allmänna sanitära utrymmen kan ha en stark betydelse för likabehandling. För transpersoner kan icke-könade toaletter behövas, för att minska studentens, tyvärr ofta befogade, rädsla för att ifrågasättas i sin könsidentitet. De som överhuvudtaget inte vill definiera sig som tillhörande ett binärt kön kan besväras av att tvingas använda könade toaletter. Rätten till sin kropp och hur den uppfattas kan vara viktig utifrån en stor mängd olika tillhörigheter och identiteter. Det är en relativt praktiskt enkel fråga att erbjuda könsneutrala toaletter. I slutändan är den enskilda studentens upplevelse avgörande, och den kan inte bestämmas av andra.

Normkritiska förhållningssätt är viktiga för kunskapsproduktion, likabehandling, breddad rekrytering och breddat deltagande

Normkritiska förhållningssätt har en stark koppling till likabehandlingsarbete, som i sin tur har betydelse för breddad rekrytering och deltagande. I UHR:s diskussionsforum beskrev representanter från flera grupper som omfattas av diskrimineringslagstiftningen typsituationer där högskolepedagogiken inte förmår omfatta deras erfarenheter. Detta kunde innebära att som student bli beskriven som aggressiv för att ha en annan synpunkt på kultur och historia än sin lärare, vilket upplevdes kunde leda till sämre betygsättning. Självzensur beskrevs även, till exempel val av neutrala uppsatsämnen som inte skulle kunna leda till kontroverser eller konflikter med handledare. Om studenter inte vågar vara intellektuellt fria i sina diskussioner eller val av ämnesfördjupning, kommer högskolans kunskapsproduktion att begränsas. Presumptiva sökanden kan avskräckas från att söka högskolan om den inte upplevs som en inkluderande plats.

Vid UHR:s diskussionsforum framkom även att individer av rädsla för diskriminering kan avstå ifrån att söka högskolestudier, eller inte orka genomföra studierna på grund av en kontinuerlig upplevelse av särbehandling och utanförskap. Det framkom även att studenter med utländsk bakgrund vars föräldrar har både svensk och utländsk högskoleutbildning kan avstå från högskolestudier eftersom deras föräldrar inte fått ett arbete som motsvarat deras utbildning. Dessa upplevelser är inte lösryckta exempel på individuella tendenser. En av tio högskolestuderande har blivit bemött på ett kränkande sätt i samband med sina studier, det är också vanligare att kvinnor och studerande som invandrat upplevt ett kränkande bemötande (CSN 2015).

En majoritet av lärosätena arbetar med normkritiska förhållningssätt inom ramen för högskolepedagogiska utbildningar

En majoritet av lärosätena anger att de arbetar med normkritisk pedagogik inom ramen för högskolepedagogiska utbildningar. Av diskrimineringsgrunderna är normkritisk pedagogik avseende kön, genus, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, social bakgrund och religion/annan trosuppfattning något vanligare än sexuell läggning, könsidentitet och ålder. Det som varierar mest mellan lärosäten i arbetet med normkritiska perspektiv är i första hand omfattningen av de högskolepedagogiska utbildningar som ges och utbildningarnas kontext och ramar. I vissa fall beskrivs insatser som inte i reell bemärkelse är högskolepedagogisk utbildning. Därför beskrivs lärosätenas arbete med normkritisk pedagogik utifrån de former det organiseras i.

Social bakgrund berörs inte i någon större utsträckning i normkritisk högskolepedagogik

Få av de normkritiska förhållningssätt som beskrivs inom normkritisk högskolepedagogik berör social bakgrund i någon större utsträckning, jämfört med det fokus som finns på diskrimineringsgrunderna. Det kan bero på att social bakgrund inte definieras som en diskrimineringsgrund och normkritik ofta sammanfaller med diskrimineringsgrunderna. Men social bakgrund är en av de faktorer som historiskt visat sig ha betydelse för arbetet med breddad rekrytering i Sverige. Även internationellt är social bakgrund en central dimension i arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. Som det är nu kan den psykologiska och sociala dimensionen av social bakgrund, den akademiska kulturens påverkan på studenter från studieovana hem, riskera att hamna i skymundan ur ett normkritiskt perspektiv.

Normkritiska förhållningssätt ingår i första hand i högskolepedagogiska kurser

Över en tredjedel av arbetet med normkritiska förhållningssätt inom högskolepedagogiska utbildningar bedrivs inom ramen för högskolepedagogiska kurser. Vanligt är att högskolepedagogiska grundkurser med normkritiskt innehåll är obligatoriska för nya lärare. Normkritik kan då utgöra en workshop, ett undervisningspass eller vara kontinuerligt integrerat i den högskolepedagogiska grundkursen. Normkritik kan även förekomma mer teoretiskt eller juridiskt, då främst i den högskolepedagogiska kursens litteratur eller som information om lagstiftningen om lika villkor.

Normkritiska förhållningssätt kan även läras ut interaktivt, i form av att fokusera på att synliggöra högskolelärares förgivettagande, pedagogiska metoder, undervisningssituationers och arbetsformers betydelse ur ett mångfaldsperspektiv (hur genus och mångfald "görs" eller påverkar interaktioner). Normkritiska förhållningssätt kan även vara ett möjligt ämne för en kursuppsats. Föreläsare i normkritik beskrivs komma både utifrån och inifrån lärosätet. Normkritik kan även ingå som en av slutexaminationerna på en högskolepedagogisk kurs. Oavsett omfattning är normkritik som en del av obligatoriska kurser för lärare en viktig markering av att lärosätet värdesätter mångfald.

Det är önskvärt att normkritik inte avgränsas till att följa diskrimineringslagstiftningen, utan även tydliggörs som något som är viktigt för breddad rekrytering och breddat deltagande. På så vis blir normkritik inte bara en fråga om att inte göra "fel". Att låta normkritik ingå i en högskolepedagogisk grundkurs, som följs av en högskolepedagogisk fördjupningskurs vid ett och samma lärosäte, erbjuder möjlighet till fördjupning och uppdatering. Vid *Umeå universitet* ingår till exempel normkritiska perspektiv i två kurser i universitetspedagogik och lärandestöd, en på basnivå och en fördjupningskurs.

Inte alla högskolepedagogiska kurser där normkritiska förhållningssätt ingår är obligatoriska för högskolelärare

Inte alla högskolepedagogiska kurser där normkritiska förhållningssätt ingår är obligatoriska. Om en högskolepedagogisk kurs inte är obligatorisk finns risken att erfarna, etablerade lärare inte uppdateras inom normkritik.

Förståelsen av normkritik blir då avhängigt eget intresse, erfarenhet och den närmsta akademiska miljöns förståelse av området.

Normkritik är ett kunskapsområde som uppdateras och vars utformning och innebörd direkt påverkar likabehandling, breddad rekrytering och breddat deltagande. En rapport från Sveriges förenade studentkårer (SFS) visar att 60 procent av landets lärosäten inte kräver att undervisande personal har högskolepedagogisk utbildning samt att två tredjedelar saknar riktlinjer för kompetensutveckling (Ahlsten 2015).

Svensk forskning antyder att forskning får företräde framför undervisning i högskolan, vilket vidmakthåller uppdelningen mellan undervisande och forskande lärare (Geschwind, och Broström 2015). Därför finns risken att valfria högskolepedagogiska kurser väljs bort av tidsskäl. Det kan även finnas en tidig selektionsprocess redan vid antagning till doktorandutbildning där doktorander redan från början ses som blivande forskare eller blivande högskolelärare (Angervall 2015). Därför bör lärosätena överväga hur de kan säkerställa att alla högskolelärare har en likvärdig kunskap om normkritiska förhållningssätt. Det kan göras genom att högskolepedagogiska kurser som berör normkritiska förhållningssätt görs obligatoriska även för redan anställda lärare. Alternativt kan lärosätet definiera vilken typ av tidigare högskolepedagogisk utbildning om normkritiska förhållningssätt eller annan erfarenhet som motsvarar den kunskap som nyanställda högskolelärare får genom obligatoriska högskolepedagogiska kurser.

Normkritiska förhållningssätt förekommer även inom högskolepedagogiska kurser för handledare

Högskolepedagogiska kurser inriktade mot handledare förekommer i långt mindre utsträckning än kurser riktade mot högskolelärare. Normkritik berörs i vanliga fall inom ramen för ett utbildningspass och kan innefatta handledning av både examensarbeten och forskarutbildning. Insatserna varierar från information om diskrimineringslagen till värderingsövningar och diskussioner om maktdimensioner som uttrycks i handledarrelationen, som till exempel ålder. Det är viktigt att säkerställa att handledare genomgått någon form av högskolepedagogisk utbildning om normkritik, då relationen mellan student och lärare intensifieras när läraren antar rollen som handledare och förlängs i tid.

Andra former för att förmedla normkritiska förhållningssätt fyller delvis en annan funktion än högskolepedagogiska kurser

Efter högskolepedagogiska kurser är workshoppar och seminarier de vanligaste formerna för att förmedla normkritiska förhållningssätt. I workshopparna deltar inte bara högskolelärare, utan också ofta andra personalgrupper, ibland även studenter. Innehållet behandlar vanligtvis normkritik generellt, diskrimineringslagstiftningen i stort eller enskilda diskrimineringsgrunder.

Seminarier i normkritiska perspektiv arrangeras främst för anställda, ibland även för studenter. Kompetensutveckling står ofta i fokus. Ibland är

problematisering målet, ibland nätverkande. Fortbildningsdagar som form beskrivs främst för lärare och personal, inte studenter. I övrigt beskrivs personalutbildningar, föreläsningar med normkritiska perspektiv för både personal och studenter, lunchmöten för anställda, normkritiska diskussioner i kollegiet och konsultationer med intern kompetens och inbördes utvärdering, så kallad "peer evaluation" (Thomas m.fl. 2014). Inbördes utvärdering innebär att högskolelärare observerar varandras undervisning och ger varandra återkoppling, vilket skulle kunna vara ett värdefullt normkritiskt komplement till högskolepedagogiska utbildningar. Inbördes utvärdering bejakar högskolans behov av självständighet, gör normkritiska förhållningssätt till en levande pedagogisk angelägenhet. Genom inbördes utvärdering kan ett lärosätes kollegium tillsammans utveckla pedagogiska förhållningssätt som utgår ifrån lärosätets egen kultur, inriktning och eventuella förändringsbehov. *Handelshögskolan* anger till exempel att fakulteten arbetar med egna "peer evaluations" av hur lektioner och föreläsningar genomförs ur ett Gender Awareness-perspektiv.

Flera av de insatser som ges blandar studenter och personal vid lärosätet, är relativt avgränsade, inte meriterande, inte obligatoriska, och kan därför inte fullt ut ersätta högskolepedagogiska kurser. Däremot har de en viktig kompetensvidmakthållande funktion och visar att normkritik prioriteras vid lärosätet. Vad gäller personalutbildningar har de också en viktig innebörd genom att betona högskolan som organisation och därmed breddas frågan. *Umeå universitet* anger att en tre terminers internutbildning gavs 2014-2015 om att undervisa makt- och könsmedvetet där två tredjedelar av personalen deltog. Utbildningen innehöll en teoretisk bas och pedagogisk tillämpning, bland annat genom ett normkritiskt perspektiv och utgångspunkt i diskrimineringsgrunderna.

En reflektion är att översikt av litteraturlistor utifrån normkritiska perspektiv ibland nämns, men då ofta genomförs på studenters initiativ eller överläts till studentkårer. Men det är högskolans ansvar att se till att kurslitteratur inte innehåller diskriminerande formuleringar och inkluderar multipla kunskapsperspektiv. Signalen riskerar att bli att frågan bara kommer från studenterna, och därmed inte integreras i högskolans värld.

Inga former för att förmedla normkritiska förhållningssätt utesluter varandra, utan erbjuder värdefulla komplement

En amerikansk forskningsrapport baserad på attitydenkäter med 1500 universitetslärare, fann att lärarna, varav majoriteten var vita, värderade etnisk mångfald i klassrummet och i sina forskningsgrupper och upplevde att de själva lärde sig av denna mångfald (Alger m.fl. 2000). Däremot utvecklade bara en tredjedel av lärarna sin undervisning för att omfatta mångfald och bara en av tio upplevde att mångfald inom fakulteten påverkade deras egen forskning. Kvinnliga lärare, lärare från etniska minoriteter och lärare med liberala värderingar såg mer positivt på mångfald. Att mångfald berikar högskoleundervisning är sannolikt utifrån att akademisk metod bygger på att beakta och pröva en mängd olika perspektiv på kunskap. Däremot kommer en sådan utveckling att vara avhängig i vilken mån högskolepedago-

giken utvecklas från en abstrakt välvilja till konkreta pedagogiska metoder för att utnyttja mångfaldens fördelar. Sammanfattningsvis behövs både högskolepedagogiska grundkurser och fördjupningskurser, kompetensvidmakthållande insatser och kunskapsfördjupande insatser inom högskolan för att normkritiska förhållningssätt ska kunna integreras i högskoleundervisningen och inom organisationerna. Högskolesektorn är själv en stor producent av normkritisk kunskap och har därför mycket gratis i termer av kompetens, en i det närmaste unik möjlighet att se normkritiska förhållningssätt inom högskolepedagogik som en intellektuell, kunskapsfrämjande utmaning, och inte ett påtvingat måste.

Vilka rutiner finns vid lärosätena för att i ett tidigt skede identifiera studenter i behov av stöd?

I stort sätt alla lärosäten anger att de har rutiner för att i ett tidigt skede fånga upp problem när det gäller studenter i behov av stöd. Vid drygt två tredjedelar av lärosätena finns rutiner som är lärosätesövergripande. Vid några lärosäten finns både lärosätesövergripande rutiner och rutiner på vissa fakulteter eller institutioner. Enstaka lärosäten anger att identifieringen av studenter i behov av stöd, utifrån den enskilde studentens behov och förutsättningar sker på utbildningsnivå.

Vid flera lärosäten är rutiner för att fånga upp problem i ett tidigt skede begränsade till rutiner för samordning av stöd till studenter med funktionsnedsättning.

Information till nyantagna studenter om möjligheter till stöd den vanligaste insatsen

Majoriteten av lärosätena hänvisar till olika typer av proaktiva och förebyggande insatser. Huvudsakligen handlar det om information till studenterna om möjligheter till stöd. Informationen riktas huvudsakligen till nyantagna studenter i samband med terminsstart, exempelvis via informationsbrev, hemsidan, mottagningsaktiviteter, fadderverksamheter eller träffar med studievägledaren eller med samordnaren för studenter med funktionsnedsättningar. De nyantagna studenterna informeras om att stöd av olika karaktär kan erbjudas, exempelvis när det gäller akademiskt skrivande, studieteknik eller muntlig framställning.

Ansvar för att identifiera studenter i behov av stöd ligger på olika funktioner

• Studievägledare

Några lärosäten lyfter fram studievägledarnas roll när det gäller stöd till studenter. Studievägledarna arbetar med olika typer av stödaktiviteter i form av bland annat föreläsningar och kurser i exempelvis tidshantering eller karriärplanering. Studievägledarnas roll är också att följa upp studenternas studieresultat och vid behov erbjuda stöd till dem som avviker från studieplanen.

- **Studenthälsan**

Några lärosäten anger att det finns ett samarbete mellan lärosätet och studenthälsan för att fånga upp studenter i behov av stöd. Studenterna erbjuds stöd antingen inom studenthälsans regi eller genom att de lotsas vidare till exempelvis koordinators för studenter med funktionsnedsättning eller studievägledningen. I vissa fall finns det ett etablerat samarbete mellan studenthälsan och studentkåren.

- **Lektorer och programansvariga**

Det förekommer också vid enstaka lärosäten att det är lektorer och programansvariga som har ett ansvar att fånga upp studenter vid behov av särskilt stöd.

- **Mentorsverksamhet**

Vid enstaka lärosäten finns det en mentorsverksamhet där lärare vid lärosätet är mentorer åt studenterna. Mentorerna har en studievägläsningsfunktion och det är de som ska identifiera studenter i behov av stöd.

- **Studerandeombud**

Vid ett lärosäte finns studerandeombud, som har en samordnande funktion mellan akademierna, studenthälsan och övriga stödfunktioner vid lärosätet. Studerandeombudets roll är bland annat att hjälpa enskilda studenter att snabbt få tillgång till rätt hjälp. Därutöver fungerar utbildningsledarfunktionen vid de olika utbildningsprogrammen som första kontaktpunkt.

Vid några lärosäten görs uppföljningar av studieresultat

Några lärosäten anger att det finns rutiner vid det egna lärosätet för uppföljning av studieresultat av förstaårsstudenter med syfte att fånga upp studenter som inte klarar studierna. Tillvägagångssättet kan variera. Studenterna erbjuds bland annat individuellt samtal, alternativa studiegångar, särskilt stöd och hjälp med motivation och studieteknik. Uppföljningarna kan också leda till att individuella studieplaner upprätthålls. Vid några lärosäten finns det så kallade spärrkurser för att i god tid se om studenten ska ges möjlighet att klara uppflyttningskraven. Ett lärosäte hänvisar till att det görs regelbundna kurs- och programutvärderingar som kan tjäna som signal om det skulle vara särskilt problematiskt i ett visst delämne eller en viss disciplin. Vid ett lärosäte får studenter som väljer att avbryta sina studier i samtal med en studievägläsnare fylla i en avbrottsblankett och motivera skäl för avbrottet.

Enstaka lärosäten har byggt upp ett eller håller på med att bygga upp ett så kallat *"Early Warning System"*, som innebär att studenterna följs upp på ett systematiskt sätt. *"Early Warning System"* är ett verktyg för uppföljning av studieresultat i syfte att så tidigt som möjligt kunna identifiera studenter i riskzonen och erbjuda dem stöd.

Enstaka lärosäten framhåller att de genom sin litenhet har god överblick när det gäller studenternas behov av stöd

Vid ett lärosäte revideras doktorandernas studieplaner årligen

Vid ett lärosäte görs en årlig revidering av samtliga individuella studieplaner för doktoranderna. I det sammanhanget kan behov av stöd identifieras och följas upp.

Vilka rutiner finns vid lärosätena för att fånga upp fakulteter eller institutioner med utvecklingsbehov när det gäller stöd till studenter?

Drygt hälften av lärosätena anger att de har rutiner för att fånga upp fakulteter eller institutioner med utvecklingsbehov när det gäller stöd till studenter. Utformningen av rutinerna varierar mellan olika lärosäten.

Några lärosäten anger att eventuella brister vid fakulteter eller institutioner fångas upp vid ledningsgruppsmöten¹⁴ där behovsfrågor diskuteras.

Enstaka lärosäten anger att de arbetar med dialogen som ett grundläggande verktyg på alla nivåer inom verksamheten för att uppmärksamma organisatoriska brister. Dialoger genomförs systematiskt på institutions-, fakultets- och rektorsnivå. Vid *Kungliga Tekniska högskolan* genomförs ledningen tre dialoger med högskolans skolor. Vid dessa dialoger diskuteras bland annat genomströmning och examination, det vill säga hur det går för skolans programstudenter. Diskussionen förs med utvecklingsplan, handlingsplan, aktuella utfall och aktuell statistik som grund, varför skolans arbete med studenterna kan utvärderas i dialog. Högskolans likabehandlingsplan föreskriver också uppföljning i dessa frågor.

Ett fåtal lärosäten anger att utvecklingsbehov fångas upp via fakulteternas uppföljningar av studenternas resultat. Några lärosäten hänvisar till kursutvärderingar eller enkäter riktade till studenter. Resultaten kan synliggöra utvecklingsbehov på institutions- eller fakultetsnivå och leda till förbättringsinsatser. Utvecklingsbehoven kan även fångas upp i samtal med studenter. Det kan ske genom ett samarbete med studentkåren, en verksamhet med mentorer, via studenthälsan eller genom studentrepresentation i beslutande organ, nämnder och kommittéer.

Enstaka lärosäten anger att en särskild enhet vid lärosätet, oftast en pedagogisk enhet eller studentavdelningen är ansvarig för att åtgärda eventuella organisatoriska brister eller problem på en fakultet eller institution. Det kan handla om bland annat konsultativt stöd inom olika områden eller utbildningar när det gäller exempelvis pedagogisk utveckling eller lika villkors- och tillgänglighetsfrågor. Det finns alltså inte rutiner vid dessa lärosäten för att fånga upp fakulteter eller institutioner med utvecklingsbehov när det gäller stöd till studenter i den meningen att man centralt systematiskt bedömer det

14. Vid *Handelshögskolan i Stockholm* behandlas frågorna i högskolans högsta akademiska beslutande forum, Faculty and Program Board.

stöd institutionerna erbjuder. Det är fakulteterna eller institutionerna själva som kontaktar den ansvariga enheten vid behov för att beställa insatser som syftar till att utveckla stödet till studenter.

Uppföljningen av fakulteternas eller institutionernas behov sker i enstaka fall via studievägläsnätverk vid lärosätet eller via institutions- och fakultetsrepresentanterna i Lika villkorsgruppen eller motsvarande.

Några lärosäten hänvisar till sin litenhet och anger att eventuella problem kan lösas utan formella rutiner.

Vid enstaka lärosäten uppmärksammas organisatoriska brister via "*Early Warning System*".

Vilka åtgärder för studenter i behov av stöd finns det vid lärosätena?

De åtgärder för studenter i behov av stöd som lärosätena beskriver kan ha en koppling till breddat deltagande, men kan också förstås som en del av högskolesektorns uppdrag i stort. Enligt 1 kap. 11 § högskoleförordningen ska högskolorna "[...] ansvara för att studenterna har tillgång till hälsovård, särskilt förebyggande hälsovård som har till ändamål att främja studenternas fysiska och psykiska hälsa. Högskolorna ska även ansvara för andra uppgifter av studiesocial karaktär som stöder studenterna i deras studiesituation eller underlättar övergången till arbetslivet samt för att studenterna i övrigt har en god studiemiljö". På samma sätt som rekrytering och breddad rekrytering ibland sammanfaller, men ibland helt saknar koppling, är sambandet mellan stöd och breddat deltagande inte linjärt. Stöd är inte alltid breddat deltagande, och breddat deltagande innebär inte alltid stöd. Stöd bör i sammanhanget breddat deltagande inte förstås som att det åtgärdar brister hos studenter från underrepresenterade grupper, utan anpassar högskolemiljön efter andra behov än den historiskt utformats för.

Akademiskt skrivande, språkstöd och mentorsprogram är de vanligaste akademiska stödåtgärderna

Hälften av alla stödåtgärder som är tillgängliga för alla studenter berör konkreta färdigheter som är nödvändiga för att genomföra högskolestudier. Nästan alla lärosäten erbjuder studenter stöd i akademiskt skrivande. Språkstöd i svenska erbjuds av en majoritet av lärosätena. Över hälften av lärosätena erbjuder språkstöd i engelska samt olika mentorsprogram.

Hälften av övriga stödåtgärder som är tillgängliga för alla studenter är kopplade till psykosocial hälsa, som kan påverkas negativt av att studera vid högskolan, eller påverka studier. I något fall anges att organiserad stödverksamhet för studenter saknas, men att enskilda högskolelärare gör stora insatser för enskilda studenter. Högskolelärare har en viktig roll i att uppmärksamma stödbehov, men det finns nackdelar med att inte ha organiserat stöd. Studenter kan vara rädda för att be betygsättande lärare om stöd, behov riskerar att inte fångas upp i tid, enskilda lärare kan överbelastas och rätten till stöd inte bli tydlig eller likvärdig. UHR:s uppfattning är därför att

det inte bör åligga enskilda högskolelärare att ha ensamt ansvar för att upptäcka stödbehov och åtgärda dessa.

En rad andra akademiska stödåtgärder erbjuds, fokus på studieteknik är vanligast

Efter akademiskt skrivande är hjälp med studieteknik den vanligaste stödåtgärd som inte har psykosocial karaktär. Stöd i studieteknik erbjuds i form av föreläsningar, kurser och workshops och ges oftast av studievägledare, studenthälsa eller studieverkstäder. Ett omfattande grepp tas vid *Högskolan i Skövde* där högskolans studentstödsfunktion tillhandahåller en högskolepoänggivande studieteknikkurs.

Lärosätenas bibliotek verkar fylla en stor pedagogisk funktion, särskilt rörande språk och informationssökning. Digitala språkstödsprogram erbjuds antingen på lärosätets datorer eller för privat nedladdning av studenter, och verkar bli allt vanligare. Utökad individuell handledning för studenter som har svårt att bli godkända beskrivs av vissa lärosäten, och ges då av högskolelärare, lärosätets bibliotek eller studie- och språkverkstäder. Även stödåtgärder som avser kommunikation och retorik, som ges av resurscenter och studieverkstäder, beskrivs. Karriärrådgivning uppfattas av några lärosäten som en stödform, och dessa svar beskriver föreläsningar, kurser och workshops inom områden som cv-granskning, intervjuuträning och karriärplanering. Karriärrådgivning kan även integreras i undervisning och når då alla studenter på en kurs, oavsett bakgrund. Vid *Högskolan i Borås* kan till exempel kursansvariga lärare beställa en integrerad karriärföreläsning, som sedan ingår i ordinarie kurs.

Sammantaget väcker organisationsformerna för det akademiska stöd lärosätena beskriver mer frågor än insatserna i sig, som överlag är mycket relevanta. Internationell forskning poängterar vikten av att högskolepedagogik anpassas till målgrupperna för breddad rekrytering. Det finns en möjlighet att pedagogiska stödåtgärder placerade utanför undervisningssituationen ersätter utvecklingen av en inkluderande högskolepedagogik. Högskolepedagogiken riskerar då att förbli väsentligt oförändrat, och andra funktioner överta delar av det högskolepedagogiska utvecklingsarbetet. För att motverka en sådan utveckling är det viktigt att överväga hur undervisningen pedagogiskt förhåller sig till akademiskt skrivande och informationssökning, för att klargöra när stöd utanför ordinarie undervisning ska ges.

Stödåtgärder kopplade till psykosocial hälsa berör främst stress och talängslan

Generellt förmedlas psykosociala stödåtgärder via lärosätenas studenthälsovård. De vanligaste psykosociala stödåtgärder som erbjuds är stresshantering samt relaterade problem som uppskjutande och tentaångest, och talängslan, i form av "våga tala" kurser. Att åtgärda stress är viktigt, eftersom stress har ökat bland svenska studenter sedan 2013, är studenter vanligaste hälsobesvär, och mer vanligt bland kvinnor (CSN 2015). Några lärosäten erbjuder även stödåtgärder för att höja studenters självkänsla. Ett fåtal lärosäten erbjuder individuella stödsamtal eller kortare terapeutkontakt.

Få preventiva insatser beskrivs som rör alkohol, men *Högskolan i Skövde* ger studenter möjlighet att via internet fylla i livsstilstester. Terminsvis skickas mejlenkäter till högskolans studenter med frågor om alkoholvanor samt stress, vilket sannolikt fungerar som en medvetandehöjande intervention. Preventiva insatser rörande alkohol och droger är av stort värde eftersom kopplingen mellan stress och alkohol är välbelagd och studentlivet i sig kan innebära risk för skadligt bruk av alkohol¹⁵.

Stödåtgärder med breddat deltagande som uttalat perspektiv, särskilt för nya studenter, kan utvecklas

Få specifika stödinsatser beskrivs som har breddat deltagande i termer av retention och genomströmning som uttalat perspektiv. Det kan bero på det universella perspektiv på lösningar som historiskt sett genomsyrar det svenska samhället och därigenom även den svenska högskolan (Johansson med flera 2005). Samtidigt visar internationell forskning att målgrupperna för breddad rekrytering kan ha erfarenheter och behov som kräver speciellt utformade stödinsatser. Kvinnor kan till exempel behöva stöd kontinuerligt under alla faser i sitt akademiska liv på grund av den akademiska strukturen, med andra ord är stöd i att bli klar med sin utbildning inte nog (Mirza, Heidi Safia 2006, Villasenor m.fl. 2013).

Ett sätt att adressera gruppsspecifika behov är att som *Örebro universitet* forma ett universitetsinternt nätverk för kvinnor inom forskning, som bland annat erbjuder mentorskap till forskarstuderande. Internationellt är åtgärdsinriktade studier av faktorer som påverkar genomströmning vanliga (Jones och Braxton 2010). Det är därför oväntat att få riktade stödsinsatser beskrivs som har retention och genomströmning som uttalat perspektiv. Men *Kungliga Tekniska högskolan* erbjuder "*supplemental instruction*" i kurser med svag genomströmning, vilket är ett sätt att utforma åtgärder med breddat deltagande i fokus.

Internationellt är nya studenter en prioriterad grupp för att öka retention, och forskning antyder att stöd som ges under första högskoleterminen är viktigt men sedan avtar i betydelse (Cholewa och Ramaswami 2015). Ett fåtal stödinsatser specifikt inriktade mot nya studenter beskrivs. *Högskolan Väst* anordnar en högskoleintroduktion för alla nybörjarstudenter med syfte att skapa trygghet och gemenskap kring studiestarten, ett samarbete mellan högskolans institutioner, förvaltning och studentkåren. I anslutning till studenternas första kurs erbjuds även en föreläsning i studieteknik, som också streamas.

Det är UHR:s uppfattning att insatser för breddat deltagande specifikt för nya studenter är viktigt. Särskilt proaktiva insatser som omfattar alla nya studenter, fokuserar på både studietekniska och sociala aspekter av högskolestudier samt löper under hela studentens första termin kan vara av värde.

15. Skadligt bruk definieras av World Health Organisation som att en individ upplever psykisk eller fysisk skada till följd av alkoholkonsumtion, vilket inte ska förväxlas med alkoholberoende.

Ämnesstöd och programspecifika stödåtgärder vanligast inom naturvetenskap och teknik

Stöd i matematik erbjuds av något mindre än en fjärdedel av lärosätena, men är ändå den vanligaste formen av ämnesspecifika stödinsatser. Matematikstöd är framförallt tillgängligt för studenter som läser ämnen med inriktning på naturvetenskap och teknik, i något enstaka fall ges matematikstöd även för ekonomi- och lärarutbildningar. Enstaka mentorprogram som är specifika för civilingenjörsutbildningar beskrivs. Personligt stöd i uppsatsskrivande för masterstuderande beskrivs i något fall. Studenter inom program som leder till generell examen erbjuds vid ett lärosäte stöd i arbetet med sin kompetensportfölj. I andra fall beskrivs att enstaka institutioner håller egna föreläsningar i studieteknik. Även "våga-tala" handledning kan erbjudas lokalt.

Få specifika stödinsatser för internationella studenter

Enstaka stödinsatser riktade mot internationella studenter beskrivs. Till exempel bygger *Kungliga Tekniska högskolan* upp ett Academic Resource Center (ARC) som erbjuder kurser i svenska för utbytes- och masterstudenter samt matematikstöd, karriärstöd, hjälp med informationssökning och studieteknik. Stöd som även betonar sociala aspekter av studielivet skulle kunna gagna internationella studenter, som inte bara behöver förhålla sig till att vara studenter utan också till att skapa nätverk i ett annat land.

Vilka stödåtgärder finns det vid lärosätena för att förbättra villkoren för studenter med funktionsnedsättning som utgör hinder i studiesituationen?

Bristande tillgänglighet är enligt 3 kap. 14 § diskrimineringslagen (2008:567) en form av diskriminering, en person med funktionsnedsättning missgynnas om en verksamhet inte vidtar skäligen tillgänglighetsåtgärder för att personen kommer i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Av diskrimineringslagen framgår vidare att universitet och högskolor ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de studenter som deltar i eller söker till högskolan, oavsett bl.a. funktionsnedsättning. Stödåtgärder för studenter med funktionsnedsättning är alltså reglerade i lag, och samtidigt viktiga både för breddad rekrytering och breddat deltagande. Om högskolemiljön inte är tillräckligt anpassad, eller uppfattas som för svår att anpassa, kan presumtiva sökande avskräckas.

Gemensamt för de flesta stödåtgärder som beskrivs är att de kräver dokumenterad funktionsnedsättning, utformas i samråd med lärosätenas samordnare, men godkänns av kursens examinator. Vid UHR:s diskussionsforum och hearings framkom att studenters intyg kan behöva förnyas vid högskolestudier, eftersom funktionsförmåga kan skifta över tid, till exempel vid neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. I sådana lägen blir stöd, och däri-

genom tillgänglighet och breddat deltagande, avhängigt en medicinsk och administrativ process som både kan innebära kostnader och fördröjningar. Det är därför viktigt att fungerande rutiner finns för att säkra tillgänglighet. Flera lärosäten beskriver också vikten av att studenter har god framförhållning inför att inleda studier. Givet att besked om antagning kan dröja, kan det dock finnas situationer där framförhållning är mindre möjligt, vilket kan påverka breddad rekrytering negativt. Hur stöd till studenter med funktionsnedsättning fungerar i termer av ett fungerande mottagar- och tillhandahållandeperspektiv lyfts även i en svensk rapport som ett område som behöver beforskas (Larsdotter Frid och Krantz 2012).

Stödåtgärder för att förbättra villkoren för studenter med funktionsnedsättning som utgör hinder i studiesituationen

Anpassad examination är en av de vanligaste stödåtgärderna för att förbättra villkoren för studenter med funktionsnedsättning

En majoritet av lärosätena beskriver alternativa examinationsformer som stödåtgärd för studenter med funktionsnedsättning som utgör hinder i studiesituation. Alternativ examination kan innebära större formmässiga anpassningar, som utökad tentamenstid, att tentera enskilt, tentera i mindre grupp, kontrollskrivning eller att få göra hemtentamen. Alternativ examination kan även röra hur svar ges, som att ta en muntlig tentamen istället för skriftlig, göra muntlig komplettering istället för skriftlig, att få skriva på svenska istället för engelska på mastersnivå. Det kan även röra sig om att få skrivhjälp och tillgång till dator under examination, med stavningsprogram eller program för talsyntes.

Mentorskap och anteckningsstöd erbjuds av den större delen av lärosätena som stödåtgärd för studenter med funktionsnedsättning

Drygt två tredjedelar av lärosätena erbjuder även mentorskap, med fokus på studieteknik och personligt stöd. Mentorerna beskrivs som erfarna studenter eller specialister. En mindre del av mentorstödet utgörs av medstudenter, alltså arvoderade kurskamrater. Två tredjedelar av lärosätena lyfter fram att studenter med funktionsnedsättning kan erbjudas anteckningshjälp som stödåtgärd. Den vanligaste formen är att en kurskamrat avlönas för att ta anteckningar och sedan kopierar anteckningarna. Alternativt får studenten ett kopieringskort för att kostnadsfritt själv kunna kopiera anteckningar. Vid UHR:s hearing framkom att anteckningsstöd med hjälp av en kurskamrat kan innebära stigmatisering om studenten själv måste kontakta en kurskamrat och gå ut med sin funktionsnedsättning. Det är därför önskvärt att studenter om de så önskar får hjälp av lärosätet att arrangera anteckningsstöd anonymt utan att behöva utpekas.

Anpassad fysisk studiemiljö är en mindre vanlig stödåtgärd för studenter med funktionsnedsättning

Ett mindre antal lärosäten lyfter fram att deras lokaler är alltigenom tillgängliggjorda för studenter med rörelsehinder. Bristande fysisk tillgänglighet påverkar både breddad rekrytering och breddat deltagande entydigt

negativt. Det förekommer att lärosäten i sin information till studenter anger att en del av lärosätets lokaler inte är tillgängliga och att det är studentens ansvar att informera sig om vilka det rör. Detta sänder en signal som riskerar att vara avskräckande. I den mån lärosätet inte tillgängliggjort lokaler måste lösningen på detta för den enskilda studenten komma från lärosätet. Andra stödåtgärder som berör den fysiska studiemiljön i vid bemärkelse beskrivs även. En dryg fjärdedel av lärosätena lyfter fram att deras hörsalar är utrustade med hörselslingor. Några lärosäten erbjuder bärbara hörslingor. Enstaka lärosäten lyfter fram att de erbjuder vilorum, allergirum, egen ateljé eller särskilda lokaler för studenter med funktionsnedsättningar. Några lärosäten erbjuder lån av arbetsstol och höj- och sänkbara arbetsbord.

Utökad handledning och anpassad studiegång som stödåtgärd för studenter med funktionsnedsättning

Två femtedelar av lärosätena lyfter fram att de erbjuder utökad eller särskild handledning, vanligt förekommande är språkhandledning i anslutning till större självständiga arbeten. Även handledning i form av *"supplemental instruction"* från äldre studenter förekommer. Några lärosäten lyfter att individuella studieplaner kan anpassas vid behov. Ett lärosäte lyfter även att lärosätets institutioner efter pedagogiska bedömningar i relation till lärandemål och kursplan kan erbjuda alternativa uppgifter. Det är dock osannolikt att inte fler lärosäten vid behov skulle erbjuda anpassad studiegång. Att anpassad studiegång inte lyfts fram mer kan bero på hur frågan tolkats i termer av vad en stödåtgärd är.

Tillgängliggjorda läromedel som stödåtgärd för studenter med funktionsnedsättning som utgör hinder i studiesituationen förmedlas via Myndigheten för tillgängliga media

Den större delen av lärosätena lyfter fram studenters möjlighet att låna eller beställa tillgängliggjorda läromedel via lärosätets bibliotek från Myndigheten för tillgängliga media (MTM). Vanligt är att kurslitteratur finns tillgänglig som talböcker, e-textböcker och punktskriftsböcker, eller kan beställas av lärosätet från MTM som nyproduktion. Vissa lärosäten anger att lärosätet självt kan bekosta inläsningar för studenters räkning om nyproduktion genom MTM tar för lång tid. Några lärosäten lyfter fram att de även erbjuder program för talsyntes, förstoringsprogram och översättningspennor.

Digitalt stöd och tekniska hjälpmedel som stödåtgärd för studenter med funktionsnedsättning

En fjärdedel av lärosätena lyfter fram digitala stödprogram, främst rättstavningsprogram. I vissa fall anges att studenten även kan ladda ner programmen till sin privata dator. Enstaka lärosäten anger även att de har datorer och diktafoner för utlån till studenter.

Stödåtgärder för att förbättra villkoren för studenter med specifika funktionsnedsättningar

Hälften av lärosätena lyfter att teckenspråkstolkning på studentens begäran arrangeras med hjälp av lärosätets samordnare. Skrivtolkning för hörselnedsättning lyfts fram av en fjärdedel av lärosätena.

För studenter med dyslexi som utgör hinder i studiesituationen beskrivs stödåtgärder som heltidsanställd dyslexipedagog, specialanpassat stöd i studieteknik, särskild hjälp från lärosätets språkverkstad, stödundervisning och möjlighet att utredas för dyslexi vid lärosätet. Vid *Lunds universitet* har enheten för pedagogiskt stöd kapacitet att genomföra pedagogiska läs- och skrivutredningar för att identifiera eventuell dyslexi. Universitetet erbjuder utredningen som ett medel för att undvika indirekt diskriminering. Att få möjlighet att utredas av universitetet har fördelen att det kan ge en snabbare bedömning av studentens behov i studiesituationen.

För studenter med rörelsehinder lyfter enstaka lärosäten att rullstol finns för utlåning, samt att skrivhjälp kan ordnas vid skriftliga uppgifter och examinationer

För studenter med synnedsättning lyfter enstaka lärosäten personlig campusorientering, tillgång till punktdisplay, digital kamera som möjliggör förstoring och större dataskärmar, samt syntolkning.

Studenter med särskilda behov eller funktionsnedsättning som vill delta i internationella utbytesprogram erbjuds främst information och kontaktpersoner

Den vanligaste formen av stöd för studenter med särskilda behov eller funktionsnedsättning som vill delta i internationella utbytesprogram är att lärosätet erbjuder en speciell kontaktperson, vilket över två tredjedelar av alla lärosäten gör. Nära två tredjedelar av alla lärosätena informerar även sina studenter om möjligheten att få externt ekonomiskt och praktiskt stöd.

En stödåtgärd som beskrivs är att lärosätets internationella koordinatörer samarbetar med Funka. En annan att lärosätet ger rekommendationer till det universitet studenten vill studera vid som beskriver de stödformer studenten erhållit tidigare. *Högskolan i Skövde* anger att möten inför utlandsstudier och möten för återvändare från utlandsstudier sker i samverkan mellan studie- och karriärvägledare samt studentkurator. Ett fåtal lärosäten anger att de inte ger något stöd till studenter med funktionsnedsättning för att delta i internationella utbyten, eftersom detta inte varit aktuellt.

Stödjande aktiviteter för att underlätta studenternas övergång till arbetsmarknaden

Lärosätenas stöd till studenterna för att underlätta deras övergång till arbetsmarknaden är av stor betydelse generellt sett. För underrepresenterade grupper är det av särskilt stor betydelse eftersom de ofta inte har till-

gång till samma kontaktnät som mera traditionella studenter. Det var också något som aktualiserades under UHR:s diskussionsforum, där önskemål om konkret information från lärosätena om det framtida yrket och dess villkor lämnades av flera deltagare från underrepresenterade grupper.

Stor variation av stödjande aktiviteter på lärosätena

Variationen av stödjande aktiviteter som syftar till att underlätta studenternas övergång till arbetsmarknaden är stor. Det finns lärosäten som genomför enbart några få aktiviteter och lärosäten som genomför en stor mängd aktiviteter. Vissa typer av aktiviteter förekommer på samtliga lärosäten, andra på bara några få. Merparten av lärosätena ordnar praktikplatser och möten med arbetsgivare och alumner. Mer än hälften av lärosätena anordnar inspirationsdagar och möten med forskare. Hälften av lärosätena har mentorsprogram. Ett litet fåtal lärosäten har förändrat kursplaner för att ge verktyg för ökad egenföretagarverksamhet. Det görs också en mängd andra aktiviteter, från karriärseminarier och karriärplaneringskurser, informationsinsatser, individuell vägledning, samarbete med företag och företagsacceleratorer, satsningar på entreprenörskap till ökad arbetsmarknadsanknytning i utbildningar.

Mentorsprogram och praktikplatser med humanistisk och samhällsvetenskaplig inriktning

Kartläggningen visar att det fanns ett antal aktiviteter som riktades mot andra studentgrupper än tekniska, ekonomiska och naturvetenskapliga inriktningar.

Högskolan i Borås mentorsprogram är ett bra exempel på ett mentorsprogram som vänder sig till programverksamhet inom områden som tidigare inte varit i fokus för mentorsprogram, nämligen lärarprogrammen och bibliotekarieprogrammet. *Göteborgs universitet* å sin sida har inrättat praktikplatser med humanistisk och samhällsvetenskaplig inriktning för att ge möjlighet till kvalificerad arbetspraktik, ökad kontakt med arbetsmarknaden och relevant arbetslivserfarenhet till studenter som saknar praktik i utbildningen eller läser fristående kurser. Ett annat sätt att erbjuda praktikmöjligheter för studenter som inte självklart har det som en del av sin utbildning är att göra som *Malmö högskola*, som inom området globala politiska studier anordnar en praktiktermin som fristående kurs. Det ger även studenter som läser samhällsvetenskapliga ämnen som fristående kurser möjlighet till arbetslivserfarenhet inom ramen för sin utbildning.

Mentorsprogram för alla studieinriktningar

Att erbjuda alla studenter deltagande i mentorsprogram, oavsett inriktning på studierna, kan också vara ett sätt att nå de studieinriktningar som traditionellt inte brukat omfattas av olika stödjande insatser. Det upplägget har flera lärosäten valt.

Karriärvägledning och karriärservice

Ett exempel på en sammanhållen karriärvägledning under hela grundutbildningen är kursen "Biologer i samhället" som *Stockholms universitet* ger. Kursen löper under alla tre åren på kandidatutbildningarna i biologi, marinbiologi och molekylärbiologi och fullt utbyggd vänder sig kursen till cirka 200 studenter.

Alla lärosäten har någon form av karriärservice och det finns många olika sätt att utforma den på, beroende av lärosätets inriktning.

Karolinska institutet har sedan 2007 bedrivit karriärservice för doktorander och forskare, uteslutande på engelska. 2014 beslutade *Karolinska institutet* att ge även grundutbildnings- och masterstudenter karriärstöd. På så vis kommer erfarenheter av karriärservice för doktorander och forskare studenter till del. För att studenterna ska känna att karriärservicen verkligen är till för dem också kommer mer karriärinformation och marknadsföring av lärosätets utbud att ges på svenska.

På lärosäten med en heterogen studentsammansättning är det en bred blandning av karriärfrämjande aktiviteter som erbjuds

På till exempel *Högskolan i Borås* och *Malmö högskola* finns ett stort utbud av aktiviteter som syftar till att stödja studenters övergång till arbetsmarknaden. Båda lärosätena har en hög andel studenter med lågutbildade föräldrar och studenter med utländsk bakgrund och aktiviteterna är upplagda så att många olika förmågor kan tränas upp.

Högskolan i Borås har karriärservice som erbjuder vägledning i allt från hjälp med ansökningshandlingar, intervjuträning, lag och avtal, hitta nya lämpliga vägar mot arbete, karriärplanering på svenska och engelska för studenter på alla nivåer från grundutbildning till doktorander. Vid *Malmö högskola* erbjuds studenter karriärworkshops med fokus på nätverkande och egenpresentation, CV drop-in med professionella rekryterare och "Mock Interviews" med inbjudna rekryterare och HR-personal från regionen.

Några lärosäten samarbetar mycket nära den kommande arbetsmarknaden för studenterna

Ett av exemplen på ett nära samarbete med de företag och verksamheter där studenterna så småningom ska vara yrkesverksamma är *Sveriges lantbruksuniversitet*s hippologprogram, som genomförs i mycket nära samarbete med näringen. Ett annat exempel är *Luleå tekniska universitet*, som också har ett nära samarbete med näringslivet. Universitetets Career Center drivs i samarbete med såväl studenter som näringsliv. *Handelshögskolan i Stockholm* har även de ett nära samarbete med näringslivet och en omfattande Career Management-verksamhet som planeras och genomförs i samarbete med studentkåren, alumner och skolans partnerprogram med 110 deltagande företag. Även *Umeå universitet* har ett par utbildningar som helt är framtagna tillsammans med näringslivet, till exempel i elkraftteknik och till processoperatör. I dessa utbildningar tar näringslivet ett långtgående ansvar bland annat för praktik och projektarbete.

En ökad medverkan av arbetsmarknaden i undervisningen

Att arbetet med ökad arbetsmarknadsanknytning i utbildningen är långsiktigt påtalas av bland annat *Chalmers tekniska högskola* som arbetar strategiskt med frågan genom att öka arbetslivssamverkan inom utbildningarna och genom att kompetensutveckla högskolelärare. Genom mer kunskap om arbetsmarknaden och genom att visa på goda exempel blir högskolelärarna inspirerade och ser nyttan med att ta in externa parter i sina kurser och därigenom lyfta in arbetsmarknaden i utbildningen.

Arbetsintegrerad utbildning förekommer på utbildningar med teknisk inriktning men inte enbart där

Ett exempel på de tekniska utbildningar som har ett starkt fokus på arbetsintegrerad utbildning är *Högskolan i Gävle*. Högskolan erbjuder bland annat sina studenter Cooperative Education (CO-OP), en utbildningsform där studier varvas med arbetsperioder. På *Högskolan Väst* är den övergripande profilen för högskolan Arbetsintegrerat lärande, AIL, så där omfattas även inriktningar som hälsa och vård. Högskolan har regeringens uppdrag att utveckla AIL-området och arbetar systematiskt och högskoleövergripande med utveckling av studenternas förberedelse för arbetslivet samt driver kunskapsutveckling och forskning inom AIL. *Umeå universitets* ingenjörsutbildningar i sin helhet är anpassade till CDIO-ramverket, vilket innebär att hela utbildningen genomsyras av att lära sig omsätta teori till ingenjörspraktik i syfte att förbereda övergång till arbetsmarknaden. På universitetets teknik- och ingenjörsutbildningar utför studenterna i hög grad sina examensarbeten på företag, vilket ger dem bra näringslivskontakter.

Satsningar på entreprenörskap är ett annat sätt att stödja studenters övergång till arbetsmarknaden

Det finns utbildningar där kurser i entreprenörskap har integrerats och utbildningar som har entreprenöriell profil inom olika områden. Det finns också utbildningar som leder till yrken där anställningar är mycket ovanliga och där eget företagande är det mest naturliga sättet att utöva sitt yrke på.

Entreprenörskap är integrerat i olika utbildningar

Vid *Göteborgs universitet* har särskilda entreprenörskapskurser inkluderats i vissa utbildningar. Det gäller till exempel kursen "Verksamhetsplanering/entreprenörskap med arbetsrätt" inom kostekonomprogrammet. Andra utbildningar har entreprenörskap som en framträdande del av sin profil, som det nystartade kandidatprogrammet medier, estetik och kulturellt entreprenörskap. Vid *Jönköping University* genomsyrar entreprenörskap många utbildningar och det finns kurser där studenterna får starta företag. Högskolan är starkt engagerad i Science Park Jönköping som stimulerar start, utveckling och tillväxt av företag. Det stöd som ges erbjuds samtliga studenter på engelska, för att inkludera både internationella studenter och nyanlända.

Entreprenörskap för de studenter som är intresserade

Handelshögskolan i Stockholm har en företagsaccelerator, SSE Business Lab, som i stor utsträckning utgör en pedagogisk modell för de studenter som är särskilt intresserade av entreprenörskap. Vid *Högskolan Väst* kan alla studenter ta del av det utbud som erbjuds av Drivhuset, som verkar för att stimulera till ökat entreprenörskap och egenföretagande bland studenter. Högskolan medverkar tillsammans med andra aktörer (bland annat Västra Götalandsregionen och Fyrbodals kommunalförbund) i finansieringen av Drivhusets verksamhet. Även vid *Mittuniversitetet* kan alla studenter ta del av aktiviteterna inom Frukostklubben, där universitetets innovationskontor bjuder in entreprenörer och innovatörer som inspirationsföreläsare för studenter, föreläsningar kring arbetslivsanknytning och entreprenörskap, karriärkompetens och entreprenörskap. *Mälardalens högskola* lyfter "Idélabs" verksamhet, som har som mål att förmedla vikten av entreprenöriella kompetenser till studenter, personal och forskare på högskolan.

Entreprenörskap är en självklar förutsättning för vissa typer av yrken

Till exempel så har *Kungliga Musikhögskolan i Stockholm* under mycket lång tid arbetat med olika aktiviteter inom entreprenörskap och erbjudit fri karriärrådgivning. Efter avlagd examen i musik finns ingen given avnämnaire eller arbetsgivare och i stort sett samtliga utbildade studenter har sin yrkesframtid som frilansande musiker. Högskolans arbete med de entreprenöriella delarna av studentens vardag på högskolan består av poänggivande kurser inom området och som extra stöd karriärrådgivning, fria föreläsningar samt aktivt engagemang i olika inkubatorverksamheter.

Planerade intressanta aktiviteter

Två planerade aktiviteter har potential att få stor betydelse för breddad rekrytering. Den ena är projektet "Future" vid *Högskolan i Borås*, som vänder sig till potentiella studenter med intellektuella funktionsnedsättningar. Det är en grupp som tidigare har varit helt utestängda från möjligheten till högre studier, främst på grund av behörighetsregler och attityder. Den andra aktiviteten genomförs av *Högskolan i Skövde*, som under hösten 2016 planerar ett samtal med närregionens kommuner om breddad rekrytering och breddat deltagande. Om Högskolan klarar av att uppnå en stor uppslutning kring en gemensam satsning på ökad övergång till högre utbildning så kan det ha långsiktigt positiva effekter.

Kompletterande utbildningar för invandrade akademiker

Det överordnade syftet med kompletterande utbildningar som riktar sig till personer med utländsk akademisk utbildning är att göra dem mer attraktiva på den svenska arbetsmarknaden.

Lärosätena har därför tillfrågats om de under de två senaste åren anordnat kompletteringsutbildningar för invandrare med *oavslutade* alternativt *avslutade* utländska högskoleutbildningar¹⁶.

Drygt hälften av lärosätena anger att de anordnar kompletteringsutbildningar för invandrade akademiker med avslutade högskoleutbildningar. En tredjedel av lärosätena anger att de anordnar riktade utbildningar för invandrare med oavslutade utländska högskoleutbildningar. Kartläggningen visar dock att flera av de insatser som lärosätena hänvisar till i själva verket riktar sig till invandrade akademiker med avslutade högskoleutbildningar.

”Korta vägen”

Några lärosäten anger att de anordnar en kompletterande utbildning inom ramen för den så kallade ”Korta vägen”. ”Korta vägen” är en uppdragsutbildning som upphandlas och finansieras av Arbetsförmedlingen och genomförs av universitet och högskolor, eventuellt i samarbete med någon annan part, som Folkuniversitetet. Målet för ”Korta vägen” är att deltagarnas möjligheter att få arbete i enlighet med deras utbildning ska öka. I andra hand ska projektet förbereda deltagarna för högskolestudier för att komplettera den utländska examen så att den bättre stämmer med kraven på den svenska arbetsmarknaden. ”Korta vägen” vänder sig till utomnordiska akademiker med examen från högre utbildning, alternativt med minst tre års högskolestudier från hemlandet. Enligt några lärosäten händer det att deltagarna har en oavslutad högskoleutbildning.

Utländska lärares vidareutbildning (ULV)

Utländska lärares vidareutbildning (ULV) är en kompletterande utbildning för personer med utländsk lärarexamen. Syftet är att deltagarna lättare ska bli anställningsbara i svensk skola eller förskola. Detta sker genom att de kompletterar sin utbildning till en svensk lärarexamen för att sedan kunna ansöka om lärarlegitimation hos Skolverket. Utbildningen varierar i längd beroende på tidigare utbildning och yrkeserfarenhet. Den ges på uppdrag från regeringen på sex lärosäten – Göteborgs universitet, Linköpings universitet, Malmö högskola, Stockholms universitet, Umeå universitet och Örebro universitet. Stockholms universitet har det nationella samordningsansvaret.

Kompletterande utbildningar för vårdyrken

Vid några lärosäten ges kompletteringsutbildningar för personer med läkar-, tandläkar-, apotekar-, receptarie- och sjuksköterskeexamen från tredje land (utanför EU/EES) med syfte att de ska bli behöriga att arbeta inom respektive yrke. Utbildningarna ges inom ramen för Socialstyrelsens kompletteringsprogram och finansieras med särskilda medel.

Sveriges lantbruksuniversitet anordnar en kompletteringsutbildning för veterinärer med examen från land utanför EU/EES och Schweiz. Den ges på uppdrag av regeringen och finansieras med särskilda medel. För att kunna delta i utbildningen krävs beslut från Statens Jordbruksverk om att den kom-

16. Enligt förordningen om högskoleutbildning som kompletterar avslutad utländsk utbildning (2008:1101)

pletterande utbildningen krävs för att personen ska kunna ansöka om svensk veterinärlegitimation.

Sophiahemmet högskola har tidigare på uppdrag av Stockholms läns landsting erbjudit kursen medicinsk juridik. Kursen riktade sig till utländska sjuksköterskor och läkare från andra EU-länder som skulle ansöka om svensk legitimation.

Aspirantutbildningar

Vid *Linköpings universitet* och *Malmö högskola* ges kompletterande utbildningar för utländska akademiker under beteckningen aspirantutbildning. Utbildningen ges utan att det är ett särskilt regeringsuppdrag och utan tilldelning av särskilda medel. Utbildningen ges med individuellt utformade studieplaner för respektive student. Längden på utbildningen är således individuell och avgörs av hur innehållet i studieplanen utformas. Vid *Linköpings universitet* finns en allmän inriktning och vid *Malmö högskola* två inriktningar inom aspirantutbildningen: en allmän inriktning och förvaltningsinriktning.

En uppdragsutbildning vid Malmö högskola

Malmö högskola har under flera år gett utbildningar i form av uppdragsutbildningar med arbetsförmedlingen som beställare. Utbildningarna riktar sig till invandrade akademiker som ännu inte nått grundläggande behörighet för högskolestudier.

Invandrarakademien vid Högskolan i Borås

Högskolan i Borås lyfter fram den så kallade Invandrarakademien (IA), en utbildning omfattande 60 högskolepoäng under två terminer. Utbildningen som ges sedan 2002 syftar till att underlätta utländska akademikers etablering på den svenska arbetsmarknaden genom förberedande introduktionsutbildning. Inom ramen för IA ryms bland annat utbildning i svenska som andraspråk för utländska akademiker med inriktning mot samhälle och arbetsliv (60 högskolepoäng) och vägledning. Därefter sker antingen övergång till vidare studier eller direkt till arbetslivet. Utbildningen riktar sig till personer med utländsk akademisk utbildning motsvarande minst två års heltidsstudier. Enligt högskolan finns det vid varje antagning till IA alltid studenter med oavslutade utländska högskoleutbildningar.

Kompletterande utbildningar riktade till flyktingar

Lunds universitet anger att universitetet har erbjudit personer med flyktingstatus extra utbildningsplatser på läkarprogrammet. Flyktingar som tvingats avbryta sin läkarutbildning i hemlandet har antagits i särskild ordning för att få möjlighet att genomföra och/eller slutföra sin läkarutbildning.

Kurser och behörighetsprov i svenska

Några lärosäten anordnar kurser i svenska riktade till utländska akademiker.

Här kan man bland annat nämna SFINX, en utbildning vid *Kungliga Tekniska högskolan* för ingenjörer med utländsk examen som vill läsa svenska i snabb takt. SFINX har som mål att ge nyanlända ingenjörer goda kunskaper i svenska, tekniskt språk samt kunskaper om svensk arbetsmarknad,

för att öka chanserna att få anställning inom ingenjörbranschen. SFINX är ett samarbete mellan *Kungliga Tekniska högskolan*, Länsstyrelsen, Järfälla och Stockholms stad och startar med intensivundervisning i svenska för att sedan övergå även till auskultation eller studier på högskolan. Under hela utbildningen får SFINX-studenterna möjlighet till vägledning och en individuell studieplan. Efter cirka tio månader finns det möjlighet att ansöka till ett mentorskap i program som Sveriges ingenjörer ansvarar för. SFINX erbjuder också hjälp med CV-skrivning och försök till matchning mot näringslivet.

Stockholms universitet anordnar både förberedande och behörighetsgivande kurser i svenska och särskilda antagningsprov i svenska för invandrade akademiker. Det mest kända provet är "Tisus" som är ett behörighetsgivande test i svenska för högskolestudier.

Kompletteringsutbildning för jurister med utländsk examen

Göteborgs universitet och *Stockholms universitet* har tidigare anordnat kompletteringsutbildning för jurister med utländsk examen. Utbildningen anordnades inom ramen för regeringens satsning på kompletterande utbildning för utländska jurister. Båda lärosätena har dock slutat att ge utbildningen. *Stockholms universitet* lyfter fram att ett problem har varit att de invandrade akademikerna i stor utsträckning trängdes undan av personer med svensk gymnasieutbildning, vilka inte kommit in på något juristprogram i Sverige och då läst juridik utomlands.

Projektet "Utländska akademiker" vid Högskolan Väst

Högskolan Väst har under ett antal år deltagit tillsammans med andra västsvenska lärosäten i projektet "Utländska akademiker". Projektet drevs av Länsstyrelsen Västra Götalands län, från den 1 juli 2009 fram till den 31 december 2012. Det finansierades av Arbetsförmedlingen och Europeiska socialfonden. Den övergripande målsättningen i projektet var att skapa en regional modell för en snabbare etablering av invandrade akademiker som på sikt skulle kunna ingå i en nationell strategi.

Inga kompletterande utbildningar har anordnats men andra typer av insatser finns

Några lärosäten lyfter fram den möjlighet som finns till anpassade studiegångar vid det egna lärosätet. Studiegången kan anpassas för enskilda redan antagna studenter vid behov, exempelvis när någon behöver komplettera en utländsk högskoleutbildning. Detta görs genom att en individuell kompletterande utbildningsplan utformas. Exempelvis framhåller *Chalmers tekniska högskola* att högskolans erfarenhet är att personer med utländsk bakgrund har stora fördelar av att ingå i den reguljära utbildningen. Därför har högskolan i första hand valt att erbjuda programutbildningar. Högskolan stödjer presumtiva studenter som vill bygga på till en examen, alternativt ändra sin inriktning genom studie- och yrkesvägledning och tillämpar tillgodoräkande där så är möjligt.

Det påpekas samtidigt att individuellt anpassade studiegångar alltid är mer resurskrävande än standardgenomföranden. De förutsätter stöd i form

av olika informations-och vägledningsinsatser samt formella bedömningar och beslut, exempelvis behörighetsbedömningar och tillgodoräknanden av tidigare studier. Exempelvis hänvisar *Malmö högskola* till sin mångåriga erfarenhet med utbildningar riktade till invandrade akademiker och framhåller att det är en långt mer resurskrävande grupp att arbeta med än ordinarie ungdomsstudenter. Invandrade akademiker har ofta individuella behov av komplettering och ett större behov av strukturerad vägledning genom studietiden. Enligt högskolan är detta centralt om man ska adressera målgruppen med ett kvalitativt hållbart program för komplettering till svensk examen eller mot arbetsmarknadens behov.

Under vissa förutsättningar kan fler lärosäten tänka sig att starta kompletterande utbildningar riktade till utländska akademiker

Enstaka lärosäten anger att de planerar att anordna kompletterande utbildningar riktade till utländska akademiker. Flera lärosäten skulle vara intresserade för att göra det. Bland annat anger *Stockholms universitet* att det vore önskvärt att utveckla möjligheter för invandrare med exempelvis oavslutad psykologutbildning att få tillträde till psykologprogrammet för att kunna avsluta den och kunna ansöka om legitimation. Universitetet påpekar att det i nuläget finns möjlighet att ansöka om plats på psykologprogrammet från start för att sedan eventuellt ansöka om tillgodoräknande, men det är högt söktryck till programmet och därför svårt att utnyttja denna möjlighet.

Några lyfter fram problemet med att ingen särskild resurstilldelning är kopplad till den här typen av insatser. Det innebär att kostnaden för kompletteringsutbildningar måste vägas mot kostnaden för att hålla hög kvalitet i den reguljära utbildningen. Konsekvensen är att lärosätena inte kan göra den här typen av insatser inom ramen för de ordinarie anslagen för grundutbildning. För att anordna den här typen av utbildningsinsatser krävs det, enligt lärosätena, ett riktat uppdrag med särskilda medel, särskilt tilldelade studieplatser, en nationellt samordnad satsning, liknande ULV (Utländska lärarens vidareutbildning) eller att berörda aktörer, exempelvis Arbetsförmedlingen lägger sådana uppdrag hos universitetet.

Lärosätenas hemsidor skiljer sig åt i många avseenden

Lärosätenas profil och befintligt och potentiellt studentunderlag påverkar fokus för breddad rekrytering

Genomgången av hemsidorna 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 utländsk bakgrund som prioriterade områden. Andra, exempelvis de tekniska högskolorna, riktar fokus främst mot den befintliga snedrekryteringen när det gäller kön. Ytterligare andra lärosäten diskuterar breddad rekrytering i termer av demografisk spridning, värdet av ökad

heterogenitet eller att studentsammansättningen i stort ska överensstämma med det omgivande samhället.

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. Det är tydligt att lärosätena väljer olika linjer i sina skrivningar på hemsidorna. En del, som till exempel *Handelshögskolan i Stockholm*, fokuserar på excellens, medan andra, som *Malmö högskola* 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. *Karolinska institutets* hemsida genomsyras av ett bild- och språkbruk som signalerar att excellens inte har ett kön, en hudfärg, en religiös tillhörighet eller en viss funktionalitet. Ett konkret exempel på detta är att de studenter som porträtteras på hemsidan återspeglar en heterogenitet när det gäller kön, hudfärg och religion. Ett annat att universitetet är tydligt i sin information om att de tillhandahåller extra resurser till studenter med funktionsnedsättningar som vill studera eller praktisera utomlands.

Enhetlig struktur men ofta svårt att hitta den eftersökta informationen på lärosätenas hemsidor

Lärosätenas hemsidor har en relativt enhetlig struktur på första sidan, vilket ger hög igenkänning. Det är dock inte alltid enkelt att hitta den information man letar efter så snart man lämnar förstasidan. Information göms under icke-intuitiva rubriker och det krävs ibland många klick innan den efterfrågade informationen hittas. Sökfunktionerna på flera lärosätens hemsidor fungerar inte särskilt väl och det kommer inga träffar vid sökning trots att informationen finns på hemsidan. Att ta omvägen via Google fungerar i flera fall bättre.

Information om högre studier till centrala målgrupper finns på några lärosätens hemsidor

I arbetet med breddad rekrytering är det viktigt att lyfta fram lärares, studie- och yrkesvägledares och föräldrars betydelse när det gäller att bryta stereotypa yrkes- och studieval. I genomgången av hemsidorna fann UHR målgruppanpassad information riktad mot såväl lärare som barn och elever vid förskolor, grundskolor, gymnasieskolor och vuxenutbildning på ett antal lärosätens hemsidor. Merparten av hemsidorna har dock inte målgruppanpassad information av det slaget. Mycket lite, om någon, information riktas mot blivande studenters föräldrar, exempelvis på de större "invandrarspråken". Detta kan jämföras med hur man informerar på engelska mot utländska sökande och utbytesstudenter och deras anhöriga. Där är informationen mycket mera pedagogiskt utformad och mera detaljerad.

Allmän information om studier och studentliv fungerar väl framför allt för dem som redan vet att de ska läsa vidare, men inte vet vad eller var. För dem som är osäkra på vad studier vid en högskola eller universitet innebär så är informationen generellt inte tillräcklig, även om det finns goda exem-

pel. På de flesta av hemsidorna krävs relativt stor förkunskap om högskolan och högskolestudier för att veta var man ska leta och vad man ska leta efter.

Ett av undantagen är *Beckmans designhögskola* som har rekommendationer på sin hemsida om vilka förberedande utbildningar som är "bra att gå innan man söker" deras utbildningsprogram. På listan över utbildningar finns, förutom högskolans egna förberedande utbildningar såsom den ettåriga förberedande utbildningen inom högskolans tre ämnen i form av kvällsskola två dagar i veckan, förberedande konstnärliga utbildningar vid folkhögskolor och fristående konstsolor. Ett annat undantag är *Mälardalens högskola* som erbjuder osäkra sökande och studenter att ta kontakt med studie- och yrkesvägledare på högskolan. De har också ett antal tankeväckande frågor och områden som personen uppmanas att förbereda inför samtalet med studie- och yrkesvägledaren på hemsidan. Frågorna är av typen "vem är jag", "vart vill jag" "hur kommer jag dit" samt ett antal punkter om vad man kan förvänta sig av studievägledaren under samtalet.

Uppsala universitets hemsida har tydlig information om "Att ta examen" där man förklarar skillnaden mellan att läsa kurser och program och resonerar kring hur man ska tänka när man väljer väg redan från början av studietiden. I texten om examen har man en kort och tydlig information om hur man ansöker om examen. De skriver också att "Oavsett vad du bestämmer dig för så bör du hämta ut din examen". Studenter och doktorander är välkomna till "UU KARRIÄR" för stöd och vägledning inför övergången till arbetslivet. "UU KARRIÄR" erbjuder vägledningssamtal, CV-handledning och en mängd karriäraktiviteter - "Kom till oss om du behöver någon att bolla dina tankar och funderingar med".

Högskolan Dalarna har en funktion där sökande och studenter kan skräddarsy en personlig utbildningskatalog antingen i tryckt format som skickas hem eller i digitalt format (PDF) vilket gör utbildningsutbudet mer tillgängligt för vissa grupper. *Högskolan i Halmstad* har en interaktiv och modern hemsida för sökande och studenter med information i olika format; filmer, intervjuer med studenter från olika ämnesområden, tydliga ingångar till olika informationsområden, interaktiva avsnitt etc.

Information i sociala medier

Information i sociala medier är ett sätt att nå individer och grupper som sannolikt inte hittar fram till en högskolas hemsida. Samtliga lärosäten finns i olika grad på sociala medier såsom Twitter, Facebook, Instagram, LinkedIn och Youtube. Många har också filmer på lärosätets hemsida och lyfter där också fram studenters bloggar eller digitala studentdagböcker.

Andra har skapat särskilda Facebook-grupper för att nå underrepresenterade grupper. Det gäller till exempel *Högskolan i Skövdes* Donna HIS, som är en förening som jobbar med inkluderande spelutveckling och jämställdhet. De anordnar bland annat "Tjejhack" i Skövde. *Högskolan i Skövde* lyfter också fram bloggarna Isabella och Mathildas blogg som finns på spelutbildningar.se. De presenterar sig så här: "Vi går andra året på Dataspelsutveckling Design på Högskolan i Skövde. Vi är också aktiva i föreningen Donna som jobbar med inkluderande spelutveckling och jämställdhet."

På lärosätenas Youtube-kanaler finns filmer om hur det är att plugga, information om särskilda program eller intressant forskning. Det finns flera exempel på serier som skapats för Youtube. Ett exempel på det är "Kaffe & 28 kvadrat" från *Högskolan i Skövde* som finns i två säsonger med sex avsnitt vardera och en studentblogg-serie och en studentpodd-serie på Högskolan i Borås. En av Youtube-filmerna från Uppsala universitet riktar sig mot internationella studenter eller studenter som talar engelska och i den informerar man bland annat om att "being gay is ok" i Sverige.

Ett inkluderande tilltal på hemsidorna är viktigt

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. Detta är ett mönster som till del även återfinns mer än tio år senare, även om det är en större mångfald idag. På de undersökta lärosätenas hemsidor domineras bilden av unga människor i 20-25-årsåldern och foton på personer med synliga funktionsnedsättningar lyser i stort sett 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* hemsidor.

Till skillnad från för drygt tio år sedan är det dock inte enbart blonda personer som porträtteras. *Malmö högskola*, *Karolinska institutet* och *Södertörns högskola* är exempel på lärosäten som har foton på hemsidan 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. *Mälardalens högskola* har ett inkluderande tilltal i beskrivningen av lärosätet: "Här på Mälardalens högskola har vi ungefär 550 aktiva studenter med olika typer av funktionshinder. Våra lokaler är anpassade efter dessa studenter. Tillgängligheten ligger i fokus på högskolan".

En avdramatisering av den akademiska världen behövs

Även om det finns goda och intressanta exempel hos lärosätena som avdramatiserar den akademiska världen och pratar om vad utbildning är och vad den leder till så är de för få. Ett utmärkt undantag från detta är *Mälardalens högskola*, som har lättillgängliga, informativa och inspirerande texter om högskolestudier. Överhuvudtaget har Mälardalens högskola en föredömlig hemsida ur ett "främja"-perspektiv. Det finns lättillgänglig information om hur det fungerar för studenter med funktionsnedsättning, hur antagningspoäng och urvalsgrupper fungerar, information om högskolepoäng, terminer, utbildningsnivåer, tentamen och studiemedel samt information om examen och alumni efter studierna. Under rubriken "Hur vill du studera" förklaras skillnaderna mellan program och fristående kurs, distans eller studera på plats samt heltid eller deltid. Högskolan hemsida har också lyssnafunktion, de flesta texter kan läsas på lättläst svenska och så vidare.

De undersökta lärosätena har i stor utsträckning arbetat med att sammanställa information till den nya studenten. Den information som presenteras på lärosätenas hemsidor 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 samt information om den högre utbildningens struktur (kurser, undervisningsformer, examination, m.m.). *Karolinska institutet* har under fliken "Anmälan och antagning" en genomgång av behörighetskrav, 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.

Alla lärosäten informerar om reell kompetens på sina hemsidor

Att identifiera, bedöma och erkänna den enskildes samlade kompetens, oavsett om hen har formella bevis för det eller inte, är ett centralt inslag i arbetet med breddad rekrytering. Att anta personer genom reell kompetens öppnar upp högskolan för personer som helt eller delvis saknar formella meriter, underlättar integration av personer med utländsk bakgrund in i högskolan och vidare ut i det svenska arbetslivet och stödjer det livslånga lärandet. De universitet och högskolor som undersökts har alla, med något enstaka undantag, information om reell kompetens på sina hemsidor. Många har lättillgänglig information om vad det innebär och hur man ansöker om reell kompetens. Några lärosäten har omfattande information medan andra har mer begränsad information. De som har begränsad information hänvisar ofta till UHR:s hemsida antagning.se. Det är den hemsida där information om högre studier, regelverk och tillträde till högskolan finns och där ansökan till högskolan genomförs.

Högskolan i Gävle, *Linköpings universitet*, *Malmö högskola* och *Uppsala universitet* har tydliga och informativa texter om behörighet genom reell kompetens. Lärosätena förklarar vad reell kompetens innebär och hur ansökan går till.

Studie- och yrkesvägledning och karriärvägledning

Allmän och utbildningsspecifik vägledning finns vid samtliga lärosäten. Hur mycket som står om studievägledning på hemsidorna skiljer sig dock betydligt åt. Flera av de mindre lärosätena saknar helt studievägledande information på hemsidan och hänvisar istället direkt till studie- och yrkesvägledaren. Exempel på väl utbyggda hemsidor är *Mälardalens högskolas* och *Högskolan Dalarnas* hemsida. Flera hänvisar också till UHR:s hemsidor studera.nu och antagning.se som ett komplement till den egna informationen.

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 hemsidan, 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.

Tydlig koppling till arbetslivet är centralt

Tydliga inslag av arbetslivet och nära kontakter med arbetslivet i form av praktikplatser, mentorskap, alumni-nätverk och annan samverkan med arbetsgivare och arbetslivet är också centrala för såväl breddad rekrytering som breddat deltagande. Informationen om aktiviteter och vart man kan vända sig för exempelvis karriärvägledning är god. En handfull lärosäten förefaller vara oerhört professionella inom denna del. Det som saknas är dock information om vad som finns integrerat i de olika utbildningarna och vilka karriärmöjligheter som finns efter avslutad utbildning. Här finns en potential att utveckla informationen vidare för att på så sätt stödja individer att våga söka till högskolan och att stödja sökande att göra välavvägda val inför ansökan till universitet och högskolor.

Åtgärder för att få studenter att slutföra sina studier

När en individ sökt och blivit antagen är nästa utmaning att arbeta med att få studenterna att trivas, utvecklas och stanna kvar tills utbildningen är avslutad. Där krävs effektiva strategier, stödsystem och åtgärder så att de som tycker att det är svårt eller inte känner sig hemma i den akademiska miljön får den hjälp och det stöd de behöver för att trivas och ta sig igenom hela sin utbildning. Generellt finns det mycket och god information om stödfunktioner och stödjande aktiviteter på lärosätenas hemsidor.

Aktiviteter som bidrar till breddat deltagande och en god studiemiljö

Att veta att det finns stöd att få är viktigt. *Högskolan Väst* har till exempel en *studentombudsman* som fungerar som oberoende part att gå till i arbetsmiljö-, likabehandlings- eller diskrimineringsfrågor. Studentombudsmannens uppgift är att på ett förutsättningslöst sätt lyssna in studenten och hjälpa denne vidare. På *Mälardalens högskola* finns en *mångfaldsstrateg* som studenter kan vända sig till med frågor om jämlikhet, diskriminering eller trakasserier.

Flera lärosäten, bland annat *Mälardalens högskola*, har information på lättläst svenska.

Många informerar om *stipendiefonder* för studerande med särskilda behov av ekonomiskt stöd för att kunna genomföra studierna. Andra lärosäten som

Konstfack lämnar tips till studenterna hur man får ekonomin att gå ihop under studietiden.

Luleå tekniska universitet deltog i den lokala Prideparaden i Luleå och *Linnéuniversitetet* deltog i paraden i Kalmar vilket har ett signalvärde. *Örebro universitet* är sedan oktober 2015 HBTQ-diplomerade inom verksamhetsområdet jämlikhet och jämställdhet. *Linköpings universitet* har en portal för "lika villkor" med policy och planer, laglista, information, kontaktuppgifter till dem som arbetar med lika villkors-frågor på universitetet, ordlista, blogg, nyhetsbrev och mycket mer. Även *Linnéuniversitetet* har en gedigen sida om "lika villkor" med definitioner, styrdokument, länkar och information riktad mot studenter och anställda. Under 2014 och 2015 har universitetets kommitté för "lika villkor" anordnat "Café Lika villkor". Caféerna är öppna för både studenter och anställda vid Linnéuniversitetet.

Hemsidorna måste vara tillgängliga

Myndigheten för delaktighet¹⁷ lyfter fram betydelsen av språk och formgivning för att en hemsida ska kunna definieras som tillgänglig. Riktlinjerna är att hemsidan ska vara tekniskt rätt uppbyggd, överskådlig, ha en tydlig struktur och 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.

Information om tillgängligheten på lärosätena är viktig

En student med funktionsnedsättning kan behöva anpassad information, tillgängliga lokaler och praktiska hjälpmedel för att klara av studierna eller andra åtgärder som syftar till att stötta studenterna genom studietiden. För att en student med funktionsnedsättningar ska komma i jämförbar situation med en student utan, är lärosätena, enligt diskrimineringslagen, ålagda att tillhandahålla praktiska hjälpmedel. Med något undantag finns gedigen information på samtliga hemsidor om vilka praktiska hjälpmedel som finns tillgängliga på lärosätet, vad som krävs för att få stöd, hur studenten går tillväga för att få stöd och kontaktuppgifter till den person eller funktion som är ansvarig på lärosätet.

Flera lärosäten väljer att ha mindre egen information och istället hänvisa till *studeramedfunktionshinder.nu* som är en hemsida där *Stockholms universitet* ger övergripande information om frågor som rör studier på högskolan och funktionsnedsättning i studiesituationen. *Stockholms universitet* har ett särskilt åtagande på området som omfattar att årligen fördela ett extra "hög-

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

skolegemensamt” anslag mellan universitet och högskolor, så kallade riktade nationella medel.¹⁸

Gymnastik- och idrottshögskolan har enkel och tydlig information om funktionsnedsättning. De har även bra länkar för den som behöver annan information, exempelvis hänvisar de till Dyslexiförbundets hjälp ”hitta rätt i appdjungeln”. *Luleå tekniska universitet* skriver följande på hemsidan om lokaler och utrustning ”Fler lektionssalar ska utrustas med dokumentkamera, ljudanläggning och projektor. Tveka inte att be lärarna använda detta! Det finns demo-salar som också har Smartboard, även med konferensmöjlighet (inspelning, bilden kan överföras till din dator). Om lektionen hålls i sal med Adobe Connect, be läraren att spela in. Biblioteket har digitala bandspelare för inspelning av ljud. Be först läraren om lov.”

Den sammantagna bilden, av det som går att utläsa från lärosätenas hemsidor, är att det finns en generellt sett god beredskap för att tillhandahålla praktiskt stöd till studenter med funktionsnedsättningar. Det är lätt att hitta information och den är relativt lika på de olika lärosätenas hemsidor.

Vilka är svårigheterna eller utmaningarna för lärosätena med att rekrytera och utbilda studenter med mer varierad bakgrund?

Utmaningar när det gäller breddad rekrytering

Snedrekryteringen sker betydligt tidigare än vid ansökningstillfället

Några lärosäten lyfter fram problemet med att yttre faktorer styr mer än lärosätet kan påverka. Snedrekryteringen startar långt ner i åldrarna och förstärks genom hela utbildningskedjan. För lärosäten är en av utmaningarna att det är svårt att få effekt av påverkansåtgärder som sker sent i utbildningskedjan. Det är helt enkelt svårt för lärosätena att påverka effekter av elevers val i grundskola och gymnasieskola. Det är också problematiskt att ungdomars yrkes- och karriärval villkoras allt tidigare i åldrarna. Exempelvis har möjligheten till ändrat val från yrkesförberedande gymnasieutbildning till högskoleförberedande minskat i och med de senaste årens förändringar i gymnasieskolan. Även möjligheten att läsa på Komvux har begränsats.

Höga behörighetskrav påverkar rekryteringsmöjligheter

Enstaka lärosäten anser att de höga behörighetskraven påverkar rekryteringsmöjligheterna av studenter med varierad bakgrund. Det kan handla om behörighetskravet i svenska och engelska på lärarutbildningar eller de höga och naturvetenskapligt inriktade behörighetskraven till naturvetenskapliga utbildningar.

18. Studera med funktionshinder: www.studera-med-funktionshinder.nu (2015-11-24)

Konkurrens till utbildningar är ett stort hinder

Några lärosäten anger att den stora svårigheten med breddad rekrytering är att det för tillträde till vissa utbildningar ställs mycket höga krav när det gäller meritvärden. Elever som inte varit motiverade under gymnasietiden och därmed inte fått höga betyg har svårt att komma in på de här utbildningarna. Dessa elevers möjligheter försvåras ytterligare genom att de nuvarande tillträdesreglerna gör det svårt att få en andra chans. Det kan vara en svårighet och en utmaning vid rekrytering till exempelvis läkarutbildningen. I vissa fall har konkurrensen ökat även till basårutbildningen. Detta missgynnar dem som inte satsade på sina studier i gymnasieskolan och minskar möjligheten att rekrytera bredare studentgrupper till efterföljande utbildning.

Gymnasieskolans utformning och tillträdesreglerna är ett hinder

Några lärosäten framhåller att det är problematiskt att tillträdesreglerna för studier på akademisk nivå är relativt rigida och anser att det vore önskvärt med en utveckling avseende reglerna. Även gymnasieskolans utformning är av stor betydelse för arbetet med breddad rekrytering då en av förutsättningarna för att komma in på högskolan är att gymnasieutbildningarna måste ge behörighet. När det gäller breddad rekrytering är det därför viktigt att finns goda möjligheter att komplettera tidigare utbildningsval, exempelvis via Komvux.

Kompetensutveckling krävs

Enstaka lärosäten anser att det behövs en kompetensutveckling och "best practice" när det gäller bedömning av reell kompetens och vilka typer av alternativa urval som är möjliga inom olika utbildningsprogram. En bättre förutsättning för bedömning av reell kompetens och tillämpning av alternativt urval skulle kunna underlätta för målgruppen att antas till utbildningar.

Bristfällig undervisning i estetiska ämnen och musik i skolan försvårar breddad rekrytering till konstnärliga utbildningar

Enligt de konstnärliga högskolorna påverkas rekryteringen negativt av neddragningen av estetiska ämnen och den otillräckliga musikundervisningen i skolan. *Kungliga Konsthögskolan* anser att resultatet blir att allt färre får möjlighet att pröva på och utvecklas inom konstnärliga områden. För *Kungliga Musikhögskolan i Stockholm* är en av främsta svårigheterna att de studenter som antas som nybörjare i högskolan vanligtvis behövt genomgå en mångårig förutbildning i musik utanför skolan bland annat på grund av den otillräckliga musikundervisningen.

Presumptiva sökandes bild av lärosätet är en stor utmaning

Några lärosäten framhåller att den bild som presumtiva sökande har av de olika lärosätena är en stor utmaning. Det krävs ett hårt arbete för att komplettera och bredda bilden av det egna lärosätet som ett lärosäte för alla, oavsett bakgrund.

Utmaningarna kan se olika ut beroende på vilken typ av lärosäte det handlar om. För konstnärliga högskolor kan det handla om att vissa grupper inte känner till, eller inte tror sig ha råd att gå en konstnärlig utbildning. En utma-

ning för *Chalmers tekniska högskola* är att många presumtiva sökande har en bild av högskolan som "grabbig". För *Sophiahemmet högskola* är utmaningen i sin tur att försöka ändra den generella uppfattningen att yrkesrollen som sjuksköterska är traditionell på ett visst sätt. *Handelshögskolan i Stockholm* anser att högskolans svårigheter bland annat beror på en allmän perception av finans- och bankbranschen som försämrats särskilt hos unga kvinnor sedan finanskrisen 2008. För *Lunds universitet* är bilden av universitetet som anrikt och forskningstungt en utmaning.

Låg kännedom om vissa lärosäten gör att de måste "nä ut" med sin existens

Några lärosäten framhåller att de måste anstränga sig för "nä ut" med sin existens då kännedomen om lärosätet är låg. En av utmaningarna är därför att öka kännedomen om lärosätet så att det kan bli ett alternativ för fler sökande.

För *Handelshögskolan i Stockholm* handlar det exempelvis om att högskolan på grund av sin litenhet har svårt att på ett tydligt sätt nå ut i hela Sverige där de Ortsbestämda banden till universitetet, till exempel i Uppsala, Lund och Göteborg gör att de lokala ekonomiutbildningarna har större attraktivitet. För *Linköpings universitet* är däremot problemet att lärosätet huvudsakligen är riksrekryterande och endast en tredjedel av studenterna kommer från länet. Därför är det extra utmanande att genomföra uppsökande verksamhet för att rekrytera studenter. För *Mittuniversitetet* ligger utmaningen i att övergången till högre studier är lägre i den region som universitetet verkar än i Sverige som helhet.

Lärosätena lyfter också fram svårigheterna med att utforma och nå ut med information om utbildningarna och om studiesituationen så att även underrepresenterade grupper nås och känner sig inkluderade. Det gäller bland annat personer som av olika anledningar ser hinder att starta högskolestudier, exempelvis personer som saknar formell behörighet till högskolan.

Viktigt att stärka samarbetet med studie- och yrkesvägledare i skolan

Enstaka lärosäten påpekar att för grupper som saknar en tradition inom familjen att studera på högskolan handlar det inte sällan om att förändra attityder till högre utbildning. I denna process har bland annat studie- och yrkesvägledare inom grundskolan och gymnasieskolan en viktig roll, vilket kräver en ständig dialog mellan denna grupp och lärosätena. *Kungliga Tekniska högskolan* upplever också att studie- och yrkesvägledare i grundskola och gymnasieskola har ett alltför starkt fokus på humaniora och samhällsvetenskap. Lärosätet ser därför ett behov att stärka sina kontakter med yrkeskåren.

Könsstyrda utbildningsval ett betydande strukturellt hinder

För flera lärosäten utgör de könsstyrda utbildningsvalen ett betydande strukturellt hinder för rekryteringen. Att få fler sökande av underrepresenterat kön till de utbildningar som har alltför skev studentsammansättning vad avser kön förefaller vara en av de största utmaningarna. Utmaningen

gäller framför allt sjuksköterske-, vissa lärar- och teknikutbildningar, men även andra utbildningar. Exempelvis lyfter *Handelshögskolan i Stockholm* fram problemet med att unga kvinnor i större utsträckning än unga män väljer andra utbildningar än ekonomiutbildningar och att unga kvinnor i större utsträckning än unga män tycks attraheras av bachelor-utbildningar utomlands. Enstaka lärosäten påpekar att det även finns tendenser att det börjar bli större skillnader mellan antalet män och kvinnor som påbörjar högskoleutbildning, vilket också kan bli ett problem. Exempelvis påpekar *Mittuniversitetet* att övergången till högre studier är lägre än i Sverige som helhet i den region som universitetet verkar. Och särskilt låg är övergången bland män i regionen.

Även könsfördelningen bland de forskarstuderande är en stor utmaning då den avspeglar den könsmässiga snedrekryteringen på grund- och avancerad nivå där kvinnor är överrepresenterade inom vård- och omsorgsutbildningar och män inom teknik.

De könsbundna utbildningsvalen förefaller i vissa fall vara en större utmaning än den sociala snedrekryteringen. Exempelvis är *Högskolan i Halmstads* uppfattning att högskolan lyckas attrahera studenter med varierad bakgrund, utifrån den kunskap högskolan har om sina studentgrupper. Högskolan är positiv till utveckla sitt arbete med att rekrytera studenter med mer varierad bakgrund, men utmaningen ligger i att vissa områden fortsatt är könstingade.

Några av lärosätena lyfter fram att de könsbundna utbildningsvalen är svåra att bryta på högskolenivå och att insatser bör göras tidigare. Enligt lärosätena handlar det om en nationell, och i många fall internationell problematik där det enskilda lärosätet har svårt att hitta nya vägar och lösningar på egen hand. Det behövs med andra ord strukturella förändringar och nytänkande på ett övergripande plan, med större gemensamma satsningar.

En utmaning att rekrytera personer från studieovana hem

Lärosätena anger också att rekrytering av studenter från studieovana hem är en stor utmaning. Det gäller framför allt de lärosäten som är placerade i regioner där övergången till högre studier har varit låg.

Viktigt att kunna visa förankringen till arbetsmarknaden

Några lärosäten lyfter fram vikten av att kunna visa kopplingen mellan akademiska studier och arbetsmarknaden när det gäller arbetet med breddad rekrytering. För utbildningar med otydlig arbetsmarknadsinriktning behöver informationen bli tydligare om vad utbildningarna kan leda till. För de konstnärliga högskolorna är det en utmaning att bemöta de fördomar som finns vad gäller alumnernas möjligheter att försörja sig på de kunskaper de får genom högskolornas utbildningar. För dessa högskolor är det viktigt att visa att även om en konstnärlig karriär kan vara mera osäker än en traditionell yrkeskarriär så kan den också vara mer utvecklande och tillfredsställande.

Svårt att mäta effekter av insatser för breddad rekrytering

Några lärosäten påpekar att det är svårt att utvärdera insatser av breddad rekrytering då arbetet med breddad rekrytering är ett långsiktigt arbete. Resultatet av insatserna kommer många år senare och det är svårt att veta vilka åtgärder för breddad rekrytering som verkligen ger effekt. Steget från en insats till eventuellt utfall är långt och utbildningsval är mer komplexa än så. Även avsaknad av relevant statistik lyfts fram som ett problem när det gäller utvärdering av arbetet med breddad rekrytering.

Utmaningar när det gäller breddat deltagande

Bristande förkunskaper

Några lärosäten framhåller att nya studentgrupper, där många kommer från miljöer utan traditioner och erfarenheter av akademiska studier, har lett till större utmaningar för lärosätena. Det har krävts ökade insatser bland annat kring stöd för språklig kompetens, akademiskt skrivande och vetenskaplig metod. Svårigheterna gäller främst studenternas förkunskaper i svenska då det är svårt att ta till sig undervisning på avancerad nivå om svenskkunskaperna är bristfälliga. Det gäller i första hand studenter som har svenska som andraspråk, men ofta även studenter med svenska som modersmål.

En annan aspekt beträffande vikten av kunskaper i svenska lyfts fram av *Konstfack* som menar att bristande kunskaper i svenska är ett hinder för utländska studenter och lärare när det gäller reella möjligheter att påverka verksamheten på olika nivåer. Enligt högskolan ska det balanseras mot svårigheten för studenter och lärare med svensk bakgrund att delta i samtal på hög nivå om de enbart förs på engelska.

När det gäller äldre studenter kan kunskaper i matematik vara en utmaning. Det lyfts fram av *Chalmers tekniska högskola* som menar att äldre studenter som har arbetat under några år ofta har glömt en hel del matematik. Det kan innebära att de i början behöver lägga mycket tid på att hämta igen kunskaper.

Genomströmning av studenter

Enstaka lärosäten påpekar att genomströmningen av studenterna är en utmaning. Risken för avhopp ökar sannolikt om studenterna upplever att de inte "hör hemma" vid lärosätet. Det är viktigt att utarbeta strategier för att kunna möta detta. Det är också viktigt att bygga upp kunskap och skapa bästa möjliga förutsättningar för studenters framgång i studierna.

Samarbetssvårigheter eller spänningar kan uppstå i studentgruppen

Två lärosäten lyfter fram att det kan vara en utmaning att hantera samarbetssvårigheter mellan studenter, kanske särskilt dem som uppstår mellan olika nationella eller religiösa grupperingar bland universitetets internationella studenter. Det kan uppstå starka spänningar inom studentgruppen när utbildningarna rör existentiella frågor.

Bostadsbristen, studieavgifter och olika typer av kostnader

För konstnärliga högskolor kan avgifterna för förberedande utbildningar före utbildningen och stora materialkostnader under utbildningen utgöra en utmaning när det gäller arbete med breddad rekrytering. Det påpekas också att för många i målgruppen kan bostadsbristen utgöra ett hinder. De har inte ekonomiska förutsättningar att köpa en bostad när det saknas studentlägenheter.

Arbetet med breddat deltagande är resurskrävande

Flera lärosäten lyfter fram bristande resurser som ett stort hinder när det gäller arbetet med frågorna. Det gäller framför allt arbetet med breddat deltagande. Lärosätena lyfter fram vikten av att uppnå en likvärdig utbildning för studenter med varierad bakgrund. De påpekar att det därför krävs att utbildningarna har en hög lärartäthet, erbjuder varierade undervisningsformer, har hög pedagogisk kvalitet samt är tillräckligt flexibla för att se varje enskild students behov. Olika insatser kräver resurser avseende såväl planering, samordning samt genomförande och uppföljning.

Utmaningen ligger i att bland annat utveckla pedagogiska former för att möta de olika behov som kan finnas i en studentgrupp. En varierad studentpopulation innebär bland annat ofta också en större spridning när det gäller studenternas förkunskaper. Undervisning av studenter från studieovana hem som inte på förhand är socialiserade i villkoren för akademisk utbildning kan också kräva mer dialog, mer återkoppling och större följsamhet från lärosätets sida. Lärosätenas målsättning måste vara att ge alla studenter förutsättningar och relevanta utmaningar att nå kursmålen. Lärosätena påpekar att det dock är svårt att med begränsade resurser för lärartid kunna erbjuda alternativa arbetssätt på det sätt som är önskvärt.

Man framhåller också att svårigheter under utbildningens gång bland annat avser behov av stöd i akademiskt skrivande och även i svenska språket för de studenter som inte har svenska som modersmål. Det kan vara en utmaning att stödja studenter från studieovana hem och studenter med annan etnisk bakgrund i och med att behoven ser så olika ut. Ytterst handlar det om att erbjuda samtliga studenter stöd i olika former, exempelvis genom språkverkstad, mattestuga, introduktion till akademiskt skrivande, till bibliotek osv.

Lärosätena lyfter också fram att bemötandet av studenter med funktionsnedsättningar, inklusive studenter med neuropsykiatriska och andra psykiatriska diagnoser kräver tid och kunskap.

Sammantaget anser flera lärosäten att en av de största utmaningarna utifrån ett studentstödande perspektiv är att behålla studenterna, att de ska kunna genomföra och slutföra studierna och må bra under tiden. För att möjliggöra det stöd som behövs för att skapa en god utbildningsmiljö och genomförande av utbildning för den heterogena studentgruppen krävs det finansiella resurser. Lärosätena påpekar att fördelningen av resurser dock sker utifrån förutsättningen att studentpopulationen består av självgående individer som inte har särskilt stora handledningsbehov. Enstaka lärosäten

påpekar också att det finns en konflikt mellan kravnivå, stöd, resurser och studentens eget ansvar.

Det krävs attitydförändring hos lärosätena

Några lärosäten framhåller att en stor utmaning ligger i att "tvätta" bort föreställningen om att breddad rekrytering innebär lågpresterade studenter och att ge arbetet med frågorna högre status. De påpekar att det ibland finns en oro för att breddad rekrytering kan leda till att kvaliteten i utbildningen blir sämre. Breddad rekrytering och breddat deltagande förknippas ofta med en merkostnad som ställs mot andra centrala värden som exempelvis forskningsanknytning, samverkan med arbetslivet och internationalisering.

Enligt lärosätena är det en utmaning att förankra och skapa incitament för att alla verksamma inom lärosätet, på olika nivåer, ska verka för att bidra till målen och att skapa en strategi som blir förankrad och en del av den löpande verksamheten. Det påpekas också att frågor gällande breddad rekrytering, liksom frågor gällande exempelvis jämställdhet, får mest genomslag när de är integrerade i den ordinarie verksamhetens dagordning. Det är därför viktigt att implementera frågorna i det dagliga arbetet inom samtliga delar av organisationen.

Det påpekas också att lärosätenas utbildningsmodell och resurstilldelningssystem ur strukturellt hänseende inte är utformade för att premiera breddad rekrytering eller heterogenitet i klassrummet. Snarare är det studenter från "akademiska hem" som efterfrågas eftersom dessa är väl förberedda för studier, har hög genomströmning och tillåter en likformighet i utbildningarna. Detta ger större möjlighet för strömlinjeformade utbildningsprogram med hög andel studenter per lärare.

Andra utmaningar som lyfts fram av enstaka lärosäten

- Det är en utmaning att ge stöd till studenter som behöver det utan att de pekas ut som avvikande.
- Det är en utmaning att möta studenter med olika bakgrund på deras nivå utan att sänka kvaliteten på utbildningen.
- En mycket varierad bakgrund hos doktorander med utländsk bakgrund gör att det inte är enkelt att integrera dem på ett relevant sätt i lärosätenas utbildning och verksamhet.

Övriga synpunkter som lyfts fram av enstaka lärosäten

- Det är viktigt att ställa frågan vad breddad rekrytering är.
- Incitamenten från regeringen för att prioritera arbete med breddad rekrytering har under en längre period varit svaga.
- Det behövs kontakt med andra myndigheter för att nyanlända ska få en snabbare ingång till högskolan.
- Vad gäller målgruppen studenter med utländsk akademisk utbildning (påbörjad eller avslutad) vore det önskvärt med ett mer strukturerat och delat ansvar med kommuner och arbetsförmedling så att lärosätena kunde komma in tidigare i processen.

- Ett tydligare, långsiktigt finansierat uppdrag kring högskolans roll i tillvaratagandet av utländsk kompetens vore en vinst för såväl individ som samhälle.
- Uppdraget om breddad rekrytering bör delas med ungdomsskolan och inte enbart ligga på lärosäten.
- Det bör vara tydligt att uppdraget till lärosäten också omfattar det inkluderande arbetet efter rekrytering.
- Arbetet med är frågorna är komplext. Dels lockar olika utbildningar helt olika grupper, dels sker snedrekrytering utifrån olika aspekter, exempelvis kön, etnicitet eller social bakgrund. Det påpekas också att arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande i många avseenden kräver en attitydförändring, i synnerhet när det gäller validering av reell kompetens hos personer från andra länder.
- Breddad rekrytering och breddat deltagande inte samma som likabehandlingsarbetet. Att inte bryta mot diskrimineringslagstiftningen är inte automatiskt detsamma som att låta flera perspektiv och erfarenheter berika utbildningsverksamheten.
- Sociala och geografiska strukturer är ett starkt hinder, inte minst när det gäller glesbygdens unga mäns deltagande i högre utbildning. Incitament och stöd för att bygga upp utbildningar som till innehåll, utformning och distribution fungerar hos den här gruppen skulle utgöra ett viktigt steg för breddad rekrytering.

Vilka är de positiva effekterna med att rekrytera och utbilda studenter med mer varierad bakgrund?

Enligt lärosätena har mångfald flera positiva effekter ...

Flera lärosäten understryker att breddad rekrytering på olika sätt kan bidra till ökad kvalitet på utbildningen. En av aspekterna som lyfts fram är att en mångfald bland studenterna medför nya perspektiv och bredare erfarenheter. Det gör också att lärarna får nya perspektiv och bättre verklighetsförankring så att undervisningen kan bli bättre.

Lärosätena framhåller också att den högskolepedagogiska utveckling som heterogena studentgrupper ofrånkomligen leder till är en stor vinst för alla studenter. Även det faktum att allt fler funktionsnedsatta studenter driver fram en mer tillgänglig undervisning är positivt för övriga studenter.

En annan positiv aspekt av mångfalden som lyfts fram gäller övergången till arbetslivet. Man menar att studenterna som läser på ett lärosäte med mångfald blir redo att möta ett arbetsliv med mångfald.

Enstaka lärosäten och vissa kårrepresentanter anser att de grundläggande demokratiska och mänskliga rättighetsaspekterna är mycket viktigare att framhålla i sammanhanget än kvalitetsaspekter. Lärosätena ska helt enkelt erbjuda hela Sveriges befolkning utbildning.

Bra och viktigt att breddad rekrytering prioriteras

Några lärosäten lyfter fram vikten av att bredda rekrytering till och deltagande inom högskolan. Enligt lärosätena är allas möjligheter till högre utbildning, och på sikt inflytande och makt, en demokratifråga och därmed ett viktigt uppdrag för alla lärosäten. Det är viktigt att högre utbildning uppfattas som ett möjligt och lockande val för alla som har förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen.

Lärosätena framhåller att mångfald också är en kvalitetsaspekt. De lyfter fram vikten av att beakta och skriva fram vinsterna för lärosätenas kärnverksamhet med breddad rekrytering och breddat deltagande, till exempel i form av input för utbildning och forskning, inte minst för det pedagogiska utvecklingsarbetet. Arbetet för en brett sammansatt studentgrupp är angeläget även utifrån aspekten att studenter som möter mångfald i undervisningen blir bättre rustade för att verka i samhället.

Sammantaget är arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande en "win-win-situation" för alla inblandade parter och bör beskrivas som en sådan. Lärosätena anser att frågorna därför bör vara ett prioriterat område i den utbildningspolitiska agendan. Inte minst understryker den aktuella flyktingsituationen ytterligare frågans dignitet.

Enligt lärosätena behövs det stöd och inspiration för att utveckla arbetet. Därför välkomnas och uppskattas regeringens intresse för och fokus på frågorna. Lärosätena anser att det är positivt att regeringen och UHR väcker liv i frågorna. Det påpekas också att medverkan i UHR:s enkät har väckt tankar kring hur lärosätena ska kunna arbeta vidare med frågorna. Lärosätena ser positivt på att UHR arbetar med frågorna och hoppas att det kommer att sätta större fokus på breddad rekrytering och breddat deltagande i Sverige. De ser också fram emot en ökad dialog och samarbete med UHR.

... och lärosätena är också positiva till att redovisa sitt arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande

Lärosätena skulle vilja få en tydligare definition, ett tydligare uppdrag och en specificering av mål avseende breddad rekrytering och breddat deltagande. Överlag är lärosätena positiva till att redovisa sitt arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. De menar att ett krav på redovisning gör att frågan hålls levande och inte försvinner i skymundan.

Flera lärosäten anser samtidigt att en eventuell återredovisning ska ske inom ramen för årsredovisningen och inte vara en särskild redovisning. Andra lärosäten menar att en återrapportering vart tredje år är lagom, då det ändå inte sker några förändringar på kort sikt. Ett lärosäte menar att redovisningen av arbetet med frågorna bör byggas in i det nya kvalitetssäkringssystemet. Då blir det seriöst och långsiktigt. Man skulle kunna tänka sig att olika lärosäten får olika uppdrag utifrån sin särart. Uppföljningskraven skulle i så fall också vara lärosätesspecifika, utifrån de specifika förutsättningarna. Man menar också att en eventuell uppföljning och återrapportering inte bara ska vara kvantitativ utan också kvalitativ.

Det har även lyfts fram att en återrapportering måste efterfrågas av regeringen och att bristande målfyllelse måste åtföljas av ekonomiska repres-

salier. Enstaka lärosäten påpekar också att det inte är pengar som är problemet utan att det handlar om ändrade attityder och en tydlig styrning.

Faktorer som gynnar lärosätenas arbete med frågorna

Enstaka lärosäten lyfter fram vissa faktorer som skulle gynna arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande.

Viktigt att uppdraget till lärosätena är tydligt

Tydlighet i uppdraget lyfts fram som en viktig faktor för lärosätenas framgång i arbetet med frågorna. Tydliga mätbara mål från regeringen, ökade anslag och nationell strategi behövs om arbetet med breddad rekrytering ska få genomslag. Tydligheten behövs i uppdragens innebörd och lärosätenas ansvar i förhållande till andra myndigheter.

Lärosätenas arbete med uppdraget skulle gynnas av ett väl fungerande centralt stöd. Det är också viktigt att arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande utvärderas.

Önskvärt med extra resurser

Några lärosäten framhåller att det vore önskvärt att regeringen tillför särskilda riktade resurser för arbetet med frågorna. Enligt lärosätena krävs det resursmässiga förutsättningar, både i form av kostnadstäckning och i form av rätt kompetens för att arbetet ska kunna bedrivas framgångsrikt. De särskilda resurserna skulle avse bland annat utveckling av nya modeller för att integrera arbetslivsperspektiv i de akademiska utbildningarna, bedömning av reell kompetens, språkstöd och förutbildning i form av till exempel en flexibel "akademisk bastermin".

Tillförande av extra resurser skulle också kunna leda till att lärosätena startar kompletteringsutbildningar. Exempelvis anger *Linköpings universitet* att universitetet gärna startar en kompletteringsutbildning för sjuksköterskor med utländsk examen om ekonomiska förutsättningar ges. Enligt *Uppsala universitet* vore det önskvärt med särskilda statliga medel och kurspaket särskilt utformade för personer med utländska akademiska meriter, som behöver komplettera med svenska meriter för att kunna utöva sitt yrke.

Samverkan med andra myndigheter och organisationer krävs

Det lyfts även fram att det krävs samverkan och ett delat uppdrag med andra myndigheter och organisationer för att arbetet med frågorna ska bli framgångsrikt.

Arbetet med breddad rekrytering bör ha forskningsanknytning

Det påpekas också att en av faktorerna för ett framgångsrikt arbete med frågorna är att rätt kompetens säkerställs. Detta kan göras genom att arbetet har en forskningsanknytning, liksom övrig verksamhet på lärosätena. Att bygga upp forskning kring detta arbete är därför angeläget. Det kan till exempel handla om vilken effekt studenternas sammansättning har på lärosätet, liksom om forskning om mångfaldspedagogik. Det vore positivt att få öronmärkta pengar till denna forskning så att den inte konkurrerar med all annan forskning som behöver göras.

Fler studieplatser breddar rekryteringen

Det påpekas att om högskoleplatserna minskar får de underrepresenterade grupperna ännu längre till högskolan.

Visst mått av flexibilitet i systemen krävs

En av synpunkter som lyfts fram är att ett visst mått av flexibilitet i systemen, exempelvis när det gäller bedömningar av reell kompetens, är en förutsättning för likvärdiga möjligheter. Även en förenkling av tillträdesreglerna vore önskvärt och skulle gynna den breddade rekryteringen, anser man.

Syftet med basårsverksamheten borde vara breddad rekrytering

Betydelsen av basårsverksamheten för arbetet med breddad rekrytering lyfts fram. Det påpekas att andelen kvinnor på tekniska eller naturvetenskapliga basår är högre än på de efterföljande högskoleutbildningarna. Ett basår ger också en möjlighet för dem som "valt fel" under gymnasietiden att uppnå särskilda behörigheter. I den gruppen förekommer i högre grad ungdomar från studieovana hem. Det framhålls att basårsverksamheten tyvärr hotas av att den tillämpliga författningen fokuserar på utbildningar där söktrycket är lågt och där arbetsmarknadens behov är stort och bortser från breddad rekrytering.

Viktigast att utveckla under de närmaste åren när det gäller arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande

Rekryteringsinsatser behöver utvecklas och förstärkas

För några lärosäten är arbetet med att engagera, motivera och rekrytera grupper med lågt deltagande i högskolan något som är särskilt viktigt att utveckla. Det handlar om att öka rekryteringen från framför allt personer från studieovana hem och ungdomar från kommuner med låg övergång till högre studier. Exempelvis vill *Högskolan Dalarna* jobba med aktiv rekrytering av unga män i Vansbro och Älvdalen. I detta syfte vill högskolan utveckla stöd- och mentorsystem samt skapa flera nätcampusar och hybridutbildningar.

Enstaka lärosäten lyfter fram behovet av ett aktivt arbete med att sprida kunskapen om den egna existensen, vilket enligt dessa lärosäten kan leda till breddad rekrytering. Lärosätena vill göra detta bland annat genom riktad marknadsföring, utveckling av närvaro på internet och en uppsökande verksamhet. De påpekar att det är viktigt att dessa insatser är intresseväckande och inkluderande när det gäller studenter med otraditionell bakgrund, bland annat genom användning av lämpliga förebilder. I det arbetet är det också viktigt att man analyserar vilka grupper av presumtiva studenter som nås av dessa insatser.

Att skaffa sig kunskap om målgrupperna är en viktig del i arbetet med breddad rekrytering. Enstaka lärosäten framhåller vikten av att arbeta med en kunskapsinhämtning om de olika grupper som har låg övergång till högre

studier, exempelvis genom en utveckling av relevant statistik. Utifrån denna kunskap kan man försöka anpassa sitt rekryteringsarbete för att nå dessa grupper.

Arbetet med tillträdesfrågor relaterat till breddad rekrytering behöver utvecklas

Ett fåtal lärosäten lyfter fram vikten av att arbeta med antagning relaterat till breddad rekrytering, exempelvis när det gäller bedömning av reell kompetens och alternativa urvalsmetoder. För *Kungliga Musikhögskolan i Stockholm* är det särskilt viktigt att förverkliga ambitionen att antagningsprovets höga konstnärliga krav på de sökande samtidigt ska fungera som en dörröppnare för nya konstnärliga uttryck och underrepresenterade grupper.

Att behålla studenter lika viktigt som att bredda rekryteringen

Några lärosäten lyfter fram vikten av att arbeta med breddat deltagande och inte enbart med breddad rekrytering. Lärosätena påpekar att det krävs insatser för att behålla studenter, särskilt de som rekryteras genom breddad rekrytering, så att de fullföljer sin utbildning. Det är därför viktigt att utveckla bra rutiner för introduktion, stöd och uppföljning i syfte att säkerställa att samtliga studenter ges goda och likvärdiga möjligheter att genomföra sina studier.

Systematisk studentuppföljning och studentstöd kan bidra till att minska studieavbrotten samt till att stärka kvaliteten i utbildningarna. Särskilt lyfts vikten av att arbeta med kvalitetssäkring av pedagogiskt stöd och annan support och service till studenterna fram. Utvecklingen av stödinsatserna bör omfatta både ett mer effektivt och systematiskt arbetssätt när det gäller helhetslösningar på systemnivå och en utveckling av proaktiva och individanpassade insatser.

En aspekt som enligt lärosätena kan bidra till att bredda rekryteringen och deltagandet är ett medvetet arbete kring utbud, innehåll samt representation av utbildningar. Ett mångfaldsperspektiv vid rekrytering av personal och en interkulturell förförståelse bland högskolans lärare, vad gäller till exempel kunskapssyn är en annan aspekt. Det är också viktigt att ta fram strategier för att ta tillvara de fördelar som det innebär att ha en varierad studentpopulation och för att behålla de studenter som rekryteras för att få en hög genomströmning.

Sammantaget framhåller lärosätena att rekrytering och deltagande måste ses i ett gemensamt sammanhang. Det lärosäte som på ett framgångsrikt sätt arbetar med breddat deltagande kan nå nya grupper av presumtiva studenter. Samtidigt lyfter man fram att ett breddat deltagande och en ökad genomströmning kan vara en, om möjligt, ännu mer krävande utmaning än breddad rekrytering.

Viktigt att motverka den könsmässiga snedfördelningen

Enstaka lärosäten avser att göra fler insatser för att försöka förändra könsobalansen inom ett antal utbildningar, både på grund- och avancerad nivå och inom forskarutbildningen, gärna tillsammans med andra lärosäten och samverkanspartners.

En tydlig anställningsfokus i utbildningen kan motverka avhopp

Ett fåtal lärosäten lyfter fram vikten av en tydlig anställningsfokus i utbildningen. Exempelvis anser *Stockholms universitet* att det är viktigt att integrera karriärvägledning i utbildningen i syfte att skapa en karriärportfolio. Detta skulle främst kunna ingå i generella program där studenterna ibland ifrågasätter utbildningens användbarhet. En integrerad karriärvägledning skulle innebära att studenten reflekterar över sin kunskapsutveckling och hur den kan användas och marknadsföras i framtiden. Inslag av karriärvägledning kan också ge en riktning mot kommande arbetsliv. Enligt universitetet skulle dessa inslag kunna bidra till att motverka avhopp.

Förankring i organisationen en förutsättning för ett framgångsrikt arbete med frågorna

Några lärosäten anger att för dem är det särskilt viktigt att arbeta för att förankra arbetet med frågorna inom det egna lärosätet. Lärosätena påpekar att utan en gemensam tanke, en tydlig ledningsstyrning och en förankrad plan för hur arbetet med breddad rekrytering ska utövas, är risken stor att arbetet bedrivs av framför allt stödverksamheterna och eventuellt några eldsjälare på institutionerna. Det framhålls att ett nära samarbete mellan stöd- och kärnverksamheterna är en förutsättning om arbetet med frågorna ska få önskad effekt. Målsättningen borde vara att integrera dessa verksamheter så att alla medarbetare, oavsett funktion, arbetar för att utveckla och möjliggöra deltagande och genomströmning. För ett framgångsrikt arbete med frågorna krävs att olika professioner samarbetar för att ge förutsättningar för studenterna att klara sina studier.

Att upprätta strategier och handlingsplaner för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande är en viktig del i förankringsarbetet. Några lärosäten framhåller vikten av en väl genomtänkt målsättning, strategi och handlingsplan. *Högskolan Väst* kommer att arbeta för integrering och implementering av frågorna i det egna kvalitetssystemet, i koppling till det nya nationella systemet för kvalitetsutvärdering av högre utbildning.

Hellre långsiktiga projekt än punktinsatser

Ett fåtal lärosäten framhåller vikten av uthållighet när det gäller arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. Exempelvis vill *Kungliga Konsthögskolansatsa* på att arbeta mer med långsiktiga projekt än med punktinsatser.

Viktigt att samverka med andra aktörer

Några lärosäten lyfter fram vikten av samverkan och dialog med andra aktörer. Det handlar framför allt om att samverka med de verksamheter som möter de presumtiva studenterna, exempelvis skolor, Komvux och arbetsförmedlingen.

Enligt lärosätena är det också viktigt att tillsammans med andra lärosäten, och även nationella organisationer, utveckla bra metoder för att arbeta med breddad rekrytering och ha ett gemensamt lärande, i syfte att hitta bra modeller som fungerar på det egna lärosätet. Vikten av att skapa ett engagemang och ett nätverk inom det egna lärosätet lyfts också fram.

Ett utvecklingsarbete har redan påbörjats

Lunds universitet hänvisar till universitetets interna utredning angående breddad rekrytering som har pågått sedan 2014. Utredningen har resulterat i ett förslag till hur arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande ska utvecklas. Den föreslagna handlingsplanen omfattar bland annat förslag på aktiviteter före-under-efter, alltifrån utveckling av skolsamverkan i tidig ålder, användning av läsbarhetsindex (lix) för alla texter vid universitetet, utveckling av möjligheterna för alternativt urval, utveckling av sommar-skolor, insatser för nyanlända akademiker, utveckling av möjligheterna för uppsökande verksamheter och breddat deltagande aktiviteter för studenter under deras utbildning, utveckling av alumnisamverkan med mera. En del av de föreslagna aktiviteterna är nya medan andra är en utveckling av goda exempel på de aktiviteter som redan sker ute i verksamheten.

Referenslista

- Ahlsten, Tove (2015) *Agenda: Pedagogik*. Sveriges förenade Studentkårer.
- Alger, Jonathan R m.fl. (2006) *Does diversity make a difference?* Washington: American Council on Education/American Association of University Professors.
- Angervall, Petra och Gustafsson, Jan (2015) *Invited to Academia. Recruited for Science or Teaching in Education Sciences*. Scandinavian Journal of Educational Research. Published online: 06 Aug 2015: 1–16.
- Broady, Donald m.fl. (2006) *Utvärdering av Rekryteringsdelegationen*. SEC Research Report 39.
- CSN (2016). *Studerandes sociala och ekonomiska situation 2015*. Rapport 2016:2
- Cholewa, Blaire och Ramaswami, Soundaram (2015) The Effects of Counseling on the Retention and Academic Performance of Underprepared Freshmen. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice* 17(2): 204–225.
- European Commission/EACEA/Eurydice (2014) *Modernisation of Higher Education in Europe. Access, Retention and Employability*. Eurydice Report.
- Geschwind, Lars och Broström, Anders (2015) Managing the teaching–research nexus: ideals and practice in research-oriented universities. *Higher Education Research & Development* 34(1): 60–73.
- Granbom, Ingrid och Wernersson, Inga (2012) *Inga män i förskolan – kartläggning och analys av insatser*. Högskolan Väst.
- Hartman, Thérèse (2009) *Problem eller tillgång? En studie om social och etnisk mångfald i högskolan*. Uppsala Studies in Education No 123. Uppsala universitet.
- Hübinette, Tobias (2015) *Vad är jämlikhetsdata? Råd och tips för att arbeta med jämlikhetsindikatorer*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Högskoleverket (2000) *Lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald*. 2000:8 R.
- Högskoleverket (2003) *Lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald – en uppföljning av Högskoleverkets utvärdering 1999/2000*. Rapport 2003:31 R.
- Högskoleverket (2007b) *Utvärdering av arbetet med breddad rekrytering till universitet och högskolor*. Rapport 2007:43 R.
- Högskoleverket (2009a) *Uppföljning av lärosätenas arbete med breddad rekrytering 2006-2008*. Rapport 2009:18 R.

Högskoleverket (2009b) *Förkunskaper och krav i högre utbildning*. Rapport 2009:16 R.

Högskoleverket (2009c) *Reell kompetens vid bedömning av behörighet och tillgodoräknanden*. Rapport 2009:21 R.

Högskoleverket (2010) *Kartläggning av distansverksamheten vid universitet och högskolor. Återrapportering av ett regeringsuppdrag*.

Högskoleverket (2012) *Kompletterande utbildningar för utländska akademiker*. Rapport 2012:8 R.

Högsta domstolen (2006) Högsta domstolens dom meddelad den 21 december 2006. Mål nr T 400-06.

Johansson, Maria m.fl. (2005) *Bridging the Gap: widening participation in Sweden and England*. Stockholm: SISTER.

Jones, Willis och Braxton, John (2015) Cataloging and comparing institutional efforts to increase student retention rates. *Journal of College Student Retention* (11)1: 123-139.

Larsdotter Frid, Hanna och Krantz, Oskar (2012) *Högskoleexamen – möjlighet eller rättighet? Occasional Papers in Disability & rehabilitation 2012:1*. Malmö: Malmö Högskola.

Lundin, Stina, Strömberg, Elise. L och Fuentes Araya, Catalina (2015) *Avslöja Heteronormen!* Stockholm: Sveriges Förenade HBTQ-studenter.

Mirza, Heidi Safia (2006) Transcendence over Diversity: black women in the academy. *Policy Futures in Education* 4(2): 101-113.

Niknami, Susan och Schröder, Lena (2012) - *Utvärdering av kompletterande utbildning för akademiker med utländsk examen Juristutbildning, lärarutbildning och förvaltningskunskap. Slutrapport*. Institutet för social forskning (SOFI) och Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS).

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

Regeringens proposition 2004/05:162 (2005) *Ny värld – ny högskola*.

Regeringens proposition 2006/07:107 (2007) *Vägar till högskolan för kunskap och kvalitet*.

Renn, Kristen, A (2010) LGBT and Queer Research in Higher Education: The State and Status of the Field. *Educational Researcher* 39 (2): 132–141.

Skolinspektionen (2013) *Studie- och yrkesvägledning i grundskolan. Kvalitetsgranskning*. Rapport 2013:5.

Skolverket (2012) *Redovisning av uppdrag att kartlägga och analysera åtgärder som har gjorts i syfte att öka andelen män som arbetar i förskolan*.

SOU 2004:29 (2004) *Tre vägar till den öppna högskolan*. Betänkande av Tillträdesutredningen.

SOU 2014:6 (2014) *Män och jämställdhet*. Socialdepartementet.

- Church of Sweden m.fl. (2013) *Marginalized and Ignored, National Minority Children's Struggle for Language Rights in Sweden 2013*.
- Thomas, Susan m.fl. (2014) A Qualitative review of literature on peer review of teaching in higher education: An application of the SWOT Framework. *Review of Educational Research* 81 (1): 112-159
- Trumberg, Anders och Lindberg, Daniel (2014). *Övergång till högre utbildning: en statistisk kartläggning av Linje 14*. Örebro: Örebro University.
- Universitetskanslersämbetet (2015) *Rekrytering till högre utbildning från Sveriges län och kommuner*. Statistisk analys.
- Universitetskanslersämbetet (2015) *Universitet och högskolor. Årsrapport 2015*. Rapport 2015:8.
- Villaseñor, Maria, Estefani Reyes, maria och Muñoz, Imelda (2013) Muestra mentoring for Chicanas/Latinas in higher education. *Journal of College Student Retention* 15(1): 49-64.
- Värmlands tingsrätt (2007). Värmlands tingsrätts dom 2007-05-11. Mål nr T 5945-05, T 912-06, T 914-06.
- Örebro tingsrätt (2007) Örebro tingsrätts dom 2007-04-30. Mål nr T 4677-05, T 4678-05, T 865-06.

Bilaga 1: Breddad rekrytering till högskolan – en kort historik

Propositionen *Den öppna högskolan* – grunden för lärosätenas arbete med breddad rekrytering läggs fram

År 2001 kom propositionen *Den öppna högskolan* (Proposition 2001/02:15) som betonade vikten av att rekryteringen till högre utbildning ökas, utjämnas och vidgas till nya grupper. Enligt regeringens uppfattning skulle högskolan vara en kraft för social förändring och mångfalden i samhället skulle återspeglas bland högskolans studenter.

Propositionen innehöll en samlad politik för breddad rekrytering till den högre utbildningen. Flera åtgärder och särskilda resurser presenterades som universitet och högskolor skulle använda sig av för att bredda rekryteringen. Bland annat fick personer som traditionellt sett inte söker sig till högskolan, men även andra presumtiva studenter, möjlighet att stärka sin formella kompetens genom basårsutbildning eller få sin reella kompetens bedömd. Bland andra åtgärder som syftade till att öppna högskolan för nya grupper kan även nämnas nya regler i högskoleförordningen om alternativt urval och om krav på genomgången högskolepedagogisk utbildning för tillsvidareanställning som lektor och adjunkt. Som en konsekvens av propositionen infördes hösten 2001 en regel i högskolelagen (1 kap. 5 §) som innebär att lärosätena aktivt ska främja och bredda rekryteringen till högskolan.

I propositionen *Ny värld – ny högskola* (Proposition 2004/05:162) befästes regeringens politik. Där anger regeringen att ett fortsatt målmedvetet arbete och effektiva insatser krävs för att motverka snedrekryteringen till högskolan.

Lärosätena får särskilt ekonomiskt stöd

För att stimulera lärosätena att komma i gång och utveckla metoder för att bredda rekryteringen, inklusive bedömningar av reell kompetens, avsatte regeringen ett särskilt ekonomiskt stöd 2001, drygt 70 miljoner kronor totalt, som riktade sig direkt till universitet och högskolor. Pengarna fördelades proportionellt utifrån lärosätenas storlek.

En rekryteringsdelegation inrättas

För att stödja universitet och högskolor i arbetet med att främja och bredda rekryteringen inrättade regeringen den 1 januari 2002 en rekryteringsdele-

gation som förfogade över 120 miljoner kronor under perioden 2002–2004. Pengarna delades ut till ett hundratal projekt.

På regeringens uppdrag genomfördes 2006 en utvärdering av delegationsens arbete och verksamheten inom projekten (Broady 2006). I utvärderingsrapporten konstaterades att på det hela taget hade rekryteringsdelegationen lyckats väl i sin ambition att initiera och aktivera arbete med breddad rekrytering vid universitet och högskolor. Utvärderarna framhöll samtidigt att med stöd av tillgänglig statistik kunde man inte se att rekryteringen till landets universitet och högskolor blivit bredare under och efter delegationsens verksamhetsperiod.

Myndigheten för nätverk och samarbete inom högre utbildning bildas för att stödja breddad rekrytering

2006 bildades Myndigheten för nätverk och samarbete inom högre utbildning (NSHU) med uppdrag att stödja verksamheter för breddad rekrytering. Myndigheten lades ner den 31 december 2008 och sedan dess har ansvaret för breddad rekrytering helt och hållet legat på lärosätena.

Lärosätena får i uppdrag att upprätta handlingsplaner

En annan åtgärd som syftade till en breddad rekrytering var att varje universitet och högskola skulle upprätta handlingsplaner för hur arbetet med att bredda rekryteringen av studenter ska bedrivas. Lärosätena fick sedan rapportera sina åtgärder till regeringen. Lärosätena fick detta uppdrag för första gången i regleringsbrevet för 2002. Uppdraget togs bort 2010.

Uppföljningar och utvärderingar av lärosätenas arbete med breddad rekrytering

Lärosätenas arbete med breddad rekrytering utvärderades av Högskoleverket vid två tillfällen. 2007 utvärderade verket lärosätenas arbete med breddad rekrytering under perioden 2002–2006 och 2009 under perioden 2006–2008 (Högskoleverket 2007b, Högskoleverket 2009a). Ytterligare två av Högskoleverkets utvärderingar hade en koppling till breddad rekrytering, nämligen utvärdering av lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande och etnisk mångfald (Högskoleverket 2000, Högskoleverket 2003).

I rapporten *Uppföljning av lärosätenas arbete med breddad rekrytering 2006–2008* (Högskoleverket 2009a) framhåller Högskoleverket bland annat att många lärosäten beskriver en gedigen verksamhet i sina återsrapporteringar, att rapporteringarna ser mycket olika ut, att beskrivningarna fokuserar olika verksamheter och att flera lärosäten hade lämnat mycket begränsade återsrapporteringar av sitt arbete med breddad rekrytering.

Högskoleverket konstaterar också att uppdraget till lärosätena är vagt formulerat och att det saknas en specificering av vilka aspekter av breddad rekrytering man ska arbeta med. Enligt Högskoleverket leder detta till att

lärosätenas verksamhet och beskrivningen av denna verksamhet utgår från olika definitioner.

Arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande är komplext. Olika aspekter påverkar snedrekryteringen till högskolan och det är viktigt att ta hänsyn till hur olika aspekter samverkar med varandra.

UHR bildas

Den 1 januari 2013 bildades UHR. Myndigheten ska enligt sin instruktion (12 §) bland annat främja breddad rekrytering till högskolan¹⁹. Enligt 13 § ska myndigheten inom högskolan motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder²⁰, sexuell läggning eller ålder.

19. *Förordning med instruktion för UHR* (SFS 2012:811)

20. Fr.o.m. den 1 januari 2015 är ordet funktionshinder ersatt med funktionsnedsättning i DL

Bilaga 2: Beskrivning av diskussionsforumet med intressenter

Inbjudan gick ut brett

För att få in synpunkter från underrepresenterade grupper i högskolan liksom från andra samhällsaktörer anordnade UHR ett diskussionsforum torsdagen den 15 oktober 2015. Ett 80-tal organisationer hade inbjudits att medverka. 57 personer som företrädde sammanlagt 45 organisationer deltog i forumet. Förhoppningen var att en brett sammansatt grupp deltagare skulle kunna ge värdefull information för UHR att ta med sig in i det fortsatta arbetet med uppdraget att kartlägga och analysera lärosätenas arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande.

Trots att diskussionsgrupperna representerade flera olika intresseorganisationer inom olika områden, framträder på flera punkter en samstämmig bild i synen på problem och lösningar. Det bör påpekas att en del av de lösningar som grupperna föreslår implementeras redan av lärosätena, men omfattningen kan variera. Bilden av högskolan som elitistisk och oåtkomlig beskrevs ofta som ett problem. Breddad rekrytering har mycket goda möjligheter att ändra på denna perception.

Diskussionerna ägde rum i grupper med gemensamma nämnare

Deltagarna delades upp i sex grupper, utifrån vilka typer av organisationer de företrädde, och diskussionerna ägde rum i dem. Grupperna var:

- Intresseorganisationer – funktionsnedsättningar
- Intresseorganisationer – andra diskrimineringsgrunder
- Intresseorganisationer – övriga: studentkår, elevråd, folkbildningsorganisationer
- Myndigheter – skolområdet
- Myndigheter – övriga
- Arbetsmarknadens parter

Allas synpunkter togs tillvara

Efter en presentationsrunda i gruppen fick varje deltagare på post-it-lappar notera de problem och hinder de upplever finns för att åstadkomma breddad rekrytering och breddat deltagande. Dessa noteringar presenterades sedan av var och en och lapparna grupperades i kluster på en tavla efter typ av problem/hinder. Därefter fick deltagarna två och två utveckla förslag till

lösningar på de problem som identifierats. Även lösningarna skrevs upp på post-it-lappar i en annan färg och sattes upp intill de problem/hinder som de skulle kunna lösa. Därefter diskuterade gruppen gemensamt frågorna.

Organisationerna som representerade personer med olika typer av funktionsnedsättningar lyfte frågan om behörighetsregler och genomströmning

Inledningsvis under diskussionsforumet lyfte deltagarna frågan om behörighetsregler och genomströmning. Många personer med funktionsnedsättning kommer inte ens in på högskola. Ett exempel som lyftes var den omfattande nedläggning som sker av specialskolor för döva, med ambitionen att integrera dem i vanlig skola, vilket har haft en negativ påverkan på deras studieresultat. Det är ett högt pris funktionsnedsatta ungdomar betalar när kunskapsnivån om funktionsnedsättningar är så låg inom den vanliga skolan att de inte ges förutsättningarna att klara sig in i högre utbildning.

Gruppens problem- och lösningsinventering visade att hindren handlar om både attityder och strukturer

Diskussionsgruppen var överens om att det generellt finns låga förväntningar på personer med funktionsnedsättningar. Attitydproblemet gör att många som trots allt tagit sig in i högskolan väljer att inte berätta om sin eller sina funktionsnedsättningar för att det kan hindra dem ännu mer. Det är å andra sidan nödvändigt att berätta om sina funktionsnedsättningar för att få det stöd man behöver. För att motarbeta attitydproblem föreslogs att högskolor och myndigheter arbetar med positiva förebilder för att skapa förväntningar både hos den enskilde och hos lärosätena.

Att utbilda högskolepersonal om funktionsnedsättningar ansågs vara centralt

En annan åtgärd handlade om löpande utbildning av all högskolepersonal om olika funktionsnedsättningar, innebörden av dessa och inte minst på vilket sätt man kan arbeta för att tillgängliggöra högskolan. Intresseorganisationerna vill gärna tas i anspråk och ser gärna att befintliga funktionsnedsatta studenter, och funktionsnedsatta studenter som tagit sin examen, ses som en resurs i arbetet med de här frågorna. Vilka förbättringsområden ser de?

Diskussionsgruppen lyfte att det pedagogiska stödet ser olika ut på olika högskolor. Det gör att studenter med funktionsnedsättning inte får samma valfrihet som andra studenter. De är hänvisade att söka utbildningar på de lärosäten där det erbjuds rätt stöd. Men även vägen in till högre studier försvåras bland annat av att det på Komvux verkar särskilt svårt att få tolkhjälp. Det gör att alla vägar inte är öppna. Gruppen ansåg att generellt sett skulle mer undervisning och mindre självstudier hjälpa den breddade rekryteringen när det gäller personer med funktionsnedsättning. Diskussionsgruppen lyfte också att högskolor som är seriösa med sin breddade rekrytering

mycket enkelt skulle kunna besöka riksgymnasierna för olika funktionsnedsättningar och även folkhögskolor där elever med funktionsnedsättning för att nå ut med sin rekryteringsinformation.

Ljud- och ljusmiljö ansågs särskilt viktig för studenter med funktionsnedsättning

Det påpekades också att kunskapen på lärosätena är låg när det gäller hur den fysiska miljön påverkar inlärningen för studenter i allmänhet, men studenter med funktionsnedsättning i synnerhet. Ljud- och ljusmiljö är ganska okända faktorer jämfört med exempelvis ventilation och de påverkar inlärningsförmågan dramatiskt. Alla andra faktorer undantagna kan en student med en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning som måste vistas i en bullrig miljö helt enkelt misslyckas med sina studier av det skälet. Svårigheten att ordna praktik/VFU för studenterna som har funktionsnedsättningar ställer också ofta till det.

Gruppen ansåg att det finns en brist på samordning mellan skolmyndigheter

Diskussionsgruppen var överens om att en hel del problematik kan härledas till myndighetsnivå, när det gäller möjligheter för studenter med funktionsnedsättning att ta sig till och genom högskolan. Brist på samordning mellan skolmyndigheterna återkom ofta i diskussionerna.

Antagningssystemet ansågs vara ett grundläggande problem för funktionsnedsatta. Kommer man från särskolan har man inte de nödvändiga betygen för att de kurserna inte ingått i utbildningen. Hur ska man då kunna bli behörig? Särskolan ger inte förutsättningarna för att klara av högre studier. Även studiestödssystemet har bristen att det inte fungerar tillsammans med andra bidragssystem.

Gruppen såg strukturella problem på många nivåer

Ett problem för personer med funktionsnedsättning är avståndet till lärosätet. Lokala campus och lärcentra kan därför ha stor betydelse eftersom många personer med funktionsnedsättning tycker det är ett för stort steg att flytta. Bara en sådan sak som att få tag på anpassade studentbostäder på annan ort är en helt avgörande fråga för många funktionsnedsatta. Diskussionsgruppen lyfte frågan om det går det att anpassa antagningen för personer med funktionsnedsättningar. Det är väldigt kort tid mellan antagning och studiestart, kort tid med tanke på allt som måste förberedas både på lärosätet och för den enskilde. Goda möjligheter till deltidsstudier är en annan viktig faktor för många studenter med funktionsnedsättning.

Gruppen ansåg att stödsystemen inte är synkroniserade

En annan sak som diskussionsgruppen lyfte är att bidragssystemen inte synkroniserar med varandra och att det är något som den enskilde borde kunna få stöd med och som försvårar ytterligare för studenter med funktionsnedsättning. Det gör att de som har en funktionsnedsättning inte får samma möjligheter som andra att läsa vid högskola. De som redan är förfördelade får inte den andra chansen som andra har på grund av att systemen, reg-

lerna med mera, för olika typer av utbildningar och olika typer av bidrag inte utformats utifrån varandras existens. Återkommande tog gruppen upp att man önskar uppföljning/granskning av arbetet med breddad rekrytering på högskolorna. En högskolornas Skolinspektion anser gruppen skulle behövas.

Gruppen ansåg att bättre samarbete skulle öka tillgång till högre studier för personer med funktionsnedsättning

Inför övergången till högskolan fanns det ett mycket tydligt och unisont önskemål i diskussionsgruppen: bättre samarbeten mellan gymnasierna och högskolorna med exempelvis möjlighet att praktisera på gymnasieutbildningarna.

Organisationerna som representerar personer berörda av övriga diskrimineringsgrunder lyfte attitydmässiga och praktiska hinder

Deltagarna i gruppen diskuterade hinder och möjliga lösningar för övergång till högre studier som ligger på flera plan.

Gruppen beskrev att hinder för att börja vid högskolan har både konkret och abstrakt karaktär

Gruppen diskuterade hur man blir förberedd att börja på högskolan och vad det är som påverkar övergången till högre studier för olika grupper i samhället.

Det är viktigt att få undervisning på sitt minoritetsspråk redan i grundskolan – som hemspråksundervisning – och att det sedan finns högskoleutbildningar på minoritetsspråket. För minoritetsspråksgrupperna handlar det heller inte enbart om språket grammatiskt utan också om att det är kulturella skillnader, till exempel hur man uttrycker sig, hur mycket plats man tar, i vilka sammanhang man tar till orda.

Ett högst konkret problem är att det inte finns några högre utbildningar som ges på de nationella minoritetsspråken. Det är också ett problem att kunskap om minoritetsspråken inte är integrerad i lärarutbildningen och att inga lärare som kan utbilda på minoritetsspråken utexamineras. Diskussionsgruppens uppfattning är att undervisning på minoritetsspråk måste införas och att det måste utvecklas kurslitteratur på minoritetsspråken. Det är nödvändigt för att till exempel tornedalingar ska börja läsa på högskolan i högre grad än idag.

Gruppen lyfte högskolornas brist på kunskap och elevernas rädsla för diskriminering

Diskussionsgruppen lyfte att högskolan inte besöker invandrartäta förorter, vilket leder till att kunskapen om högre utbildning blir mindre i de områden där den kanske behövs mest. Även rädslan och sannolikheten för att i ett senare skede bli diskriminerad på arbetsmarknaden lyftes som ett hinder för att börja vid högskolan. Då framstår det lätt som att det är onödigt att

studera vidare. Familjens behov av att ungdomar arbetar för att bidra till familjens ekonomi lyftes som ett hinder för att påbörja högskolestudier för ungdomar i utsatta områden. En annan aspekt är att muslimer kan behöva avstå från att studera därför att det inte finns räntefria studielån. Införandet av räntefria studielån skulle lösa ett reellt problem.

Gruppen beskrev att HBTQ-personer kan följas av trakasserier under hela skolgången

HBTQ-elever riskerar att inte få fullständiga gymnasiebetyg på grund av diskriminering och trakasserier och har då mindre chanser att komma in på högskolan än andra unga. Väl inne i högskolan kan fortsatta trakasserier och exkludering påverka HBTQ-studenters möjligheter att engagera sig i, och koncentrera sig på, studierna. Diskussionsgruppen lyfte att utöver att trakasserier och exkludering av HBTQ-studenter behöver stoppas via tillämpning av lagstiftning och förändrade strukturer, så behöver den psykiska ohälsa det kan leda till adresseras av skolhälso- och stöd erbjudas. Heteronormativa inslag i högskolornas marknadsföring är ett annat hinder för HBTQ-ungdomar att börja högskoleutbildning. Överlag är högskolornas presentation av sig själva och sitt utbud inte inkluderande. Högskolornas representation bör inte bara vara visuell utan även visa på goda exempel, studenter från underrepresenterade grupper som lyckats.

Slutsatser från diskussionsgruppen när det gäller utvecklingen av lärosätenas arbete

Högskolans presentationsmaterial måste vända sig till andra, på riktigt visa att det inte är outhälsamt att söka sig till högskolan. Bra ambassadörer från organisationer för underrepresenterade grupper skulle kunna bidra till att fler unga söker sig till högre utbildning. En strategi kan vara att anordna högskoledagar för de lärosäten som lyckats bäst med att ha bredd i sin presentation avseende till exempel gymnasieskolor i förorter. Sveriges unga muslimer har gjort detta och ser att de lärosätena får fler sökande från den egna gruppen tack vare detta.

Gruppen ansåg att hinder för att slutföra studier vid den svenska högskolan handlar mycket om diskriminering

Diskussionsgruppens uppfattning är att det finns en låg kunskap om HBTQ, funktionalitet och rasifiering i mångfaldsråden på lärosätena och likaså en mycket bristfällig representation av underrepresenterade grupper i råden. Gruppen anser att likabehandlingsråden bör inkludera representanter för underrepresenterade grupper, vilket skulle höja kompetensnivån i råden. Utbildning av personal som även inkluderar prefekter krävs för att de ska kunna göra ett bättre arbete och kunna driva likabehandlingsfrågor på högsta nivå. Ledarskapet inom akademien är problematiskt eftersom det där skiljs kraftfullt på akademiskt ledarskap och administrativt ledarskap. Likabehandling anses vara något för administrationen istället för att forskarnas och lektorernas kompetens används.

Gruppen lyfte erfarenheter av orättvis betygssättning baserad på etnicitet

Diskussionsgruppen lyfte att orättvis betygssättning förekommer när under-representerade grupper väl studerar vid högskolan. Studenter i statsvetenskap och historia som är rädda för att skriva om teman som kan utmana rådande diskurs om till exempel etnisk bakgrund anpassar sig för att ha möjlighet att komma in på master- eller forskarutbildning. Gruppen har erfarenhet av att studenter som har försökt problematisera till exempel synen på islam och muslimer har fått sämre betyg för att de inte hållit sig till rådande synsätt vid lärosätet. Lärarens kunskapsbrist kan göras om till ett "individuellt" problem – till exempel kan afrosvenskar uppfattas som "arga" när de problematiserar utifrån postkoloniala synsätt. Uppfattningen i gruppen är att studenter bestraffas för att de har mera kunskap och erfarenhet än läraren i vissa frågor. Studenter har även fått dåliga betyg för att de sagt ifrån när de upplevt sig vara diskriminerade. När det bara finns ett perspektiv, en sanning, så blir det exkluderande och diskriminerande och leder till sämre betyg när studenter inte går med på den vita, västerländska, heteronormativa världsordningen. Lärare som inte förstår att kritiken är relevant och legitim har svårt att förändra sitt sätt att undervisa och förhålla sig till studenter med andra erfarenheter.

Gruppen beskrev CIS-normativa lärare och könade toaletter som problem

CIS-normativa lärare (lärare som enbart ser förekomsten av två kön) ses som ett problem när det gäller HBTQ-studenters möjlighet att slutföra sin utbildning. Även hetero- och CIS-normativa sociala aktiviteter som sittningar och promoveringar är inslag i högskolan som fungerar exkluderande och bidrar till att HBTQ-ungdomar inte slutför sina studier. Homo- och transfobisk kurslitteratur är ett annat hinder för HBTQ-ungdomar, liksom patriarkala normer och strukturer, hur vi uttrycker oss och vilka beteenden som är godkända. Könade toaletter lyfts som ett hinder för att slutföra studierna för de som definierar sig som något annat än kvinna eller man. Det är ett effektivt sätt att få transpersoner och andra att inte känna sig välkomna. Samtidigt är problemet med könade toaletter mycket enkelt att åtgärda och icke-könade toaletter borde därför bli norm på alla lärosäten.

De nationella minoritetsgrupperna är i underläge eftersom de talar ett annat språk än majoritetsspråket och de känner sig därmed inte hemma i högskolan.

Gruppen ansåg att hinder för att börja forskarutbildning grundläggs tidigt i utbildningskedjan

Ett hinder bland nationella minoritetsgrupper för att börja forskarutbildning är att det finns få grundutbildade från minoritetsspråken. Heteronormativa handledare lyftes av diskussionsgruppen som ett hinder för att börja forskarutbildning när det gäller HBTQ-studenter, det vill säga diskriminering utövad av handledare gentemot doktorander. En samlad uppfattning i diskussionsgruppen var att behöva kämpa så intensivt i många år, redan från grundskolan, mot fördomar, exkludering och diskriminering, gör att

studenter från underrepresenterade grupper helt enkelt till slut inte orkar, eller vill, gå vidare till forskarutbildning. Det gäller till exempel studerande från den afrosvenska gruppen.

Ett sätt att få fler studenter från underrepresenterade grupper att söka sig till forskarutbildning skulle kunna vara att visa en större bredd på forskningen och forskarutbildningen. Det skulle kunna vara ett sätt att komma bort från normen - en vit man i labbrock. Även här krävs fungerande "ambasadorer" från underrepresenterade grupper, som visar att det går även för dem att doktorera och forska i Sverige. Ett intersektionellt perspektiv bör anläggas även på själva kunskapen - att visa att det finns mer än en sanning, vilket skulle kunna öka forskarutbildningens attraktivitet för underrepresenterade grupper.

Hinder för övergången till arbetsmarknaden beskrevs handla både om angivet kön på examensbevis och diskriminering

Ett hinder för övergången till arbetsmarknaden är att ens examensbevis är skrivet könsbestämt och personer som byter juridiskt kön inte får ett nytt examensbevis med rätt namn och kön. Detta kan vara en stress före, under och efter studierna för HBTQ-personer. För den afrosvenska gruppen är övergången från utbildning till arbetsmarknad ett jättestort problem, vilket påverkar beredvilligheten att studera på högskolan.

Övriga intresseorganisationer representerade personer som elever och vägledare

Gruppen ansåg att antagningskrav och behörighet är alltför standardiserade

Diskussionsgruppen anser att antagningskraven är alltför standardiserade och efterlyser en mer individuell ansats. Brist på förebilder, svagt akademiskt självförtroende och dåliga erfarenheter av grundskolan kan göra att många inte tror sig kunna klara studier på högskolan. Även brister i validering av kompetens lyftes och att arbetsmarknaden är bättre på att ta tillvara generella kunskaper än vad högskolan är. Diskussionsgruppen anser att validering och möjligheter till alternativ antagning bör utvecklas mer, gärna i samarbete med andra aktörer än lärosätena själva. Det är också viktigt att alla gymnasieutbildningar ger behörighet till högskolan.

Gruppen ansåg att kunskap om högre utbildning och studievägledning behöver komma tidigt i utbildningskedjan

Brist på tidig information om antagningskriterier gör att studenter inte gör tillräckligt taktiska studieval och därför måste studievägledning komma in tidigare i grundskolan än vad den gör idag. Diskussionsgruppen anser att information om vad högskolestudier innebär är för svårtillgänglig och att det föreligger en brist på information som skulle kunna hjälpa unga människor att göra välavvägda studieval. Studievägledningen behöver mer tid för

varje individ för att kunna hjälpa mer långtgående. Gruppen anser också att incitamenten för att ta ut examen ibland är svaga, samtidigt som problem kan uppstå långt fram i karriären om man inte tagit ut sin examen. Gruppen föreslog att högre utbildning borde tillgängliggöras genom mer satsning på distansutbildning, istället för att skapa fler lärosäten. Ett annat förslag som diskuterades var att öppna upp yrkeshögskolan och flytta över vissa nuvarande högskoleutbildningar till Myndigheten för yrkeshögskolan. Detta skulle kunna göra utbildningarna mera tillgängliga och ge högskolan möjlighet att renodla sitt uppdrag.

Gruppen ansåg att samverkan kräver incitament

Diskussionsgruppen lyfte att det finns för få ekonomiska och meriteringsmässiga incitament för högskolorna att samverka med aktörer utanför akademien. Men vissa skolor satsar och lyckas olika bra när gäller samverkan. Diskussionsgruppen föreslår att karriärcentra med tillgång till särskilda resurser bör inrättas, för att stimulera en ökad samverkan.

Möjligheten att bli antagen till forskarutbildning beskrevs som kopplat till vilken ämnesområde det handlar om

Diskussionsgruppen anser att det är svårt att antas till forskarutbildningen och att det bland annat är kopplat till olika möjligheter till finansiering inom olika ämnesområden. De föreslår att validering införs även för tillträde till forskarutbildningen.

Myndigheter inom skolområdet deltog också i diskussionsforumet

Gruppen lyfte alltför höga behörighetskrav och orättvisa tillträdesregler

Tillträdesreglerna lyftes som ett problem, att det är för höga och orättvisa behörighetskrav, liksom att relationen utbildningsutbud – platsfördelning är skev. Det finns för få platser till populära utbildningar. De högt ställda behörighetskraven gör bland annat att det tar lång tid att komplettera för vuxenstuderande, särskilt för sökande med utländska meriter, men även för unga som gjort fel val på gymnasieskolan. Gruppen var även överens om att det görs för lite validering på högskolan. Att antagningskraven är för höga särskilt i svenska och engelska lyftes och att de "lappar" över det faktum att grundskolan, främst gymnasieskolan, "släpper igenom" elever som inte uppfyller kunskapskraven till högskolan.

Gruppen ansåg att arbetet med breddad rekrytering måste påbörjas tidigt

Diskussionsgruppen lyfte att arbetet med breddad rekrytering måste påbörjas tidigt. Rekrytering, information och studie- och yrkesvägledning om högskolestudier måste ske redan i grundskolans årskurs fyra till sex, gärna genom att lyfta fram goda exempel. Det skulle behöva finnas studie- och

yrkesvägledning på fler språk för att alla grupper ska kunna nås. Diskussionsgruppen vill ta tillvara och lyfta fram förebilder och möjligheter och fånga upp eleverna tidigt i grundskolan med broschyrer med riktad information till olika målgrupper. Gruppen efterlyste även studentambassadörer som besöker grundskolor och med mentorsystem vid lärosätena. Behovet av förebilder för elever i grundskolan är stort.

Diskussionsgruppen hade exempel på både missvisande marknadsföring och utbildningsinformation från högskolor och exempel på information som bidrar till att befästa könsstereotyper. De såg en brist på kännedom på högskolan om utbildning vid andra lärosäten där exempelvis särskild anpassad utbildning finns, vilket gör att den studievägledare som personen med funktionsnedsättning talar med inte kan hjälpa hen vidare. Likaså lyfte gruppen att det är för lite användning av reell kompetens, antagningsprov och alternativt urval i högskolan och att arbetslivs- och yrkeserfarenhet inte tas hänsyn till.

Kulturella och ekonomiska hinder beskrevs förekomma

Kulturella hinder som att sökande med utländsk bakgrund förväntas ta heltidsansvar i familjelivet och även försörja familjen diskuterades. Diskussionsgruppen lyfte att det finns en rädsla och okunskap om högskolan i olika underrepresenterade grupper och att det behövs riktad studieinformation till de föräldrarna, där trygghetsregler förklaras för att avdramatisera studielånen och deras återbetalning. Studieekonomi är även ett tydligt hinder för vuxenstuderande – de hinner inte bli klara, utan studiestödsveckorna tar ibland slut redan innan de ens är behöriga till högskolan.

Hindren för att slutföra utbildningen ansågs kopplade till det stöd som lärosätet ger under utbildningen och till ekonomiska förutsättningar

Många typer av stöd kan ges och tillgänglighet och stöd under utbildningen för studenter med funktionsnedsättning är en viktig aspekt av stöd. Diskussionsgruppen lyfte att en lösningsinriktad prognostisering vid funktionsnedsättning behövs, inriktad på vilket stöd som behövs under studietiden. Även praktiska pedagogiska lösningar för studenter med funktionsnedsättning bör ses över. Det borde finnas lathundar för lärare med tips på hur tillgängligheten kan förbättras vid föreläsningar med mera och pedagogiska utbildningar för högskolelärare. Även utbildningens pedagogiska kvalitet påverkar möjligheterna att slutföra utbildningen för underrepresenterade grupper. Ekonomiska hinder för att slutföra utbildningen ansågs vara särskilt viktiga för sökande från studieovana hem och för sökande med utländsk bakgrund.

Övriga myndigheter diskuterade hinder som ligger tidigt i utbildningskedjan

Ofullständiga betyg från lägre utbildningsnivåer ansågs vara ett problem

Hinder för att börja studera på högskolan som diskuterades i gruppen är att svårigheterna börjar redan i grund- och gymnasieskolan, med ofullständiga betyg, brist på marknadsföring, brist på studie- och yrkesvägledning, avsaknad av identifikation (att inte kunna se sig själv som student, eller känna igen sig i studenter). Andra aspekter som lyftes fram som hinder var att utbildningssystemet är oflexibelt och motverkar möjligheten att byta yrke mitt i livet.

Bristande samverkan mellan myndigheter och arbetsliv, samt studenters ovilja att ta lån uppfattades vara problem

Även ekonomi diskuterades, hur kostnaderna för en akademisk utbildning kommuniceras, och att vissa grupper inte vill ta studielån eller inte får ta lån med ränta av religiösa skäl. En oklar arbetsmarknad och brister i samverkan mellan arbetsgivare och lärosäten lyftes som ett problem. Även brister i samverkan mellan myndigheter, till exempel när det gäller vägledning, och samverkan mellan myndigheter och arbetsliv sågs som problem. De lösningar på hindren som diskuterades var en utökad systematisk samverkan mellan myndigheter, lärosäten och arbetslivet. Lärosätena har ett stort ansvar i detta ansåg diskussionsgruppen. Några högst konkreta förslag till lösningar från diskussionsgruppen var: gästföreläsare från arbetslivet, arbetsmarknadsdagar, studiebesök hos arbetsgivare, jobbskuggning, mentorer från arbetslivet, praktik som ingår i utbildningen, alumnverksamhet. Vägledares kontakter med arbetsmarknaden bör också öka. UHR och UKÄ bör enligt gruppen ha ansvar att ta fram fakta, underlag och indikatorer som kan hjälpa utförare i till exempel vägledningsfrågor och i arbetet med breddad rekrytering. Nationell samling kring vägledning lyftes också fram som ett förslag som skulle kunna lösa en del av det som är problematiskt.

Det höga språkkravet för att kunna börja på högskolan är ett annat hinder som lyftes, likväl som att bedömning av alternativa meriter och kompetens, reell kompetens, inte görs i någon större utsträckning. Bristen på studentbostäder var ett annat hinder som gruppen diskuterade.

Hinder för att slutföra utbildning ansågs handla både om vägledning inför studieval och vägledning under utbildningen

Både vägledning inför studierna och studie- och yrkesvägledning under utbildningen är viktigt i relation till studenter från underrepresenterade grupper. Diskussionsgruppen lyfte att studie- och yrkesvägledning är en pedagogisk uppgift och att det bör finnas fler bärare av vägledning. Studie- och yrkesvägledning borde integreras i utbildningarna, såväl på grund-, gymnasie- som på högskolenivå. En fråga som väcktes var om kommuners vägledning kan samlas i en central enhet? Diskussionsgruppen ansåg att ett

holistiskt tänkande kring vägledning med studenten i centrum krävs för att verkligen ge studenter från underrepresenterade grupper goda möjligheter att slutföra sin utbildning.

Hinder i form av bristfällig handledning av uppsatsarbeten lyftes fram som ett konkret exempel på aspekter som kan hindra studenter från att slutföra sin utbildning. Många studenter stupar på den typen av moment under utbildningen. Att inte känna sig hemma i studiemiljön ansågs också vara ett hinder för många från underrepresenterade grupper.

Hinder för övergång från examen till arbetsmarknad ansågs handla mycket om bristande kunskap om arbetsmarknaden

Gruppen ansåg att social bakgrund är viktig för den första anställningen och när det finns brister i praktiken under utbildningen slår det särskilt hårt mot studenter från studieovana hem och med utländsk bakgrund. Gruppen ansåg att många studenter okunskap om arbetsgivarens krav för olika arbeten är ett hinder för övergången till arbetsmarknaden och därför är vägledning viktig. Generellt såg diskussionsgruppen brister i kontakten mellan arbetsliv och lärosäten.

Arbetsmarknadens parter lyfte segregeringen i grund- och gymnasieskolan som ett betydelsefullt hinder

Diskussionsgruppen var väldigt brett sammansatt och en stor mängd hinder och möjliga lösningar diskuterades.

Hinder för underrepresenterade grupper att studera på högskolan ansågs bland annat vara segregation i den svenska grund- och gymnasieskolan

Att svensk skola ska vara likvärdig och ha likvärdiga förutsättningar, men att det ändå förekommer segregation i grund- och gymnasieskolan lyftes som ett stort hinder av diskussionsgruppen. Särskilt stora ansågs bristerna vara i gymnasieskolan, där många av eleverna ansågs sakna förutsättningar för högre studier, ha dåliga förkunskaper och ofullständiga betyg vilket gör det svårt att komma in på högskolan. Detta samtidigt som antagningsreglerna gör tidiga studieval viktiga, ibland helt avgörande.

Diskussionsgruppen lyfte att grund- och gymnasieskolan borde ha ett uppdrag att inspirera och peppa eleverna att läsa vidare. Gruppen ansåg även att Skolverket borde ha ett uppdrag att inspirera och peppa eleverna att läsa vidare på högskolan. Det ansågs svårt att förstå reglerna (betyg och antagningsprocessen), svårt att förstå vad utbildningen handlar om och vad man kan arbeta med och ibland även svårt för individen att förstå vad det innebär att studera. En förklaring till det ansågs vara en otillräcklig studie- vägledning i grundskola och gymnasieskola, som behöver kompletteras med yrkesvägledning. När studievägledningen inte fungerar ansågs eleverna bli beroende av råd från familj och vänner, vilket kan få olika konsekvenser för olika grupper av elever.

Dåligt meritvärde, geografiska hinder och reell kompetens beskrevs

Gruppen lyfte att många personer från underrepresenterade grupper söker högre utbildning och är behöriga men inte kommer in på grund av dåligt meritvärde, vilket är ett problem i sig. Geografiska hinder lyftes också, att det är ett stort steg för många grupper att flytta långt bort.

Att det är svårt att bli antagen på reell kompetens är också ett hinder som lyftes. Det gör det svårt att ställa om mitt i livet och leder till att personer som är lämpliga för yrket som utbildningen leder till inte kommer in på den. Gruppen ansåg därför att alternativa urval borde användas oftare. Många beskrevs söka sig utomlands istället, som svenska ungdomar som läser läkarutbildningen i länder där det är något lättare att antas.

Diskussionsgruppen poängterade att det är viktigt att inte enbart fokusera på ungdomsutbildning. Även vuxna/yrkesverksamma har allt större behov av att studera på högskolan och alltmer kunskap inhämtas i ett allt mer kunskapsintensivt arbetsliv. Utbildningsutbudet ansågs därför behöva anpassas efter yrkesverksammas behov och förutsättningar, vilket kräver flexibilitet både i form och i studietakt.

Breddat deltagande och genomströmning ansågs hindras av många olika saker

Att man ökat antalet platser utan säkerställd kvalitet ansågs vara ett problem, något som ansetts ha lett till att det inte är hög kvalitet på alla utbildningar som ges. En brist på VFU-platser och handledare beskrevs, vilket hindrar många studenter. En annan sak som diskussionsgruppen lyfte är elitismen inom akademien, som gör det svårt för studenter från underrepresenterade grupper att passa in. Inom akademien finns det en bristande insikt eller vilja att förhålla sig till att alltmer kompetens inhämtas utifrån och att kunskap växer utanför högskolan. Studenter från underrepresenterade grupper antas men riskerar att inte trivas och hoppa av. Gruppen spekulerade i att andra påbörjar utbildningen men avslutar för att de inte ser koppling till arbetslivet. Diskussionsgruppen ansåg att högskolelärares förmåga att hantera en heterogen studentgrupp måste stärkas, för att öka sannolikheten att studenter från underrepresenterade grupper fullföljer sin utbildning.

Hinder för breddad rekrytering till forskarutbildning ansågs vara både attitydmässiga och ekonomiska

Avsaknad av förebilder ansågs viktigt även när det gäller forskarutbildningen. Gruppen upplevde brister i antagningen och utlysningförfarandet av doktorandtjänster, att högskolor antar sökande som är kända sedan tidigare. Det innebär då att antagning till forskarutbildningen ofta bygger på informella kontakter och outtalad kunskap. Att söka till forskarutbildning ansågs vara ett stort steg om man saknar akademiska förebilder och det är ofta en dålig koppling mellan forskarutbildning och arbetsliv. Diskussionsgruppen lyfte två typer av ekonomiska hinder. Det första hindret är att det saknas ekonomiska incitament för att genomföra en forskarutbildning. Det andra hindret är att det ofta saknas ekonomiska möjligheter att påbörja eller genomföra forskarutbildning. Bättre villkor i arbetslivet för forskarutbildade

behövs. Det ansågs också svårt att gå från arbetslivet in i forskarutbildning på grund av brister i villkor och lön.

Dålig arbetslivsanknytning ansågs leda till att studenterna inte är förberedda för arbetsmarknaden, vilket drabbar dem med sämre förutsättningar

Diskussionsgruppen lyfte att studierna inte förbereder studenterna inför arbetslivet och att övergången till arbetslivet hindras på grund av dålig samverkan och bristande arbetslivskoppling på högskolan. Utbildningarna ansågs vara för teoretiska eller främst forskningsförberedande, vilket leder till att de inte är anpassade till arbetsmarknadens behov. Alla studenter har inte nätverk eller kontakter på arbetsmarknaden och har inte heller någon hemma som de kan fråga eller diskutera med. Den svaga arbetslivsanknytningen ansågs göra värdet av högre studier oklart. Detta i sin tur kan göra att vissa grupper inte förstår varför de ska studera vidare, eller inte tycker att högre utbildning är intressant.

Arbetslivsanknytning ska vara en röd tråd genom hela utbildningen och allt teoretiskt ska kopplas till något praktiskt, anser diskussionsgruppen. Uppsökande verksamhet mot företag av alla storlekar ansåg gruppen att det behövdes för att uppnå ett fungerande samarbete mellan näringsliv och högskola. I dagsläget ansågs högskolan vara otillgänglig för små och mindre företag och högskolan borde fråga dem "Vad kan lärosätena göra för er?". Ett förslag från diskussionsgruppen var att introducera yrkesintroduktion på ett år. "Rätt att vara ny – man är inte färdig för att man tagit examen".

Bilaga 3: Snedrekryteringen till högskolan består i stor utsträckning – en statistisk bild

Det var stora skillnader i övergång till högre studier mellan olika grupper hösten 2013

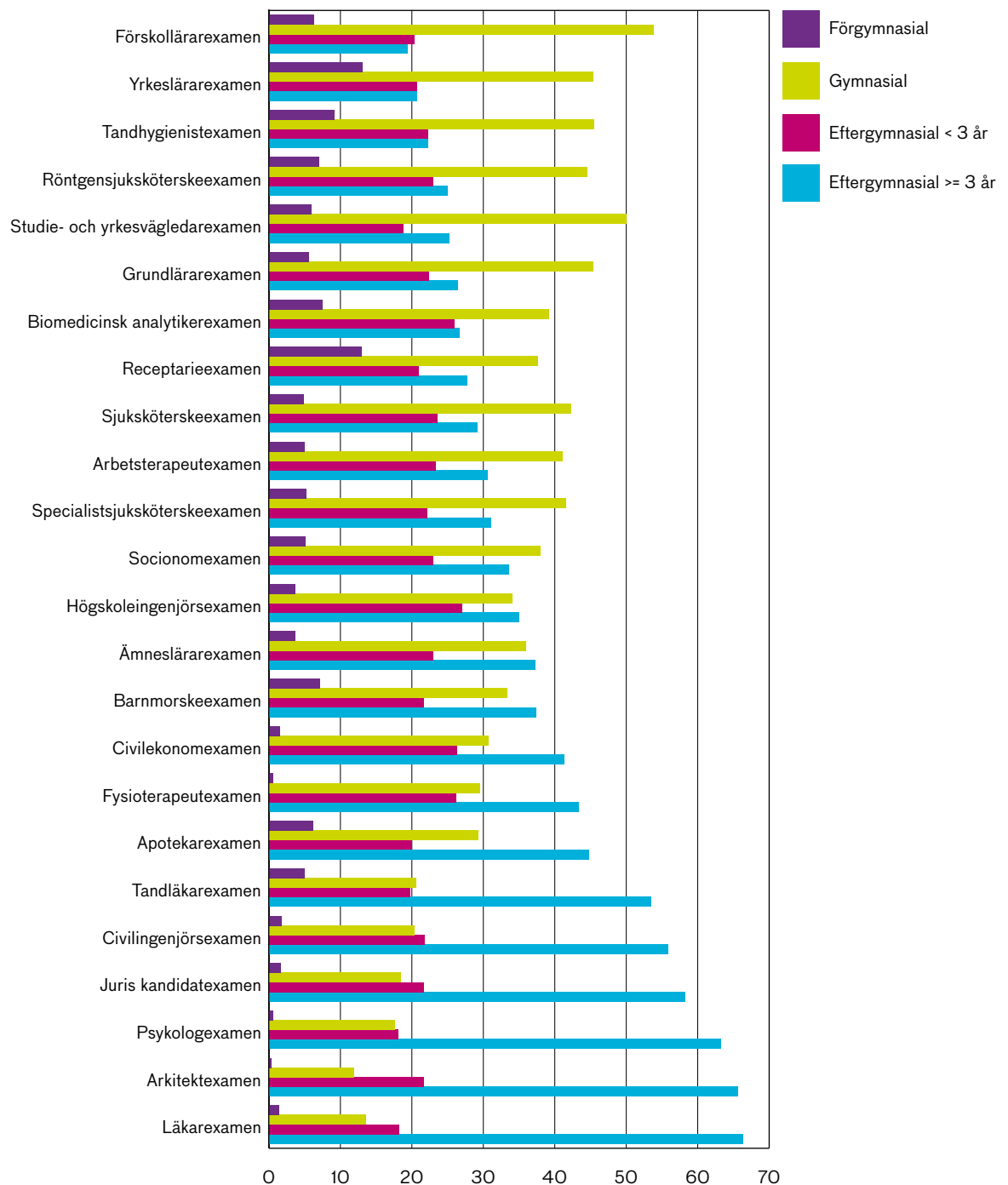
Av UKÄ:s årsrapport 2015 framgår att det är stora skillnader mellan olika grupper när det gäller övergången till högre studier (Universitetskanslers-ämbetet 2015). Av samtliga 24-åringar hade 44 procent påbörjat en högskoleutbildning 2013 och det är stora skillnader mellan kvinnor och män. De skillnaderna har dessutom varit relativt konstanta under en följd av år. Av kvinnorna hade 51 procent påbörjat högskolestudier 2013 och av männen 36 procent. Det är också stora regionala skillnader i andelen som påbörjar högskoleutbildning och den största övergången finns i Stockholms och i Uppsala län.

Sannolikheten att börja studera på högskolan påverkas dessutom av den sociala bakgrunden, av föräldrarnas utbildningsnivå. Ju högre utbildning föräldrarna har, desto mer sannolikt är det att en person börjar studera på högskolan. Det visar sig till exempel genom att bland de som föddes 1988 var övergången till högre utbildning 70 procent bland de som hade en förälder med minst treårig högskoleutbildning och 40 procent om föräldrarna hade en treårig gymnasieutbildning. Det var med andra ord nästan dubbelt så vanligt att påbörja en högskoleutbildning om föräldrarna hade en högskoleutbildning. När det gäller sambandet mellan social bakgrund och övergången till högre utbildning så har det inte förändrats under de senaste tio åren, den sociala snedrekryteringen till högskolan består.

Social bakgrund påverkar valet av utbildningsinriktning

Den sociala bakgrunden påverkar också valet av utbildningsprogram bland de som går över till högskolan. I figur 1 redovisas den sociala bakgrunden för de som antogs till olika yrkesutbildningar hösten 2013. Det är en tydlig trend att personer med lågutbildade föräldrar väljer att läsa på kortare utbildningar och mindre prestigefyllda utbildningar. Förskollärarytbildningen och läkarutbildningen är de mest extrema utbildningarna, där de flesta av de antagna till förskollärarytbildningen har lågutbildade föräldrar och de flesta av de antagna till läkarutbildningen har högutbildade föräldrar.

Figur 1. Fördelningen av föräldrarnas utbildningsnivå bland de studenter som ht 2013 antagits till ett antal yrkesinriktade utbildningar.

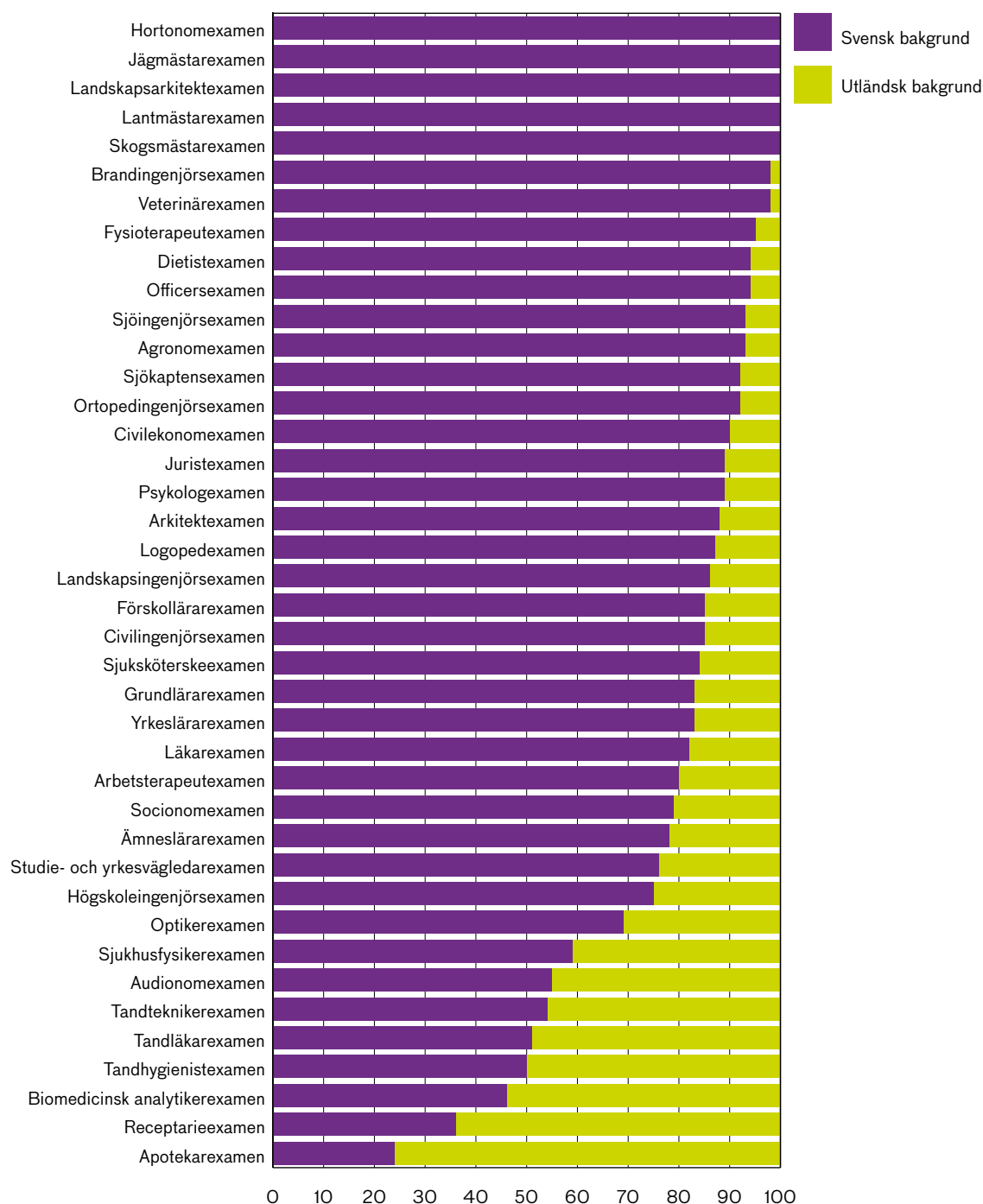


Däremot har snedrekryteringen utifrån utländsk bakgrund minskat och bland de som antingen är födda i Sverige av utländska föräldrar, eller som har invandrat före sju års ålder så har övergången till högskolan ökat påtagligt. Övergången bland dem med utländsk bakgrund ligger nu på samma nivå som för personer med svensk bakgrund. Det är inte samma sak när det gäller de som invandrat till Sverige efter skolstart, mellan sju och 18 års ålder,

utan i den gruppen är övergången till högskolan fortfarande betydligt lägre än för dem med svensk bakgrund.

Det hindrar inte att det är stora skillnader mellan olika utbildningar när det gäller om de antagna har utländsk bakgrund eller inte. I figur 2 redovisas utländsk och svensk bakgrund för de som antogs till olika yrkesutbildningar hösten 2013. Bland de antagna till utbildningar inom lantbruk och naturbruk hade ingen utländsk bakgrund och bland de antagna till apotekarutbildning och receptarieutbildning hade merparten av de antagna hösten 2013 utländsk bakgrund.

Figur 2. Fördelningen av utländsk bakgrund bland de studenter som ht 2013 antagits till ett antal yrkesinriktade utbildningar.



När det gäller utbildning på forskarnivå så finns det inte någon snedrekrytering som beror på svensk eller utländsk bakgrund. Däremot förstärks snedrekryteringen utifrån social bakgrund som finns på grundnivå och avancerad nivå. Förklaringen till det är framför allt att studenter med högutbildade föräldrar i högre grad studerar på utbildningar på grundnivå och avancerad nivå som förbereder för och ger behörighet till forskarstudier. Där skiljer de sig från personer från familjer med lågutbildade föräldrar som i större utsträckning studerar på utbildningar på grundnivå och avancerad nivå som mera direkt förbereder för ett yrke.

Studentpopulationerna skiljer sig åt på lärosätena beroende på utbildningsutbud och upptagningsområdets sammansättning

UKÄ producerar årligen statistik om högskolenybjörjares bakgrund, i rapporter och i den databas som är tillgänglig för intresserade att söka i. Statistiken är beskriven i slutet av bilagan. Utifrån den statistiken var det möjligt för UHR att ta fram lärosätessuppdeldad statistik på studentpopulationens sammansättning, jämfört med riket. De lärosäten som inkluderats i sammanställningen som följer är de lärosäten som ingick i kartläggningen.

När det gäller andelen högskolenybjörjare med högutbildade föräldrar (minst tre års eftergymnasial utbildning) så är det en stor överrepresentation på nationell nivå och bland de lärosäten som ingår i kartläggningen sticker de konstnärliga lärosätena och *Handelshögskolan i Stockholm* ut, med en betydligt större andel högskolenybjörjare än på nationell nivå (tabell 1). *Handelshögskolan i Stockholm* har trots det minskat andelen högskolenybjörjare med högutbildade föräldrar med tre procentenheter från 2004/05 till 2013/14. De som sticker ut för att de har färre högskolenybjörjare med högutbildade föräldrar än på nationell nivå är några lärosäten med vårdinriktning och Högskolan i Borås samt *Högskolan Väst*. *Högskolan i Borås* har ökat andelen högskolenybjörjare med högutbildade föräldrar med nio procentandelar från 2004/05 till 2013/14.

Utländsk bakgrund hos högskolenybjörjare på nationell nivå har inte förändrats från 2004/05 till 2013/14 och ligger i paritet med andelen personer med utländsk bakgrund i samma åldersspann i befolkningen (tabell 2). Även när det gäller utländsk bakgrund är det stora skillnader mellan lärosätena. *Karolinska institutet* har den största andelen högskolenybjörjare med utländsk bakgrund och har ökat den andelen med 13 procentandelar från 2004/05 till 2013/14. *Försvvarshögskolan* ligger mycket lågt i andel högskolenybjörjare med utländsk bakgrund, till största delen därför att enbart svenska medborgare kan antas på många av deras utbildningar. Bortsett från *Försvvarshögskolan* så är det *Sophiahemmet högskola*, *Beckmans designhögskola* och *Sveriges lantbruksuniversitet* som har den lägsta andelen högskolenybjörjare med utländsk bakgrund. *Sophiahemmet högskola* och *Sveriges lantbruksuniversitet* har minskat sin andel av högskolenybjörjare med utländsk bakgrund men *Beckmans designhögskola* har ökat den.

Högskolenybjörjarnas medianålder har minskat något på nationell nivå från 2004/05 till 2013/14, från 22,3 år till 21,7 (tabell 3). Variationen mellan lärosätena är måttfull och den generella trenden är att den har minskat något, med något enstaka undantag.

Andelen kvinnor och män bland högskolenybjörjarna har inte förändrats på nationell nivå från 2004/05 till 2013/14 (tabell 4). De tekniska högskolorna och *Försvvarshögskolan* är de lärosäten som har en stor överrepresentation av män, även om andelen kvinnor har ökat från 2004/05 till 2013/14. De lärosäten som har minst andel män bland högskolenybjörjarna är de med vårdinriktning. Den har minskat på *Sophiahemmet högskola* och *Röda Korsets högskola* från 2004/05 till 2013/14 och på *Ersta Sköndal högskola* och *Karolinska institutet* har andelen män ökat något under samma tidsperiod.

Tabell 1. Högutbildade föräldrar bland högskolenybjörjare per lärosäte

	Andel (%)		Jämförelsetal		Förändring	
	2004/05	2013/14	2004/05	2013/14	Andel i procent	J-tal
Riket	30	38	1,48	1,48	8	0,00
Kungliga musikhögskolan i Stockholm	59	64		3,07	2,97	
Konstfack	52	58		2,78	2,71	
Kungliga konsthögskolan	48	53		2,58	2,53	
Beckmans designhögskola	47	56		2,54	2,58	
Handelshögskolan i Stockholm	70	73	2,47	2,03	3	-0,44
Teologiska högskolan Stockholm	45	53	1,83	1,96	8	0,13
Chalmers tekniska högskola	38	51	1,85	1,94	13	0,09
Sveriges lantbruksuniversitet	29	45	1,60	1,88	16	0,28
Lunds universitet	43	53	1,88	1,77	10	-0,11
Kungliga Tekniska högskolan	40	53	1,58	1,68	13	0,10
Linköpings universitet	31	42	1,71	1,65	11	-0,06
Uppsala universitet	42	49	1,72	1,62	7	-0,10
Göteborgs universitet	37	43	1,74	1,62	6	-0,12
Umeå universitet	29	39	1,53	1,53	10	0,00
Örebro universitet	22	34	1,32	1,52	12	0,20
Karolinska institutet	38	44	1,48	1,49	6	0,01
Luleå tekniska universitet	25	35	1,47	1,49	10	0,02
Karlstads universitet	20	30	1,34	1,42	10	0,08
Stockholms universitet	42	45	1,49	1,41	3	-0,08
Linnéuniversitetet		29		1,40		
Blekinge tekniska högskola	22	32	1,32	1,39	10	0,07
Högskolan i Jönköping	18	28	1,20	1,34	10	0,14
Försvärshögskolan		37		1,33	37	1,33
Mittuniversitetet	21	29	1,30	1,32	8	0,02
Högskolan Dalarna	18	27	1,25	1,30	9	0,05
Mälardalens högskola	21	29	1,27	1,26	8	-0,01
Högskolan i Skövde	22	27	1,36	1,26	5	-0,10
Högskolan i Halmstad	21	27	1,31	1,26	6	-0,05
Malmö högskola	23	31	1,15	1,22	8	0,07
Högskolan i Gävle	17	26	1,08	1,22	9	0,14
Södertörns högskola	30	35	1,21	1,21	5	0,00
Högskolan Kristianstad	14	26	0,94	1,19	12	0,25
Sophiahemmet högskola	39	38	1,39	1,18		-0,21
Högskolan väst	15	25	1,05	1,15	10	0,10
Högskolan i Borås	18	27	1,03	1,13	9	0,10
Gymnastik- och idrottshögskolan	35	33	1,53	1,09	-2	-0,44
Ersta Sköndal högskola	25	28	0,93	0,99	3	0,06
Röda Korsets högskola	27	30	1,01	0,98	3	-0,03
Stockholms konstnärliga högskola						

Tabell 2: Utländsk bakgrund bland högskolenybörjare per lärosäte

	Andel (%)		Jämförelsetal		Förändring	
	2004/05	2013/14	2004/05	2013/14	Andel i procent	J-tal
Riket	16	19	0,95	0,94	3	-0,01
Karolinska institutet	33	46	1,46	1,64	13	0,18
Södertörns högskola	30	35	1,13	1,17	5	0,04
Mälardalens högskola	21	27	1,08	1,16	6	0,08
Högskolan i Borås	20	24	1,16	1,16	4	0,00
Teologiska högskolan Stockholm	16	31	0,76	1,13	15	0,37
Malmö högskola	23	30	1,01	1,12	7	0,11
Örebro universitet	15	21	1,04	1,12	6	0,08
Kungliga musikhögskolan i Stockholm	17	10		1,08	0,55	
Kungliga tekniska högskolan	29	27	1,30	1,08	-2	-0,22
Blekinge tekniska högskola	17	19	1,20	1,06	2	-0,14
Karlstads universitet	8	15	0,82	1,00	7	0,18
Högskolan Kristianstad	12	21	0,88	1,00	9	0,12
Högskolan väst	13	19	0,93	0,99	6	0,06
Högskolan Dalarna	10	18	0,97	0,98	8	0,01
Göteborgs universitet	16	20	0,90	0,97	4	0,07
Stockholms universitet	22	25	0,93	0,96	3	0,03
Högskolan i Skövde	13	16	1,03	0,95	3	-0,08
Högskolan i Jönköping	13	16	0,91	0,92	3	0,01
Högskolan i Halmstad	13	16	0,92	0,89	3	-0,03
Uppsala universitet	15	17	0,96	0,87	2	-0,09
Linköpings universitet	12	15	0,92	0,87	3	-0,05
Linnéuniversitetet		15		0,85		
Kungliga konsthögskolan	14	7		0,85	0,37	
Mittuniversitetet	8	14	0,77	0,84	6	0,07
Umeå universitet	10	12	1,05	0,83	2	-0,22
Högskolan i Gävle	14	14	1,16	0,80	0	-0,36
Konstfack	13	13		0,80	0,67	
Röda Korsets högskola	11	21	0,43	0,79	10	0,36
Ersta Sköndal högskola	18	21	0,75	0,73	3	-0,02
Lunds universitet	15	15	0,88	0,70	0	-0,18
Chalmers tekniska högskola	15	12	0,97	0,69	-3	-0,28
Gymnastik- och idrottshögskolan	11	17	0,55	0,68	6	0,13
Luleå tekniska universitet	9	10	0,92	0,68	1	-0,24
Handelshögskolan i Stockholm	17	12	0,87	0,57	-5	-0,30
Sveriges lantbruksuniversitet	6	8	0,49	0,46	2	-0,03
Beckmans designhögskola	7	10		0,44	0,53	
Sophiahemmet högskola	25	10	1,16	0,41	-15	-0,75
Försvarshögskolan		4		0,17		
Stockholms konstnärliga högskola						

Tabell 3. Högskolenybörjarnas medianålder per lärosäte

	Högskolenybörjarnas medianålder		
	2004/05	2013/14	Förändring
Riket	22,3	21,7	-0,6
Blekinge tekniska högskola	23,6	20,9	-2,7
Gymnastik- och idrottshögskolan	21,9	20,9	
Örebro universitet	22,2	21,2	
Sophiahemmet högskola	27,0	21,3	-5,7
Chalmers tekniska högskola	21,5	21,3	-0,2
Linköpings universitet	21,8	21,3	-0,5
Uppsala universitet	21,4	21,3	-0,1
Lunds universitet	21,5	21,3	-0,2
Södertörns högskola	21,5	21,5	0,0
Karlstads universitet	22,4	21,5	-0,9
Luleå tekniska universitet	21,7	21,5	-0,2
Högskolan i Jönköping	21,9	21,6	-0,3
Stockholms universitet	22,0	21,6	-0,4
Mälardalens högskola	23,0	21,7	-1,3
Kungliga tekniska högskolan	22,8	21,7	-1,1
Göteborgs universitet	22,3	21,7	-0,6
Linnéuniversitetet		21,8	
Högskolan Väst	25,1	21,8	-3,3
Högskolan i Skövde	22,4	22,0	-0,4
Umeå universitet	22,3	22,0	-0,3
Malmö högskola	23,7	22,1	-1,6
Högskolan Kristianstad	23,5	22,1	-1,4
Högskolan i Borås	23,9	22,1	-1,8
Högskolan i Halmstad	22,1	22,1	0,0
Handelshögskolan i Stockholm	21,8	22,1	0,3
Försvärshögskolan		22,2	
Mittuniversitetet	23,8	22,3	-1,5
Röda Korsets högskola	24,4	22,3	-2,1
Högskolan i Gävle	23,4	22,4	
Karolinska institutet	24,1	22,4	-1,7
Sveriges lantbruksuniversitet	22,8	22,5	-0,3
Högskolan Dalarna	24,1	23,1	
Kungliga musikhögskolan i Stockholm	23,3	23,3	0,0
Ersta Sköndal högskola	29,7	24,7	-5,0
Teologiska högskolan Stockholm	26,0	25,0	
Stockholms konstnärliga högskola		26,0	
Konstfack	24,7	26,3	1,6
Kungliga konsthögskolan	24,4	27,5	3,1
Beckmans designhögskola			

Tabell 4. Andel kvinnor respektive män bland högskolenybörjare per lärosäte

	2004/05		2013/14		Förändring 04/05-13/14	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Riket	56	44	56	44	0	0
Kungliga tekniska högskolan	26	74	30	70	4	-4
Försvarshögskolan			30	70		
Chalmers tekniska högskola	21	79	32	68	11	-11
Blekinge tekniska högskola	40	60	35	65	-5	5
Handelshögskolan i Stockholm	41	59	42	58	1	
Gymnastik- och idrottshögskolan	47	53	43	57	-4	4
Luleå tekniska universitet	43	57	44	56	1	
Högskolan i Skövde	52	48	51	49		1
Kungliga konsthögskolan	45	55	51	49	6	-6
Kungliga musikhögskolan i Stockholm	42	58	53	47	11	-11
Linköpings universitet	51	49	53	47	2	-2
Lunds universitet	52	48	54	46		
Högskolan i Jönköping	59	41	56	44	-3	3
Linnéuniversitetet			57	43		
Högskolan i Halmstad	57	43	57	43	0	0
Högskolan Dalarna	56	44	58	42	2	-2
Uppsala universitet	59	41	58	42		1
Mälardalens högskola	58	42	59	41	1	
Örebro universitet	64	36	59	41	-5	5
Teologiska högskolan Stockholm	54	46	59	41	5	-5
Mittuniversitetet	64	36	60	40	-4	4
Karlstads universitet	63	37	60	40	-3	3
Umeå universitet	58	42	60	40	2	-2
Högskolan väst	61	39	61	39	0	0
Högskolan i Gävle	62	38	62	38	0	0
Stockholms universitet	60	40	62	38	2	-2
Sveriges lantbruksuniversitet	58	42	63	37	5	-5
Stockholms konstnärliga högskola			64	36		
Malmö högskola	64	36	65	35	1	
Göteborgs universitet	64	36	65	35	1	
Beckmans designhögskola	58	42	67	33	9	-9
Högskolan Kristianstad	64	36	68	32	4	-4
Södertörns högskola	65	35	70	30	5	-5
Högskolan i Borås	64	36	72	28	8	-8
Konstfack	68	32	72	28	4	-4
Karolinska institutet	78	22	72	28	-6	6
Röda Korsets högskola	79	21	82	18	3	-3
Ersta Sköndal högskola	87	13	84	16	-3	3
Sophiahemmet högskola	89	11	91	9	2	-2

Beskrivning av statistiken över högskolenybörjare per lärosäte

Alla statistikuppgifter som redovisas i bilagan har hämtats från UKÄ och bygger på officiell statistik. Uppgifterna kommer från NU-databasens Nyckeltal, som är öppen och tillgänglig för alla. Den nås via: <http://www.uka.se/statistikuppfoljning/statistikdatabasomhogskolan/nyckeltal.html>.

- Högskolenybörjare definieras som de studenter som för första gången började studera vid det aktuella lärosätet det senaste läsåret och dessutom inte tidigare hade studerat vid något annat lärosäte.
- Högskolenybörjare med utländsk bakgrund definieras som högskolenybörjare som själva är födda utomlands eller har två föräldrar födda utomlands, exklusive adoptivbarn. I uppgiften exkluderas även inresande studenter. Uppgiften anges i procent och redovisas endast om bortfallet är < 30 procent.
 - Jämförelsetal, utländsk bakgrund, per lärosäte är ett jämförelsetal som visar andelen med utländsk bakgrund bland högskolenybörjarna (i ålder < 65 år) vid lärosätet dividerat med motsvarande tal för ett genomsnitt av individer från samma kommuner och i samma åldrar, det vill säga ett tal som visar hur hög andelen med utländsk bakgrund skulle ha varit om utländsk bakgrund inte spelade någon roll för sannolikheten att börja studera. Jämförelsetalet 0,50 visar till exempel att andelen med utländsk bakgrund bland högskolenybörjarna bara är hälften så stor som den skulle ha varit om antalet med utländsk bakgrund hade varit representerade bland högskolenybörjarna i samma utsträckning som i ett genomsnitt av befolkningen i samma åldrar och från samma kommuner.
- Högskolenybörjares föräldrars utbildningsnivå redovisas som högutbildade föräldrar (eftergymnasial tre år eller mera), relaterat till lågutbildade föräldrar (förgymnasial, gymnasial eller eftergymnasial mindre än tre år).
 - Jämförelsetal, föräldrars utbildning, per lärosäte är ett jämförelsetal som visar andelen med högutbildade föräldrar bland högskolenybörjarna (upp till och med 34 års ålder) det senaste läsåret vid lärosätet dividerat med motsvarande tal för ett genomsnitt av individer från samma kommuner och i samma åldrar, det vill säga ett tal som visar hur hög andelen med högutbildade föräldrar skulle ha varit om föräldrars utbildning inte spelade någon roll för sannolikheten att börja studera. Jämförelsetalet 0,50 visar till exempel att andelen med högutbildade föräldrar bland högskolenybörjarna bara är hälften så stor som den skulle ha varit om antalet med högutbildade föräldrar hade varit representerade bland högskolenybörjarna i samma utsträckning som i ett genomsnitt av befolkningen i samma åldrar och från samma kommuner.

Uppgifterna om andel respektive jämförelsetal avseende utländsk bakgrund och högskoleutbildade föräldrar avser för de konstnärliga högskolorna i Stockholm endast andelen bland alla dem som börjar på lärosätets

programutbildning, oavsett om nybörjaren också är högskolenybörjare eller inte. Dessutom är uppgiften ett medeltal för nybörjare under de fem senaste läsåren. Denna särbehandling av uppgifterna för de konstnärliga högskolorna i Stockholm motiveras av det ringa antalet nybörjare, särskilt på lärosätenas långa utbildningar och det ännu mindre antalet nybörjare som kommer direkt till dessa lärosäten utan att först ha studerat vid annat lärosäte.

Bilaga 4: Litteraturöversikt av forskning om breddad rekrytering och breddat deltagande

Fokus och avgränsningar i arbetet med litteraturöversikten

Den här litteraturöversikten beskriver vetenskapliga artiklar som peer review-granskats som rör breddad rekrytering och breddat deltagande från Sverige och resten av världen. Kontextuella faktorer som studiestöd, grad av privatisering av högskolesektorn, politiska direktiv och en mängd andra aspekter gör att forskningen om breddad rekrytering från olika länder inte är helt jämförbar. Litteraturöversikten är inte heltäckande utan syftar till att inspirera till reflektion och ge en bakgrund till rapportens innehåll. Tonvikten ligger på artiklar som tar ett vidare grepp om ett område eller artiklar som berör vissa specifika frågor som diskuteras i rapporten. Artiklar som utforskar specifika systemeffekter inom olika nationella utbildningssystemstrukturer har inte inkluderats. Inte heller har komparativa nationella studier inkluderats.

Samtliga svenska lärosäten som ingått i kartläggningen har ombetts bidra med egen forskning, av vilket ett urval artiklar inkluderats i litteraturöversikten enligt kriterierna ovan. UHR är tacksamt för det välkomnande stöd som högskolesektorn har gett. Svensk forskning bidrar redan till forskningsläget och har goda möjligheter att bidra ytterligare till utvecklingen av fältet.

En engelsk översikt av engelsk forskning om breddad rekrytering konstaterade att en stor mängd av artiklarna och rapporterna har allvarliga metodologiska brister (Gorard och Smith 2006, inkluderad i tabell 1). Författarna lyfter framförallt felaktiga och vittgående slutsatser om kausaliteter, bristande empiriskt stöd och bristande metodologisk självkritik. Det finns alltså utrymme för den svenska högskolesektorn att genom att publicera artiklar om sitt arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande fortsätta bidra till både det svenska och det internationella samtalet.

Kvalitet och högskolans roll är i fokus för forskning om breddad rekrytering

Efter en genomgång av hundratals artiklar visar denna översikt att samma typ av sakfrågor och farhågor debatteras såväl internationellt som i Sverige. Likheterna är så pass tydliga att diskursen inom breddad rekrytering om kvalitet, högskolans identitet och samhällsfunktion kan förstås som ett

internationellt fenomen. I centrum står en tydlig konflikt mellan vilka som antas vara akademiskt lämpliga och vilka som inte antas vara det. Utgångspunkten för konflikten tycks vara synen på högskolans roll, antingen som producent av excellent forskning eller som inkluderande pedagogisk miljö. Det uttrycks återkommande rädslor för att breddad rekrytering ska sänka kvaliteten på utbildningen. Även synen på vad kvalitet är och har för betydelse skiftar. Breddad rekrytering ställer stora frågor på sin spets, samtidigt är frågorna av betydelse för synen på högskolans roll i samhället i stort och för alla studenter.

Forskning om breddat deltagande rör främst gruppsspecifika förutsättningar som bör beaktas

När det gäller breddat deltagande så rör forskningen om underrepresenterade grupper vad som bör beaktas för att ge dessa en likvärdig utbildning.

De ingående vetenskapliga artiklarna och huvudbudskapet i dem presenteras i tabellform

De inkluderade artiklarna om breddad rekrytering och breddat deltagande presenteras i bokstavsordning i tabell 1.

Tabell 1. Presentation av de inkluderade artiklarna och deras huvudresultat

Artiklar	Huvudresultat
Ackerman, Robert och Schibrowsky, John (2007) A business marketing strategy applied to student retention: A higher education initiative. <i>Journal of College student retention</i> 9(3): 7-33.	En amerikansk artikel förordar relationella marknadsföringsstrategier från näringslivet som ett sätt för högskolor att öka genomströmningen. Författarna hävdar att hela högskolan, inklusive administration och lärare, bör relatera till studenter som företag relaterar till sina bästa kunder. Detta låter på ett plan som ett lovligt förhållningssätt som skulle kunna göra högskolan tillgänglig och välkomnande. Samtidigt lyfter författarna att pragmatiskt sett måste ofta en selektion ske i kommersiella sammanhang, där kunder som kostar för mycket eller inte antas bidra till lärosätets status efter studierna av ekonomiska skäl inte kan ges samma service, vilket står i konflikt med utbildningssituationen och högskolans uppgift.
Ahlberg, Anders (2008) Teaching and learning in hard science research environments: views of academics and educational developers. <i>Higher Education Research & Development</i> 27(2): 133-142	En svensk enkätstudie, med utgångspunkten att seniora svenska högskolelärare i forskningsdominerade miljöer sällan deltar i högskolepedagogisk utbildning i samma omfattning som nya högskolelärare, undersökte deras attityder till lärande. Seniora högskolelärare beskrev sin syn på lärande och undervisning, vilken jämfördes med pedagogiska utvecklingsledares. En slutsats som drogs var att för att minska konflikten mellan forskning och pedagogik behöver läroplan och forskning sammanfalla i högre grad.
Alston, Margaret M, och Kent, Jenny (2003) Educational access for Australia's rural young people: A case of social exclusion. <i>Australian Journal of Education</i> 47(1): 5-17.	En australisk artikel visar med hjälp av enkäter, fokusgrupper och djupintervjuer att bristen på breddad rekrytering på den australiska landsorten inte bara är en fråga om landsortens överlevnad. Den exkluderar också män och den australiska ursprungsbefolkningen, det vill säga grupper som söker sig till högskolan i mindre utsträckning än andra.

Anders, Jake och Micklewright, John (2015) Teenagers' expectations of applying to university: How do they change? <i>Education Sciences</i> 5:281-305.	En kvantitativ, longitudinell, engelsk studie fann ett starkt samband mellan att som skolelev vilja studera vid 14 års ålder och att faktiskt sedan göra det. Studien fann även att elever som kom från studieovana hem hade lägre förväntningar på att studera vid högskolan, och att deras förväntningar dalade snabbare än andras.
Angervall, Petra och Gustafsson, Jan (2015) <i>Invited to Academia. Recruited for Science or Teaching in Education Sciences</i> . Scandinavian Journal of Educational Research. Published online: 06 Aug 2015: 1–16.	En svensk artikel som pekar på tre olika karriärvägar för doktorander, beroende på om de bjuds in, betraktas som användbara, eller ses som "oinbjudna". Doktorander kan utifrån detta tidigt positioneras som antingen lovande forskare, blivande högskolelärare eller som olämpliga för både forskning och undervisning.
Asmar, Christine, Page, Susan och Radloff, Ali (2015) Exploring anomalies in Indigenous student engagement: findings from a national Australian survey of undergraduates. <i>Higher Education Research & Development</i> 34(1): 15-29.	En australisk enkätstudie fann att minskat stöd under högskolestudier påverkade risken för avhopp mer hos studenter från den australiska ursprungsbefolkningen än studenter från majoritetsbefolkningen. Sambandet skulle kunna förklaras av kulturspecifika faktorer som att studenter från ursprungsbefolkningen upplevde krav att ta socialt och ekonomiskt ansvar för familjemedlemmar under studierna.
Atkins, Nigel, May Steve och Marks Maran Di (2005) Widening participation in subjects requiring data handling skills: The MathsAid Project. <i>Journal of Further and Higher Education</i> 29(4): 353-365.	En engelsk utvärdering av ett program för stöd i matematik och statistik i form av individuellt lärarstöd, student till studentstöd och internetbaserat stöd. Utvärderingen drar slutsatsen att programmet hjälpte vissa studenter med både sina lång- och kortsiktiga lärandemål, samtidigt som den väcker frågan om hur programmet skulle kunna nå fler av de studenter som har större svårigheter.
Beach, Dennis och Puaca, Goran (2014) Changing higher education by converging policy-packages: education choices and student identities. <i>European Journal of Higher Education</i> 20(4).	En svensk studie baserad på analys av policydokument och omfattande långvarigt etnografiskt fältarbete fann skillnader mellan svenska studenters lärosätess- och utbildningsval utifrån studenternas sociala kapital. Författarna beskriver att studenter med högt socialt kapital i sitt val av utbildning beaktar hur ett lärosätess status påverkar deras karriärmöjligheter, väl medvetna om de ekonomiska, kulturella och sociala tillgångar de tar del av under sina studier. De gör sina val med en hög grad av akademiskt självförtroende. Författarna beskriver att studenter med lågt socialt kapital väljer lärosäte främst utifrån anställningsbarhet och bekvämlighetsprinciper, baserade på att prioritera sin närmiljö och relationen till den. De beskrivs ha en lägre grad av akademiskt självförtroende. Dessa valmönster anses kunna ha konsekvenser för hur högskolesektorns sociala strukturer även fortsättningsvis kan komma att se ut.
Beaumont, Chris m.fl. (2008) Blended problem-based learning for widening participation: a case study, Innovation. <i>Teaching and Learning in Information and Computer Sciences</i> 7(1): 44-72.	En engelsk fallstudie utvärderade användandet av problembaserad inläring och internetbaserade verktyg som metod för att bredda rekryteringen vid ett lärcenter. Utvärderingen genomfördes med hjälp av möten med studenterna, observationer av hur de använde de nätbaserade verktygen, enkäter, fokusgrupper, studenternas prestationer och genomströmning. Även utvärderarna utvärderades. Utvärderingen fann att pedagogiken ökade de deltagande högskolestudenternas prestationer under kursen men inte resultaten på själva examinationen.
Berggren, Caroline (2013) The influence of gender, social class and national background on education and work career? <i>Nordic Journal of Migration Research</i> 3(3): 135-144.	En större svensk longitudinell studie av tre årskullar födda på 70-talet fann att invandrade med svensk högskoleutbildning hade mindre chans att få arbete på samma nivå som svenska studenter. Att ha högskoleutbildade föräldrar var särskilt viktigt för studenter med bakgrund i Sydamerika och Afrika för övergången till arbetsmarknaden. Studien drar slutsatsen att den svenska arbetsmarknaden favoriserar svenska män i första hand.
Byrom, Tina (2009). "I Don't Want to Go to a Crummy Little University": Social Class, Higher Education Choice and the Paradox of Widening Participation. <i>Improving Schools</i> 12(3): 209-224.	En engelsk intervjustudie fann att flera deltagare i ett sommarprogram, arrangerat för att nå elever från studieovana hem redan tidigt hade bestämt sig för att gå på elitkolor. Studien drar slutsatsen att det är viktigt att inför aktiviteter för att bredda rekrytering säkerställa att de når studenter som kan ha mer nytta av dem än studenter för vilka de kan ha en mer marginell betydelse.

Carpenter, Jennifer, Dearlove, Joanne och Marland James (2015) Student skills and the Bradley agenda in Australia. <i>Higher Education Research & Development</i> 34(2): 284-297.	En australisk enkätstudie fann att studenter som antogs med hjälp av sänkta antagningskrav hade lägre totalpoäng på "the Learning and Study Strategies Inventory" (LASSI), som mäter studieförmåga, än andra studenter. Detta anses av artikelförfattarna leda till ett behov av en pedagogisk förberedelse inom den australiska högskolesektorn i stort. Huruvida LASSI påverkade studenternas slutresultat utvärderades inte.
Catterall, Janice, Davis, Janell och Fei Yang, Dai (2014) Facilitating the learning journey from vocational education and training to higher education. <i>Higher Education Research & Development</i> 33(2): 242-255.	En australisk enkätstudie, kompletterad med intervjuer och fokusgrupper, fann att förstaårsstudenter från yrkesgymnasium upplevde den första högskoleterminen som särskilt krävande. Det som upplevdes som krävande var skilda förväntningar hos de studerande och institutionen, arbetsbördan, administrativa processer och lärosätets pedagogiska metoder. Författarna rekommenderar att mer information ges inför studiestart till nya studenter om möjlighet till mentorskap och central kurslitteratur.
Cholewa, Blaire and Ramaswami, Soundaram (2015) The Effects of Counseling on the Retention and Academic Performance of Underprepared Freshmen. <i>Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice</i> 17(2): 204-225.	En kvantitativ amerikansk studie fann att tre till fyra timmars stöd till nya studenter från studieovana hem och andra underrepresenterade grupper under deras första termin vid högskolan påverkade deras prestationer positivt. Däremot hade stödet inte någon betydelse under studenternas andra termin.
Christersson, Cecilia m.fl. (2015) A predictive model for alternative admission to dental education. <i>European journal of Dental Education</i> 19(4): 251-8.	En svensk kvantitativ studie jämförde tandläkarstudenter som antagits via alternativt urval med studenter som antagits på gymnasiebetyg. Det alternativa urvalet baserades på problemlösning, spatial kapacitet, fingerfärdighet, empatisk förmåga och intervju. Gruppen som antagits med alternativt urval hade en lägre grad av avhopp och en större del av dem tog sin examen inom utsatt tid, jämfört med gruppen som antagits på gymnasiebetyg. Empatisk förmåga ansågs viktigast.
Crawford, Claire och Van der Erve, Laura (2015) Does higher education level the playing field? Socio-economic differences in graduate earnings. <i>Education sciences</i> 5: 380-412.	En engelsk kvantitativ studie fann att högre social bakgrund hade ett samband med högre inkomster efter universitetsexamen. Detta trots att studenter med "lägre" social bakgrund hade jämförbara färdigheter då de påbörjade sina högskolestudier och liknande arbetslivserfarenheter efteråt. Författarna drar slutsatsen att vad som händer med studenter efter examen är viktigt för att öka social mobilitet.
Ek, Anne-Charlotte (2007) "Varför måste Butler vara så jävla akademisk?". <i>Tidskriften för genusvetenskap</i> 28(4) 67-93.	En svensk erfarenhetsbaserad artikel om hur högskolepedagogik kan utvecklas för att möta studenter inom genusvetenskap. Eftersom genusvetenskapen som disciplin alltmer kommit att införlivas i vad författaren ser som den svenska akademiska utbildningskulturen finns ett utvecklingsbehov. Författaren drar slutsatsen att ett vardagsnära språk signalerar en vilja till dialog med studenterna, medan ovanliga begrepp kan fungera exkluderande. Författaren lyfter att markerad självdistans och humor kan utmana högskolelärares maktposition utan att läraren förlorar den auktoritet som kompetens ger.
Fincher, Mark, Katsinas, Stephen och Bush, Barbara, V (2010) Executive management team demography and minority student retention: Does executive team diversity influence the retention of minority students? <i>Journal of College Student Retention</i> 11 (4): 459-481.	En kvantitativ amerikansk studie av 42 universitet och högskolor fann ett positivt samband mellan etnisk mångfald i lärosätenas ledarskap och genomströmning av studenter från etniska minoriteter.
Felton, Emma, Vichie, Krystle och Moore, Eloise (2015) Widening participation creatively: creative arts education for social inclusion. <i>Higher Education Research & Development</i>. Publicerad on-line http://dx.doi.org/10.1080/07294360.2015.1107881	En australisk studie fann, efter utvärdering med hjälp av både enkäter och etnografisk metod, att kontakt med studentambassadörer från en konstnärlig högskola, ökade studiemotivationen hos gymnasieelever från fattiga områden.

Fleming, Michele och Grace, Diana (2014) Increasing participation of rural and regional students in higher education. <i>Journal of Higher Education Policy and Management</i> 36(5): 483-495.	En australisk studie utvärderade med enkäter ett program för breddad rekrytering från landsorten och regioner med låg övergång med 3 000 högstadielärover. Programmet sträckte sig från år sju till tio och genomfördes av högskolelärare och högskolestudenter. År sju Introducerades eleverna till idén om högskolestudier. År åtta framhävdes individuella styrkor hos eleverna. År nio besökte de universitet och gjorde planer. År tio användes de tidigare årens erfarenheter för att ta fram möjliga kurser och karriärvägar som matchade elevernas styrkor. Utvärderingen visade att programmet ökade studiemotivationen hos samtliga deltagare men särskilt flickor. Tolkningen av resultatet var att ökningen skedde tack vare programmets djup, intensitet och nära koppling till behoven hos regionens olika grupper.
Foskett, Nick (2002) Marketing imperative or cultural challenge? Embedding widening participation in the further education sector. <i>Research in Post-Compulsory Education</i> 7(1): 79-95.	En engelsk uppföljande studie om breddad rekrytering där samma forskare intervjuade rektorer på fem universitet tio år efter en liknande studie genomförts. Även policydokument analyserades. Författaren konstaterar att traditionella marknadsföringsstrategier inte är gångbara i arbetet med breddad rekrytering. Detta anses bero på att underrepresenterade grupper ekonomiska, sociala, kulturella och lokala förutsättningar måste beaktas. Högskolesektorns kultur och värderingar måste förändras för att kunna ta emot målgrupperna för breddad rekrytering. Författaren drar slutsatsen att förståelsen av breddad rekrytering som moraliskt värdefull och strategiskt nödvändig verkar väl spridd. Dock konstateras svårigheter som att aktiviteter för breddad rekrytering bedrivs i projektform och att kunskapen om målgruppernas behov saknas, vilket begränsar förankringen av arbetet institutionellt.
Amanda French (2013) P 'Let the Right Ones In!': widening participation, academic writing and the standards debate in higher education. <i>Power and Education</i> 5(3). Publicerad online http://dx.doi.org/10.2304/power.2013.5.3.236	En engelsk diskursanalys av akademiskt skrivande inom högskolan beskriver relationen mellan breddad rekrytering och synen på studenters förmåga på detta område som en 'moralisk panik' hos lärosätena. Denna panik skall ha funnits sedan 1992, då nya universitet växte fram i Storbritannien. Akademiskt skrivande anses vara det som särskiljer högskolesektorn från annan samhällsrelig verksamhet och ger högskolans representanter expertstatus. Rädslan för sämre prestationer handlar alltså i förlängningen utifrån denna analys om rädslan för att själva högskolesektorns status ska minska
Geschwind, Lars och Broström, Anders (2015) Managing the teaching-research nexus: ideals and practice in research-oriented universities. <i>Higher Education Research & Development</i> 34(1): 60-73.	En svensk studie av tre svenska universitet fann att trots att ett nära samband mellan forskning och undervisning är ett ideal i den svenska högskolesektorn finns i realiteten en informell uppdelning mellan forskande och undervisande personal. Både enkät och intervjuetodiken användes för att ta del av både chefers och lärares åsikter. Motsättningen mellan forskning och undervisning löstes av att chefer lät undervisning på högskolenivå genomföras av lärare som inte forskade. Seniora forskare knöts visserligen till undervisningen men ägnade sig i huvudsak åt forskning. Dessa pragmatiska strategier antar författarna vidmakthåller uppdelningen mellan forskning och undervisning.
Gorard, Stephen och Smith, Emma (2006) Beyond the 'learning society': what have we learnt from widening participation research? <i>International Journal of Lifelong Education</i> 25 (6): 575-594.	En engelsk översikt av engelsk forskning om breddad rekrytering drar slutsatsen att en mängd forskning inom breddad rekrytering dras med allvarliga metodologiska problem. Författarna lyfter framförallt fram felaktiga slutsatser om kausaliteter, brist på empiriskt stöd helt eller delvis, bristande metodologisk självkritik, och att en del artiklar i egentlig bemärkelse är pseudovetenskapliga.
Harrison, Neil och McCaig, Colin (2015) An ecological fallacy in higher education policy: the use, overuse and misuse of 'low participation neighbourhoods'. <i>Journal of Further and Higher Education</i> 39(6): 793-817.	En engelsk statistiskt inriktad studie fann att de engelska högskolornas generella fokus på aktiviteter för breddad rekrytering i regioner med låg övergång lett till en systematisk snedvridning av insatsernas syfte. En konceptuell sammanblandning hade skett mellan underrepresenterade grupper och region. Flertalet studenter från de grupper högskolorna ville hjälpa befann sig egentligen i områden med hög övergång. Ett stort antal ungdomar i de områden med låg övergång där aktiviteterna genomfördes tillhörde inte de underrepresenterade målgrupperna.

Hayton, Annette, Haste, Polly och Jones, Alison (2015) Promoting diversity in creative art education: the case of Fine Art at Goldsmiths, University of London. <i>British Journal of Sociology of Education</i> 36(8): 1258-1276.	En engelsk utvärdering av ett stödprogram med syfte att bredda rekrytering av sökanden till ett konstnärligt universitet där studentpopulationen i hög grad kom från över och medelklass. Stödprogrammet involverade studiebesök på universitetet, portfolio workshops, stöd med universitetsansökningar, intervjuutbildning och sommarskola. Stödprogrammet visade sig vara framgångsrikt eftersom det utgick ifrån att det fanns ett bristande socialt kapital hos studenterna och att programmet implementerades på ett interaktivt sätt.
Hill, Mike, Fergy, Sue och Marks-Maran, Di (2006) Widening participation in nursing through progression agreements between a university and two further education colleges: a case study. <i>Journal of Further and Higher Education</i> 30(3): 255-268.	En engelsk fallstudie beskriver ett framgångsrikt samarbete mellan ett universitet och två folkhögskolor. Speciella kurser utvecklades och gavs av folkhögskolorna. De som slutförde kurserna blev behöriga att läsa universitetets sjuksköterskeutbildning.
Hoare, John och Johnston, Ron (2011) Widening participation through admissions policy – a British case study of school and university performance. <i>Studies in Higher Education</i> 36(1): 21-41.	En engelsk kvantitativ studie jämförde studenter från kommunala gymnasieskolor som antagits vid ett elituniversitet på lägre gymnasiebetyg än studenter från privata gymnasieskolor som antagits vid samma lärosäte. Studien, som hade ett stort dataunderlag, fann inga skillnader mellan studentgruppernas examensresultat vid universitetet.
Hook, Genine, A (2015) Performatively queer: sole parent postgraduates in the Australian academy. <i>Higher Education Research & Development</i> 34(4): 788-800.	En queerteoretisk fallstudie av tio ensamstående australiska doktorander drog slutsatsen att ensamstående föräldraskap kan påverka breddat deltagande negativt. Den negativa påverkan ansågs bero på ett förhöjt ansvar för barnomsorg, hushållsarbete och ekonomi, som förstärktes av diskursiva föreställningar om kön som kopplar kvinnors kroppar till barnomsorg.
Jones, Willis och Braxton, John (2015) Cataloging and comparing institutional efforts to increase student retention rates. <i>Journal of College Student Retention</i> 11(1): 123-139.	En amerikansk kvantitativ studie av femtiofyra lärosätens insatser för breddat deltagande fann att lärosäten med hög genomströmning lägger mindre tid och resurser på utvärdering. Detta på grund av ett mindre upplevt behov samt av kostnadsskäl. Den vanligaste aktiviteten för breddat deltagande var studier av den egna högskolans miljö och studenternas erfarenheter av den. Skillnader fanns avseende utvärderingsmetoder. Lärosäten där studenter bodde på campus visade sig använda mindre statistiskt komplexa metoder, medan lärosäten dit studenter pendlade använde multivariata modeller i högre grad. Ingen skillnad fanns i graden av aktiviteter för att motverka avhopp, vare sig mellan lärosäten från stater med hög eller låg genomströmning, eller lärosäten med boende på campus, respektive pendlande studenter.
Jones, Norah och Man Sze Lau, Alice (2010) Blending learning: widening participation in higher education. <i>Innovations in Education and Teaching International</i> 47(4): 405-416	En engelsk fallstudie av ett projekt som använde internetbaserad pedagogik, så kallad 'blended learning', för breddad rekrytering. Enkäter, fokusgrupper och dokumentation användes i utvärderingen. Utvärderingen fann att 'Blended learning' var framgångsrikt i termer av breddad rekrytering, främjade entreprenörskap och erbjöd stöd till underrepresenterade grupper på ett innovativt sätt. Dock visade sig traditionella högskolepedagogiska metoder vara svåra att förändra.
Kiuhara, Sharlene och Huefner, Dixie (2008) Students With Psychiatric Disabilities in Higher Education Settings: The Americans With Disabilities Act and Beyond. <i>Journal of Disability Policy Studies</i> 19(2): 103-113.	En amerikansk översikt av svårigheter som studenter med psykiska funktionsnedsättningar kan möta i högskolemiljön. Psykisk sjukdom debuterar vanligtvis mellan 18 och 25, den ålder då de flesta unga vuxna börjar studera på högskola. Psykisk sjukdom kräver ofta både samtalsbehandling och farmakologisk behandling och sidoeffekterna av medicinering kan innebära koncentrationssvårigheter. Bieffekter och sjukdomsepisoder kan leda till hög frånvaro från studierna och studenten måste även hantera det stigma att vara öppen med en psykisk funktionsnedsättning kan innebära. Författarna rekommenderar att högskolan agerar aktivt för att skingra myter och fördomar om psykiska funktionsnedsättningar och att stödet till studenter med psykiska funktionsnedsättningar utökas och innefattar en studieplanering som förmår integrera vissa förutsägbara svårigheter som frånvaro.

Lang, Harry (2002) Higher Education for Deaf Students: Research Priorities in the New Millennium. <i>Journal of Deaf Studies and Deaf Education</i> 7(4): 267-80.	En amerikansk litteraturoversikt om studenter med hörselnedsättningar i högre utbildning. En övergripande svårighet som beskrivs är att studenten är beroende av stöd för att kunna ta del av undervisningen. Stödet i sig kan vara stigmatiserande och ha sociala konsekvenser. Sociala aspekter beskrivs som att de kan ha större betydelse än vad som vanligtvis kan antas för genomströmning, speciellt under studentens första år. Vidare beskrivs omfattande empiriskt stöd för att studenter med hörselnedsättning får ut en konkret mindre informationsmängd ur undervisningssituationer än studenter utan funktionsnedsättning. Både klassens storlek och högskolelärares undervisningsstil kan till exempel påverka i vilken mån studenten aktivt kan delta i de diskussioner som är centrala i högskoleundervisning.
Lightfoot, Nick (2010) Interpretations and practice of widening participation: a case study of an academic school within an English post-1992 University. <i>Improving schools</i> 12 (3): 196-208.	En engelsk fallstudie av ett universitets syn på breddad rekrytering. Efter intervjuer med högskolelärare drar författaren slutsatsen att högskolan baserar sin status på ämneskunskap, inte på lärande och studentutveckling. Författaren tror att tydliga uppdrag från regeringen krävs för att en förändring av detta ska vara realistisk, att högskolekulturen i sig inte uppmuntrar pedagogisk förändring.
Mampaeya, Jelle, Huismana, Jeroen och Seeber, Marco (2015) Branding of Flemish higher education institutions: a strategic balance perspective. <i>Higher Education Research & Development</i> 34(6). Publicerad on-line www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07294360.2015.1024634	En belgisk fallstudie av Flanderns fem universitet fann att lärosäten med olika status särskiljer sig marknadsföringsmässigt från sina konkurrenter med språkbruket. De två universitet som hade hög status definierade kvalitet som att ha genomgående excellens på samtliga forskningsområden, universitet med lägre status var mer selektiva i sitt omdöme om sin egen forskning. Alla universitet använde dock excellens som begrepp när det gällde deras egen undervisning. Elituniversitetet använde mer restriktiva beskrivningar av sin inställning till social rättvisa. Universitetet med låg status använde mer breda och inkluderande definitioner. Elituniversitetet definierade högskolans tredje uppdrag i mer breda och abstrakta termer. Universitetet med lägre status var mer konkreta och betonade regional utveckling och anställningsbarhet.
McAleavy, Gerry, Collins, Katarina och Adamson, Gary (2004) Adult Learning in Northern Ireland: investigating further education policies for widening participation. <i>Research in Post-Compulsory Education</i> 9(1): 83-104.	En nordirländsk enkätstudie undersökte vilka hinder som vuxna från studieovana hem upplevde inför tanken på att eventuellt inleda högskolestudier. Huvudsakligen framkom hindrande föreställningar om att inte kunna klara av högskolestudier, praktiska svårigheter som fungerande barnavård, att ha tillräckliga finansiella förutsättningar och farhågor kring restider. Vuxna föredrog även tanken på att undervisas i grupp snarare än individuellt, för att kunna få emotionellt och praktiskt stöd.
McCulloch, Alistair och Thomas, Liz (2013) Widening participation to doctoral education and research degrees: a research agenda for an emerging policy issue. <i>Higher Education Research & Development</i> 32(2): 214-227.	En engelsk litteraturoversikt av befintlig forskning om breddad rekrytering och doktorandstudier i England. Författarna drar slutsatsen att doktorandstudier historiskt varit ett eftersatt område inom breddad rekrytering, men finner tecken på en positiv förändring efter att ha analyserat 129 universitets policy för breddad rekrytering.
McKay Jade och Devlin, Marcia (2014) 'Uni has a different language ... to the real world': demystifying academic culture and discourse for students from low socioeconomic backgrounds. <i>Higher Education Research & Development</i> 33(5): 949-961.	En australisk studie kombinerade en litteraturoversikt på området och en nationell intervjustudie med både lärare och studenter för att ta reda på vilka redskap som studenter från studieovana hem behöver för att klara högskolestudier. Både litteraturstudien och intervjuerna antydde att den akademiska kulturen behövde avmystifieras och den akademiska diskursen "läras ut", vilket intervjuerna antydde stärkte studenterna och ökade deras kontroll över sin egen studiesituation.
Mirza, Heidi Safia (2006) Transcendence over Diversity: black women in the academy. <i>Policy Futures in Education</i> 4(2): 101-113.	En litteraturoversikt om svarta kvinnors situation i det engelska utbildningssystemet beskriver en disparans mellan det allmänna acceptandet av begreppet mångfald inom högskolesektorn och själva görandet av denna mångfald. En del av disparansen beskrivs som att kvinnorna kan uppleva sig isolerade och osynliggjorda, och samtidigt övervakade. De upplevde också att deras kunskap inte överensstämmer med gängse normer. Detta gäller inte bara studenter utan även svarta, kvinnliga professorer, som kan uppleva att de ses som "unika" på ett särskiljande sätt. Å andra sidan beskrivs starka egna drivkrafter hos kvinnorna att utbilda sig, en styrka som i sig inte anses avhängig breddad rekrytering som politisk agenda.

Morley, Louise och Croft, Alison (2011) <i>Agency and Advocacy: disabled students in higher education in Ghana and Tanzania. Research in Comparative and International Education</i> 6(4): 383-399.	En intervjustudie med studenter i Ghana och Tanzania med funktionsnedsättningar drog slutsatsen att studenternas funktionsnedsättning krävde konkreta lösningar i högskolemiljön. Utan anpassning kunde högskolemiljön innebära att bli missförstådd, frustrerad, exkluderad och till och med innebära fara. Författarna anser att utöver fysiska anpassningar är det viktigt att högskolan förstår sig själv som en skapare av kunskap om funktionsnedsättningar och som en kraft för att bryta fördomar i samhället. Studenterna själva såg inte enbart sina funktionsnedsättningar som negativa. Det var brister i miljön och sociala relationer som försvårade deras utveckling, samtidigt som studierna gav dem möjlighet att förändra sina liv.
Mosley-Howard, Susan m.fl. (2016) Niila Myaamia (I Am Miami): Identity and Retention of Miami Tribe College Students. <i>Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice</i> , Vol. 17(4): 437-461.	En amerikansk studie gjordes av studenter från den amerikanska ursprungsbefolkningen som deltog i universitetskurser som framtagits speciellt för den stam de tillhörde. Både kvalitativa och kvantitativa data stödde att deltagande i kurserna stärkte studenternas stamidentitet och bidrog till ökad genomströmning och akademisk framgång.
Nordlander, Erika, Strandh, Mattias och Brännlund, Annica (2015) What does class and education mean for the capabilities of agency and voice? <i>British Journal of Sociology of Education</i> 36(2): 291-312.	En longitudinell svensk enkätstudie fann att högskoleutbildning var centralt för upplevelsen av möjligheten att påverka och att uttrycka sig för unga från arbetarklassen vars föräldrar hade manuella yrken, men inte för unga med föräldrar som var tjänstemän.
O'Donnel, Victoria och Tobell, Jane (2007) The Transition of Adult Students to Higher Education: Legitimate Peripheral Participation in a Community of Practice? <i>Adult Education Quarterly</i> 57(4): 312-328.	En engelsk intervjustudie fann att vuxna som läste ett basår upplevde det som viktigt att befinna sig fysiskt i samma lokaler som den övriga studentpopulationen. De önskade färre teoretiska introduktionsföreläsningar, fler handgripliga övningar, samt upplevde sig som marginaliserat deltagande. Det marginaliserade deltagandet var dock en utgångspunkt som inte upplevdes som hindrande om den gradvis kunde utvidgas av studenterna själva efterhand.
Pitman, Tim, Koshy, Paul och Phillimore, John (2015) Does accelerating access to higher education lower its quality? The Australian experience. <i>Higher Education Research & Development</i> 34(3): 609-623.	En australisk kvantitativ studie fann att breddad rekrytering under 2009-2011 medförde att fler studenter med lägre gymnasiebetyg kom in i högskolan. Forskarna fann inget stöd för att detta skulle ha inneburit sänkt utbildningskvalitet. De anser att antagningsbetyg i sig är ett dåligt mått i diskussionen om kvalitet och breddad rekrytering, att det fråntar högskolan dess pedagogiska uppdrag. Studien analyserade därför studietakten, vilken hade minskat något. Det fanns sedan tidigare individuella variationer mellan högskolor i förmågan att behålla studenter som inte påverkades av breddad rekrytering. Men genomströmningen hade ökat på de flesta universitet, som ett resultat av breddad rekrytering.
Portnoi, Laura och Kwong, Tiffany (2015) Employing Resistance and Resilience in Pursuing K-12 Schooling and Higher Education: Lived Experiences of Successful Female First-Generation Students of Color. <i>Urban Education</i> , publicerad online 30 December, 2015 doi:10.1177/0042085915623333.	En amerikansk intervjustudie av framgångsrika kvinnor från studieovana hem med latinamerikansk- och afro-amerikansk bakgrund beskriver att kvinnorna, trots en vilja till högskolestudier, mötte motstånd redan som elever i grundskolan. Lärare och studievägledare kunde avråda eleverna från högskolestudier, men även vara de första som väckte tanken på högskolestudier. Kvinnornas familjer beskrevs i första hand som stödjande. Att utbilda sig för att förbättra familjens situation var ett vanligt motiv. Studiens övergripande slutsats är att studenterna lyckats genom att ta spjörn gentemot motståndet och aktivt bestämt sig för att motbevisa omgivningens förväntningar på dem. Kvinnorna utövade enligt författarna motstånd genom att lyckas.
Reed, Richard, King, Anna och Whiteford, Gail (2015) Re-conceptualising sustainable widening participation: evaluation, collaboration and evolution. <i>Higher Education Research & Development</i> 34(2): 383-396.	En australisk utvärdering av ett mentorprogram inriktat på etnisk bakgrund drog slutsatsen att för ett framgångsrikt långsiktigt arbete med breddad rekrytering krävs en bredd av aktiviteter som utvärderas reflexivt. De måste genomföras i samarbete med näringslivet och inom ramen för en övergripande strategi för breddad rekrytering.

Renn, Kristen, A (2010) LGBT and Queer Research in Higher Education: The State and Status of the Field. <i>Educational Researcher</i> 39 (2): 132–141.	En översikt av forskning om HBTQ och Queer i högre utbildning i USA drar slutsatsen att denna fokuserat främst på tre områden, synlighet, campusklimat samt studenters identiteter och erfarenheter. Identitetsforskningen har ökat mest men fortfarande appliceras queer-teoretiska perspektiv i liten grad och forskningen bygger på binärt kön, man och kvinna. Forskning om transpersoner saknas i hög grad. Den kvalitativa forskningen är ofta baserad på mindre bekvämlighetsurval och den kvantitativa på icke-slumpmässiga bekvämlighetsurval. Forskningen om synlighet och campusklimat har fyllt, och fyller, en viktig funktion i att tillgängliggöra högskolor och adressera diskriminering. Framtida forskning rekommenderas att fokusera på sambandet mellan grundskola och högre utbildning, lärar- och ledarutbildning inom högskoleområdet, policyperspektiv på HBTQ. Även hur HBTQ påverkar globalisering och internationalisering inom högre utbildning behöver fokuseras. Även om queer-teori i egentlig bemärkelse motsätter sig binära könsidentiteter och sexuella läggningar baserade på dessa, ser författaren ett pragmatiskt värde i nuläget i att använda kategorier i forskning om högskolestudenternas situation.
Snellman, Kaisa m.fl. (2015) The Engagement Gap: Social Mobility and Extracurricular Participation among American Youth. <i>The Annals of the American Academy of Political and Social Science</i> 657(1): 194-207.	En amerikansk kvantitativ studie fann att sedan 70-talet har amerikanska skolungdomar från övre medelklassen blivit alltmer aktiva i elevföreningar med ämnesfokus och inom skolornas sportaktiviteter. Ungdomar från arbetarklassen däremot har minskat sitt deltagande i dessa. Ett möjligt samband beskrivs mellan dessa aktiviteter, högskolestudier och framtida inkomster.
Soria, Krista, M och Stubblefield, Robin (2015) Knowing me, knowing you: Building strengths awareness, belonging, and persistence in higher education. <i>Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice</i> 17 (3): 351-372.	En mycket omfattande intervention för att stödja 1 421 nya studenter vid ett Amerikanskt universitet fann ett positivt samband mellan interventionen och att studenterna inte hoppa av sina påbörjade studier. Interventionen bestod av att samtliga studenter besvarade en enkät som definierade deras styrkor. Under universitetets introduktionsvecka återknöt man sedan till detta perspektiv. Det gjordes bland annat i form av mindre diskussionsgrupper, ledda av äldre studenter, med utgångspunkt i de nya studenternas styrkor. Den kvalitativa utvärderingen antydde att studenternas kunskap om sig själva, självförtroende och kontakt med andra nya studenter underlättades av att styrkorna blev ett gemensamt "språk" som underlättade att ta kontakt med andra och fördjupade förståelsen av dem.
Stuart, Mary (2011) The impact of engagement with extracurricular activities on the student experience and graduate outcomes for widening participation populations. <i>Active Learning in Higher Education</i> 12(3): 203 –215.	En engelsk enkätstudie fann att vuxna studerande och studerande från etniska minoriteter lade mindre tid på de aktiviteter som arrangerades av universiteten och istället prioriterade familj, religion och aktiviteter på egen hand. Studenter med arbetarklassbakgrund lade mer tid på att arbeta på fritiden än på universitetets fritidsaktiviteter. Men både före detta studenter och arbetsgivare såg universitetets fritidsaktiviteter som viktiga indikatorer för anställning, som användes för att särskilja jobbsökande i termer av om de kunde passa in i företagets kultur och visa ledarskapsförmåga.
Thomas, Glyn (2014) Closing the policy–practice gap for low-SES students in higher education: the pedagogical challenge. <i>Higher Education Research & Development</i> 33(4): 807-820.	En australisk intervjustudie som omfattade tolv universitet fann att även om breddad rekrytering hade varit framgångsrikt vid lärosätena, så hade universiteten mindre fokus på att ta tillvara studenternas erfarenheter och mångfald för att utveckla högskolepedagogiken när de väl var där.
Thomas, Susan m.fl. (2014) A Qualitative review of literature on peer review of teaching in higher education: An application of the SWOT Framework. <i>Review of Educational Research</i> 81(1): 112-159.	En engelsk litteraturoversikt av kvalitativa studier av peer review, en metod där högskolelärare granskar varandras undervisning, som pedagogisk utvecklingsmetod inom högskolan. Författarna drar slutsatsen att peer review kan vara ett bra sätt att påbörja en pedagogisk utveckling och utveckla högskolepedagoger. Svårigheter anses vara att högskolelärarens yrkesroll utvidgas, tidsbrist och att lärare kan uppleva att den akademiska friheten hotas.

Thunborg, Camille, Bron, Agnieszka och Edström, Eva (2012) Forming learning identities in higher education in Sweden. <i>Studies for the Learning Society</i> (2-3).	En svensk biografisk intervjustudie med sex svenska studenter med olika etnisk bakgrund kom fram till att studenterna upplevde ett akademiskt utanförskap som baserades på framför allt klass och ålder. Studenterna utvecklade olika typer av lärandeidentiteter som i varierande grad anammade den akademiska miljöns syn på vad en god student är. Lärandeidentiteter kunde vara total identifikation med den akademiska miljöns syn på att vara en 'god student', självständiga och fristående, eller flytande och ambivalenta. Även en pragmatisk, mer professionsinriktad lärandeidentitet beskrivs. 37 intervjuer med högskolelärare som också genomfördes tydde på att oavsett fält fanns en gemensam akademisk grundsyn och det var främst högskolelärare på yrkesprogram som såg lärande som en holistisk process.
Thunborg, Camille, Bron, Agnieszka och Edström, Eva (2013) Motives, commitment and student identity in higher education – experiences of non-traditional students in Sweden. <i>Studies for the Learning Society</i> 245(2): 177-193.	En svensk intervjustudie med 48 studenter från underrepresenterade grupper undersökte motiv för att påbörja högskolestudier, att hoppa av högskolestudier och att avsluta studierna. Motiven för att påbörja högskolestudier var ämnesintresse, att ändra livsbana, få ett bättre liv och högre social status, intellektuell stimulans, ha något att göra, hjälpa andra och att pröva på studier. Motiv för att avbryta sina studier var att byta inriktning inom sina högskolestudier, brist på intresse, motivation och disciplin, samt att uppleva svårigheter med studier kopplat till utanförskap. Motiv för att fortsätta var förväntningar på att lyckas både från sig själv och från omgivningen. Studenter med invandrade föräldrar nämnde trycket att lyckas i Sverige. Ett annat motiv för att fortsätta var att bevisa att det gick, om studenterna var de första i sin familj som studerade vid högskolan. Det sista motivet var att vilja bli någon, framförallt i yrkeslivet, dock inte inom akademien per se.
Watson, Jo (2013) Progression routes and attainment in occupational therapy education: the impact of background characteristics. <i>British Journal of Occupational Therapy</i> 76(12): 520–527.	En engelsk kvantitativ studie av fyra årskullar av studenter vid ett engelskt universitet på ett program för arbetsterapeuter fann att vare sig gymnasiebetyg, ålder vid studiestart, kön eller socioekonomisk bakgrund påverkade examensbetyg. Däremot fann studien att manligt kön och lägre socioekonomisk predicerade lägre betyg på olika nivåer inom utbildningen, samt minskade sannolikheten för att få en examen med hedersutmärkelse.
Villaseñor, Maria, Estefani Reyes, maria och Muñoz, Imelda (2013) <i>Mujerista</i> mentoring for Chicanas/Latinas in higher education. <i>Journal of College Student Retention</i> 15(1): 49-64.	En översikt av amerikansk forskning om mentorer för amerikanska kvinnor med latinamerikansk bakgrund, där författarna även använder sina egna erfarenheter utifrån olika hierarkiska positioner i det akademiska systemet. Författarna rekommenderar att mentorskap bedrivs utan att assimilering till den dominerande kulturen är målet. Vidare rekommenderas att mentorer för latinamerikanska kvinnor tar hänsyn till kulturspecifika förutsättningar, som föräldrars syn på vilken utbildning som lönar sig och förväntningar på att döttrar ska bilda familj. Mentorerna anses inte själva behöva ha latinamerikansk bakgrund, men vara medvetna om kulturspecifika faktorer. Vidare beskrivs behovet av kontinuerligt stöd för latinamerikanska kvinnor även efter studierna, för att underlätta den fortsatta karriärutvecklingen inom akademien.
Voigt, Kristin (2005) Individual choice and unequal participation in higher education. <i>Theory and Research in Education</i> 5(1): 87-112.	En engelsk litteraturöversikt av kvalitativ forskning om hur etnicitet och att komma från ett studieovant hem påverkar breddad rekrytering på fyra områden: valrymd, sannolikhet att kunna välja olika alternativ, upplevda vinster och förluster med olika alternativ samt tillgång till information. Genomgången antyder att klass och etnicitet gör att valet att studera eller inte kan vara ett icke-alternativ. För studenter från studieovana hem finns inte alternativet att studera på högskolan, för studenter från studievana hem finns inte alternativet att inte göra det. Vidare antyder genomgången att negativa förväntningar om diskriminering respektive bristande etnisk mångfald kan påverka val av lärosäte. Även upplevda, eller reella risker, med studielån verkar skilja sig mellan studievana och studieovana hem. Vidare antyds att svårigheten med att inte kunna ta studielån utan ränta av religiösa skäl riskerar att exkludera studenter med muslimsk bakgrund. Brist på information om olika lärosätens status, reella studiekostnader och vad som krävs för att studera vidare, beskrivs som särskiljande faktorer.

Bilaga 5: Ett urval goda exempel på lärosätenas arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande

Urvalet av goda exempel

I den här bilagan presenteras ett antal goda exempel på universitets och högskolors arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. Syftet är att lärosätena ska kunna inspireras och lära av varandra. Exempelen ska också kunna användas som utgångspunkt för liknande verksamheter vid andra lärosäten. Förhoppningen är att lärosätenas arbete med breddad rekrytering på så sätt kommer att stimuleras.

Det är viktigt att understryka att den här förteckningen över goda exempel är långt ifrån heltäckande. Det finns många fler exempel men av utrymmesskäl har det inte funnits möjlighet att presentera alla. UHR:s ambition har varit att välja ut ett brett spektrum av olika verksamheten för att visa hur man kan arbeta med olika delar av uppdraget. Eftersom lärosätenas förutsättningar att arbeta med breddad rekrytering ser olika ut har ambitionen också varit att välja ut exempel som kan användas vid andra lärosäten med liknande profiler. Det finns även olika typer av goda exempel som kan sägas vara allmängiltiga.

Kriterier för bedömning av goda exempel

Ett brett angreppssätt

Ett framgångsrikt arbete med breddad rekrytering till högskolan kräver ett brett angreppssätt. Arbetet med breddad rekrytering handlar inte enbart om rekryteringsåtgärder utan består av flera sammanhängande beståndsdelar. För att uppnå resultat i sitt arbete med breddad rekrytering måste lärosäten utgå från ett helhetsperspektiv. Det räcker inte att bara arbeta med en beståndsdel utan lärosätena måste arbeta systematiskt och genomtänkt över hela fältet, från informations- och rekryteringsinsatser, via olika kvarhållande åtgärder till stödåtgärder vid övergång till arbetsmarknaden.

En tydlig struktur

En tydlig struktur vid lärosätet för arbetet med uppdragen är en förutsättning för att arbetet blir hållbart och framgångsrikt. För detta krävs att varje lärosäte definierar vad uppdraget om breddad rekrytering innebär för dess

egen del. Genom egna definitioner kan lärosätena fokusera på de aspekter av breddad rekrytering som är relevanta för det egna arbetet med uppdraget. För det krävs att man skaffar sig kunskap om den egna studentpopulationen. Utifrån denna kunskap bör varje lärosäte formulera ett tydligt mål eller flera mål för vad man vill åstadkomma. Målen bör vara uppföljningsbara. För att kunna arbeta effektivt och framgångsrikt med uppdraget är det viktigt att varje lärosäte utarbetar en strategi för arbetet med frågorna och en handlingsplan innehållande bland annat aktiviteter för att uppnå målen samt en tydlig ansvarsfördelning.

En förankring i organisationen

Det är mycket viktigt att arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande förankras i organisationen. Utan en gemensam tanke, en tydlig ledningsstyrning och en förankrad plan för hur arbetet med breddad rekrytering ska utövas är risken stor att arbetet inte blir framgångsrikt. Att upprätta strategier och handlingsplaner för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande är en viktig del i förankringsarbetet.

Långsiktighet och uthållighet

För att uppnå långsiktiga effekter krävs det att lärosätena driver arbetet med uppdraget långsiktigt, målmedvetet och på ett integrerat sätt. Att ändra rekryteringsmönster eller bilden av lärosätet kräver tålamod och låter sig inte göras genom kortsiktiga projekt eller punktinsatser.

Samarbete

Samarbete är en viktig del i ett hållbart arbete med breddad rekrytering. Det krävs samverkan med flera aktörer för att arbetet ska bli framgångsrikt. Bland dessa aktörer kan nämnas bland annat skolor, folkhögskolor, studie- och yrkesvägledare, arbetsförmedlingen och näringslivet. Även samarbete med andra lärosäten är önskvärt. Framför allt bör lärosäten med liknande profiler och förutsättningar samarbeta med varandra och på så sätt lära av varandras erfarenheter. I detta sammanhang vill UHR också lyfta fram det erfarenhetsutbyte som sker via "Include", ett nätverk med för närvarande 22 medlemslärosäten med syfte att stärka kunskapen om breddad rekrytering och breddat deltagande.

Övriga aspekter

Bland övriga aspekter som kännetecknar goda exempel på arbetet med uppdraget kan nämnas följande.

- Att det görs uppföljningar och utvärderingar av insatserna
- Att studenterna är involverade i arbetet
- Att man har lyckats uppnå konkreta resultat
- Att insatserna är innovativa
- Att det finns ett tydligt arbetsmarknadsfokus i utbildningen
- Att det finns en forskningsanknytning

Goda exempel av strategisk och organisatorisk karaktär kopplad till arbetet med breddad rekrytering

I bilaga till Prioriterad verksamhetsutveckling 2016-2020 vid *Chalmers tekniska högskola* finns bland annat som kvalitetsindikatorer några måttal som avser breddad rekrytering. På grundnivå följer högskolan siffrorna på socio-ekonomisk breddning så som definierat av UKÄ (via SCB): föräldrars utbildningsnivå samt utländsk bakgrund. Högskolan följer också könsfördelning, åldersfördelning samt geografisk breddning i söktrycket. På mastersnivå följer man andelen studenter från andra länder samt antal länder. I sitt enkätsvar påpekar *Chalmers tekniska högskola* att man även inkluderar tillgänglighet för funktionsnedsatta samt inkluderande av HBTQ-personer och olika religiösa utövare i begreppet breddad rekrytering.

Göteborgs universitet anger i UHR:s enkät att 19 procent av lärosätets nybörjarstudenter är antingen utrikesfödda eller har båda föräldrar utrikesfödda, vilket motsvarar riksgenomsnittet. Men jämfört med upptagningsområdet anger lärosätet att rekryteringen av nybörjarstudenter med utländsk bakgrund ligger tre procent lägre. *Göteborgs universitet* har därför upphandlat en kartläggning av studenternas bakgrund av Statistiska Centralbyrån, som inkluderade utländsk bakgrund. Resultatet anges likna Universitetskanslerämbetet årsrapport men möjliggör analyser av skillnader mellan utbildningsområden.

Handelshögskolan i Stockholms förstudie om varför unga kvinnor väljer bort finansiering som studieinriktning på både grundläggande och kvalificerad nivå, som syftar till att skapa bättre förutsättningar att attrahera fler kvinnor på studieinriktningen finansiering. Projektet heter "Room for Someone like Me? Women's Perceived Barriers to Studying and Working in Finance".

Högskolan Dalarna har ett program för "Nästa generations lärande" (NGL) som högskolan arbetat med under de senaste åren. Inom ramen för programmet har lärosätet arbetat med kollaborativ nätutbildning i realtid i ett större antal distanskurser och nätbaserade kurser som kan undanröja geografiska eller praktiska hinder för nya grupper av studenter. Målen för programmet har varierat under åren men har sammantaget lett till att även längre yrkesutbildningar, bl. a. till lärare och sjuksköterska, blivit tillgängliga för dem som annars på grund av sin bakgrund eller livssituation inte kunnat delta. Utbildningar måste också kunna variera i längd. På samma sätt kan påbygg-nadsutbildningar på nätet bidra till att redan yrkesverksamma som annars varit förhindrade av praktiska skäl nu söker sig till högskolestudier. *Högskolan Dalarna* anger att 74 procent av lärosätets studenter mellan 36-50 år studerar nätbaserat, samt att 67 procent av studenter som är vårdnadshavare studerar nätbaserat. 18 procent av studenterna på campus studerar nätbaserat. Nätbaserade studier är överrepresenterade bland studieovana hem, där 69 procent studerar nätbaserat.

Högskolan i Borås har det manliga nätverket MaNet, som stöd för män i typiskt kvinnliga yrkesutbildningar. Nätverket som syftar till att stärka

männen i sin yrkesroll och i sina studier i en huvudsaklig kvinnlig studie- och yrkesmiljö har som huvudfokus att verka för en mer jämställd utbildning och yrkeskår. Det har fått positiv genomslagskraft och under 2015 breddades det från lärarutbildningarna till att omfatta manliga studenter inom vårdutbildningarna. Under våren 2015 inleddes också samarbete med Borås stad. Nätverket träffas fyra gånger per år och stöttar varandra i stora och små frågor som rör män i förskolan.

Högskolan Västs profil "Arbetsintegrerat lärande", AIL, har alltsedan starten (1990) utgjort en viktig ingrediens i högskolans attraktivitet för ett brett spektrum av sökande. Högskolans medvetna strategi har varit att vara tydlig med att man möter arbetslivet inom ramen för programutbildningarna på högskolan. Enligt högskolan har detta sannolikt bidragit till att studenter med intresse för högskoleutbildningars arbetslivskopplingar uppfattat "tröskeln" till högre studier något lägre än vad som är vanligt. Högskolan understryker att den har landets högsta andel studenter från hem där föräldrarna saknar eftergymnasial utbildning.

Kungliga Tekniska högskolan arbetar systematiskt med en struktur där övergripande verksamhetsplan fastställs av rektor varefter de gemensamma målen bryts ner för de olika arbetsenheternas egna ambitioner i särskilda verksamhetsplaner. I högskolans övergripande verksamhetsplan för 2015-17 (fastställd av rektor 2014-12-15) finns fyra mål inom området "Utbildning på grundnivå och avancerad nivå". Ett av målen rör breddad rekrytering och lyder så här: "Stärka och utveckla arbetet med breddad rekrytering, genomströmning och etablering." Här anges som delmål ett antal särskilda konkreta insatser för att kvalitetssäkra retention och genomströmning. Målet om fortsatt aktivt arbete med breddad rekrytering och retention kommer enligt plan att rulla med i verksamhetsplanerna under de närmast kommande åren.

Högskolan Väst kartlägger prestationsgrad för att ta reda på varför män presterar sämre än kvinnor på lärosätet, i termer av genomströmning på program. Högskolan antar 34 procent män men examinerar 26 procent män, störst skillnader anges finnas inom lärarutbildningar och generell kandidatexamen.

Kungliga Tekniska högskolan har beställt statistik från Statistiska centralbyrån avseende anställda och studenter bakgrund utifrån kategorierna inrikes född med minst en svenskfödd förälder, inrikes född med två utrikes födda föräldrar och utrikes född, inklusive ursprungsland och värdsdel. Lärosätet anger att det ur ett internationellt perspektiv har en ovanligt hög andel utlandsfödda studenter, 37 procent, och att 63 procent av studentpopulationen är födda i Sverige. Lärosätet anger vidare att masterprogrammen domineras av utlandsfödda, så kallade 'freemovers'. Det är vidare mer vanligt att studerande med utländsk bakgrund som behärskar svenska söker treåriga utbildningar än studerande med svensk bakgrund, som föredrar femåriga program.

Vid *Linköpings universitets* medicinska fakultets handlingsplan för "lika villkor" finns mål om breddad rekrytering till utbildningarna samt högre genomströmning. Fakulteten ska analysera de uppgifter som finns över nyantagna studenter kön, tidigare hemkommun, ålder med mera och utifrån

vad som framkommer av analysen formulera förslag till åtgärder för att öka rekryteringen av underrepresenterade grupper. De ska också utforma informationsmaterial på ett sådant sätt att alla studenter känner sig välkomna.

Linköpings universitet kommer att analysera de uppgifter som finns kring retention och den tid det tar för studenter från det att de påbörjar sina studier till dess att de tar examen. Beroende på resultatet av analysen ska de vidta åtgärder för att verka för att utbildningsmiljöerna och undervisningen är anpassade för alla grupper av studenter oavsett kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, social bakgrund, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.

Kungliga Tekniska högskolans Vision 2027 med tillhörande utvecklingsplan lägger fast visioner och mål för jämställdhet och mångfald. Här formuleras på olika kvalitativa och kvantitativa sätt de övergripande målen. Dessa återfinns sedan i ett flertal handlingsplaner och särskilt i *Handlingsplan för jämställdhet, mångfald och lika villkor vid KTH 2014-2016*. Någon definition på breddad rekrytering har inte formulerats men den innebörd som lärosätet lägger i begreppet finns invävd i mål och aktiviteter. De betonar att lärosätets största problem alltjämt är mansdominansen på utbildningarna, både grund- och forskarutbildningar, liksom inom fakulteten.

Vid *Lunds universitet* har under 2014-2015 pågått ett projekt att utreda arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande vid universitetet. Enligt universitetet har projektet medfört en möjlighet att brett diskutera och inventera aktiviteter för breddad rekrytering och breddat deltagande över hela lärosätet. Universitetet menar att projektet på så sätt bidragit till att förankra och synliggöra arbetet med frågorna. Många synpunkter har ventilerats och samlats in genom samtal med bland annat studenter, lärare, forskare, chefer, studievägledare, kommunikatörer, karriärvägledare och andra administratörer.

Även externa synpunkter från elever på högstadieskolor och gymnasieskolor samt deras lärare och studie- och yrkesvägledare har samlats in av *Lunds universitet*. Universitetet framhåller att detta har gett en bra insikt om hur det ses av presumtiva studenter och hur kontakterna med skolor kan utvecklas. Under projektets gång har universitetet även samtalat med aktörer involverade i mottagandet av nyanlända till Sverige, bland annat Migrationsverket och Arbetsförmedlingen och identifierat brister i kommunikationen om validering och komplettering av högre utbildning. UHR ser det här som ett bra exempel hur man på ett systematiskt sätt kan gå tillväga.

Goda exempel på lärosätenas arbete med breddad rekrytering till utbildning på grundnivå och avancerad nivå

Beckmans designhögskola har arbetat i flera år i Botkyrka kommun, i ett projekt kallat "Staden och modet". Projektet syftade till att sätta design i en framtida livsstils-kontext. En klass i årskurs 2 på *Beckmans designhögskolas* Modeprogram samarbetade med elever från Botkyrka folkhögskola. Stu-

denterna och eleverna gjorde research kring Botkyrka och utifrån denna research skapade de en avgränsad vision för framtiden. Den livsstil eller kultur som de hittade var i nästa skede utgångspunkten för modedesign. Varje student designade en mindre kollektion på två till fem outfits i 2D (skisser och illustration). Ett plagg eller en accessoar ska också bli en prototyp i 3D. Illustrationerna och prototyperna kommer att visas som en del av utställningen "Dressing Swedish" på Mångkulturellt centrum i vinter.

Blekinge tekniska högskola riktar sig med insatser till gymnasieskolor med hög andel elever med utländsk bakgrund. *Blekinge tekniska högskola* anger att fotografier i allt katalog och broschyrmaterial visar på mångfald och har en intern handbok i marknadsföring.

Försvarshögskolan deltog med *Kungliga Tekniska högskolan* vid en informationsdag vid Rehab Station Stockholm för att informera unga personer med förvärvad funktionsnedsättning om möjligheten att studera på högskola och vilket stöd som finns.

Göteborgs universitets socionomprogram har ett mångårigt samarbete med Angeredsgymnasiets pedagoger och elever. Socionomstudenter gör VFU på termin fem. De som är placerade i Angered träffar en klass som läser ekonomi på Angeredsgymnasiet under fem eftermiddagar. De första tre träffarna lär de känna varandra och planerar en gemensam uppgift. Under träff fyra ska man gemensamt och uppdelade i mindre grupper gå till tre olika grundskolor i Angered, berätta om vägen från nian till gymnasiet och vidare till högskolan. Eleverna på gymnasiet får arbeta tillsammans med studenter och får då mycket information om universitetet och universitetsstudier och hur vägen dit kan se ut.

Göteborgs universitet har under de senaste åren satsat tre miljoner per år för att stimulera utveckling av fristående kurser då detta ansetts vara viktigt för bland annat universitetets bildningsuppdrag och arbete med det livslånga lärandet.

Vid *Göteborgs universitet* har kurser anordnats för att bredda rekryteringen till universitetets konstnärliga utbildningar. Akademin Valand, en av tre institutioner vid den konstnärliga fakulteten ger en sommarkurs i samarbete med kulturhuset i Angered. En annan institution vid den konstnärliga fakulteten, Högskolan för scen och musik (HSM) erbjuder i samarbete med folkhögskolan i Angered en ettårig förberedande musikutbildning "The Music College". Utbildningen vänder sig till underrepresenterade grupper inom HDKs utbildningar. Den konstnärliga fakultetens tre institutioner har även erhållit utvecklingspengar för att ta fram ett förslag till en ny tvärkonstnärlig baskurs, som riktar sig mot nya målgrupper och är tänkt som en rekryteringsplattform för motiverade och talangfulla sökande med underrepresenterad bakgrund. I höst har Akademin Valand bjudit in de fristående konstskolorna i Sverige till ett heldagsseminarium för att diskutera hur man kan arbeta för att uppnå en mer breddad rekrytering. Mötet är ett viktigt steg då rekryteringsbasen till institutionernas utbildningar på grundnivå huvudsakligen sker från dessa förberedande skolor.

Göteborgs universitet har tagit emot grupper från Fryshuset i Göteborg från projektet "Hitta rätt", ungdomar och unga vuxna (16-30 år), som har svårt att

komma in på arbetsmarknaden eller hitta sysselsättning. Besöken arrangerades centralt av lärosätets kommunikationsenhet med medverkande från olika enheter och personalkategorier som kommunikatörer, studievägledare, lektorer och forskare samt studentambassadörer från olika utbildningar. Besöken på lärosätet är inriktade på ge en överblick över vad universitetsstudier innebär och låta besökarna möta universitetet mer informellt.

Juridiska institutionen vid *Göteborgs universitet* driver lärosätets "Law clinic" och är den första juristutbildningen i Sverige som driver en rättspraktik. Grundidén är att juriststudenter ger fri juridisk rådgivning under handledning av universitetslärare. En så kallad law clinic kan vara uppbyggd på många sätt. Juridiska institutionens rättspraktik bygger på samverkan med ideella organisationer som, i olika former, bedriver fri juridisk rådgivning. En viktig grund i lärosätets upplägg av rättspraktiken är att skapa kurser i ämnen av stor samhällsrelevans som ger juriststudenterna möjlighet att kombinera teoretiska studier med tillämpade studier ute i fält. I november 2014 startade fördjupningskursen "praktisk humanjuridik och välfärdsrätt", som en valbar del av juristprogrammet vid Göteborgs universitet.

Högskolan Dalarna har skickat ut tidningen "Dynamit" till alla elever i årskurs nio i Dalarna i syfte att visa att bra utbildningar och intressanta yrken finns i regionen. Högskolan genomför också riktade skolprojekt till högstadietjejer för att få fler tjejer att söka teknikprogrammet på Lugnetgymnasiet.

Högskolan i Borås har ett samarbetsprojekt med Almås- och Viskastrandsyrkesgymnasier i form av en aktivitetsplan för varje årskurs i gymnasiet. Under år ett, som är obligatoriskt, ges information om behörighet på lärosätet inför elevernas individuella val. År två väljer eleverna olika aktiviteter utifrån intresse inom ramen för en gemensam "collegekurs" som innefattar aktiviteter som att "skugga" en student, göra prao, "mattestuga". År tre är frivilligt. Då genomförs informationsmöte och tidigare studenter från samma yrkesgymnasium berättar om sin väg till högskolestudier.

Högskolan i Borås låter varje termin sin centrala studievägledning besöka vuxenutbildningarna i Borås, Svenljunga och Mark för att motivera och informera om möjligheterna till högre studier i allmänhet och till högskolan i Borås. Lärosätet bjuder även in grupper från vuxenutbildningen i kommunerna till sitt öppna hus och till att träffa studie- och yrkesvägledare i anslutning till ett studiebesök varje termin.

Högskolan i Borås samarbete med regionens vårdgivare för att inom vårdutbildningar och vårdens specialistutbildningar värdera de sökandes reella kompetens. Till exempel så får en barnmorska med arbetserfarenhet från ett land utanför Europa arbeta i ett arbetslag på en vårdavdelning och den prestationen ligger sedan till grund för en bedömning och eventuellt en validering av hens kompetens.

Högskolan i Gävle tar regelbundet emot studiebesök från nyanlända flyktingbarn i årskurs åtta och låter varje läsår sina studentambassadörer besöka arbetsförmedlingar och aktörer knutna till dessa.

Högskolan i Gävle har studentambassadörer som marknadsför lärosätet vid en mängd olika tillfällen. Årligen besöker dessa ca 40 olika gymnasieskolor i regionen och informerar om högskolan och högskolestudier.

Högskolan i Halmstad anger att lärosätet deltar i Naktergalen, ett frivilligt mentorsprojekt för ensamkommande flyktingungdomar (16-18 år), som kan göra att de ser högre studier som en möjlighet.

Högskolan Kristianstad har ordnat studiebesök för gymnasieelever från Riksgymnasiet för rörelsehindrade och elever på andra specialinriktade gymnasieskolor.

Högskolan Väst bekostar under sin årliga utbildningsmässas resa och föräring för besökare, så att elever från närområdets gymnasieskolor har en likvärdig möjlighet att besöka mässan. Syftet är att informera och inspirera till studier på högre nivå. Även andra högskolor bjuds in att ställa ut.

Högskolan Väst har inom projektet "Män till förskollärarytbildningen" genomfört inspirationsaktiviteter riktade mot utvalda grupper; bland annat bjöds arbetslösa före detta Saabanställda samt ett urval av arbetslösa ungdomar från närregionen in till dessa.

Göteborgs universitet har ett nära samarbete med Ängelholms kommuns barn- och utbildningsverksamheter kring "Doktorander i Lärande – DIL". Parterna arbetar gemensamt för att etablera en varaktig verksamhet där forskarstuderande möter barn och elever i kommunens verksamheter. Forskarstuderande inspirerar och sprider kunskap kring intressanta och högaktuella forskningsområden under dessa möten. Kommunen har startat ett samarbete med institutioner vid Lunds universitet och Högskolan i Halmstad kring den nya satsningen. Lärosätet hoppas att den här typen av närkontakt ska öka nyfikenheten hos många barn och elever i ämnena och förhoppningsvis bidra till att minska de trösklar som en del ungdomar idag upplever inför studier på akademisk nivå.

Jönköping University har ett projekt med syfte till breddad rekrytering genom besök på gymnasieskolor i Jönköpings län. Information om hur högskolestudier bedrivs gavs av studenter (2-3 st) i klassrumssituation med bra möjligheter till dialog och frågor. En viktig del av informationen är att avdramatisera högskolestudier och väcka ett intresse för vidare studier. Vid informationerna erbjöds eleverna att besöka högskolan vid öppet hus, vilket många också gjorde. Projektet erbjöd guidning på campusområdet och att fika tillsammans med studenterna, och fick då också gott om tid att ställa frågor. Ytterligare aktivitet som erbjöds var att "skugga en student", dvs. följa en student under en dag, vilket flera elever anmälde sig till och genomförde.

Jönköping University har ett studentambassadörsprojekt, där studenter och studievägledare företrädesvis besöker gymnasieskolor för att informera om högskolestudier, i första hand riktat till gymnasieprogram med traditionellt låg övergång.

Karlstads universitet har "Collegeåret", som är en bro mellan gymnasiet och universitetet. Collegeåret vänder sig till den som behöver komplettera eller uppdatera delar av sin behörighet och som tvekat att ta steget till högre studier. Lärosätet vill öppna möjligheterna för flera att våga söka sig till studier på universitetsnivå. Collegeåret syftar till att avdramatisera högskolestarten, ge en inblick i hur studier bedrivs inom högskolan och ge goda förutsättningar för fortsatta framgångsrika studier.

Teknikerjakten har pågått sedan 2004 vid *Karlstads universitet* med stöd från Ljungbergsfonden. Teknikerjakten är ett samarbete mellan Karlstads universitet, skolorna i Värmland, från förskolan till gymnasiet, och näringslivet i regionen. Målet är att fler ungdomar ska intressera sig för teknik och naturvetenskap och söka till gymnasieskolans naturvetenskapliga eller tekniska program och på sikt även till högre utbildning. Man kan se att antalet elever på de naturvetenskapliga och tekniska gymnasieprogrammen i Karlstadsområdet markant har ökat.

På teknikprogrammet vid *Karlstads universitet* har antalet förstahandssökande elever ökat med 37 procent mellan åren 2004 och 2011 och på naturvetenskapliga programmet har det ökat med 55 procent motsvarande period. 2006 inriktades fler aktiviteter även till att omfatta skolprojekt i regionens gymnasieskolor för att det ökande antalet ungdomar som valt naturvetenskap och teknik på gymnasiet skulle fortsätta studera på universitet. Till naturvetenskapliga och tekniska program vid Karlstads universitet har sedan hösten 2006 antalet förstahandssökande ökat med 99 procent. Den största ökningen finns inom civilingenjörsutbildningar. "Teknikerjakten" pågår även vid *Högskolan Dalarna* och vid *Högskolan i Gävle*.

Karlstads universitet driver sedan sju år tillbaka "Barnens universitet". Lärosätet vill visa att det är roligt och intressant med forskning och hur dialogen med barn kan påverka deras senare utbildningsval i livet och kanske nya frågor kommer upp från barnen som kan påverka lärosätets forskning. Barn mellan 8–12 år är välkomna till att möta professorer och lektorer och höra dem berätta om ett speciellt ämne. Föräldrar, mor- eller farföräldrar eller lärare får följa barnens möte med forskaren längst bak i en av universitetets föreläsningssalar. Här är det barnen som är i fokus och ofta dyker fler frågor sedan upp hemma och samtalet med barnen fortsätter om naturvetenskap och teknik. Flera av de barn som kom till "Barnens universitet" det första året har i år börjat som studenter vid universitetet. Bussar till barnens universitet från olika platser i Värmland samordnas inom ramen för "Teknikerjakten" och sker under sex måndagar under oktober och november.

Karlstads universitet har deltagit i den lokala Pridefestivalen för att träffa personer som lärosätet anger kan vara svåra att nå via andra kanaler och aktiviteter.

Kungliga Konsthögskolan startade från och med läsåret 2015/2016 kursen "Critical Habitats" (60 hp) för att nå en ny grupp sökande med erfarenheter inom arkitektur, aktivism, konst och akademi.

Högskolan i Halmstad deltar i det så kallade "Science safari projektet." Projektet går ut på att en specialbyggd buss, ett slags rullande science center besöker skolor och allmänna platser runt om i Halland. Målsättningen är att alla högstadieskolor och gymnasieskolor i Halland ska ha haft besök av bussen fram till 2017. Högskolan deltar i "Science safari projektet" med målsättningen att visa upp den utbildning och forskning som bedrivs på högskolan inom naturvetenskap och teknik. En annan av målsättningarna är att använda bussen i studentrekryterande syfte för att öka intresset för dessa utbildningar.

Kungliga Tekniska högskolan anordnar en gång om året "Tekla-festivalen". Det är en teknikfestival för flickor mellan elva och 18 år. De får under en hel dag testa robotprogrammering, speldesign, proteinrening, 3D-printing och en massa annat i en blandning som passar alla, oavsett hur mycket de kan och vet innan. TEKLA beskrivs som att det är till för den som gillar att bygga, skapa och testa nya saker, för den som gillar musik, robotar, sladdar, spela spel eller vara kreativ tillsammans med andra. Eller som är nyfiken på ovanstående, även om man inte provat förut. "Teklafestivalen" arrangeras av *Kungliga Tekniska högskolan* i samarbete med Robyn, med Atlas Copco, EA DICE, Ericsson, NCC, Scania och Spotify som partnerföretag samt Creuna som webbpartner. Deltagare under 15 år ska följas av en vuxen person. På festivalen varvas praktiska workshops med inspirationstalare.

Högskolan i Halmstad driver projekt där man arbetar med programmering i skolklasser. Lärosätet har även avslutat ett ettårigt projekt inom integrationsprojektet "Skolan mitt i byn", där 20 barn från årskurs 5 från Andersbergsskolan och Snöstorpsskolan var på högskolan en gång i veckan för att lära sig programmera appar för Android med AppInventor.

Kungliga Tekniska högskolan och *Stockholms universitet* driver med stöd av Stockholms stad "Vetenskapens hus", vars verksamhet riktar sig till skolungdomar upp till och med gymnasiet.

Kungliga Tekniska högskolan har en studentchatt på sin webbplats där presumtiva studenter från hela Sverige kan ställa frågor till studentambassadörer strax före sista ansökningsdag för högskolestudier.

I samarbete med Norrköpings kommun och gallerian Mirum i Hageby driver *Linköpings universitet* "LuMiNk Akademin", ett projekt startat läsåret 2015-2016 för att motivera elever på Söderporten i Hageby till högre studier genom mentorskap.

Linköpings universitet följer årligen upp rekryteringen av kvinnor till ingenjör- och teknikutbildningarna, men anger att det är svårt att avgöra i vilken grad olika aktiviteter bidragit till förändringar. Dock har en långsiktig, långsam, ökning av kvinnor konstaterats, särskilt bland civilingenjörsstudenter. Lärosätet följer även regelbundet upp rekryteringen av internationella studenter till ingenjör- och teknikutbildningarna, men anger att det är ännu svårare att hänföra förändringar till enskilda aktiviteter för denna grupp, särskilt efter införandet av studieavgifter, vilket starkt minskat andelen internationella studenter.

Linköpings universitet anger att aktiviteter utvärderas efter genomförandet, till exempel har lärosätet följt upp om gymnasieelever i "Campusveckan" valt att påbörja högskolestudier på lärosätet som en följd av sitt deltagande.

Linköpings universitet arrangerar inom ramen för "Goda Grannar", i samarbete med studentföreningen Ingenjörer utan gränser "After School", läsläsningshjälp för elever i åk 4-9 i anslutning till elevernas egen grundskola.

Nämnden för skolsamverkan (NSS) vid *Linköpings universitet* var ursprungligen inriktad på att rekrytera studenter inom teknik och naturvetenskap i första hand på gymnasieskolan. I nuläget anges rekryteringsläget generellt vara annorlunda och fokus för NSS mer inriktat på insatser tidigare i skolan. NSS arrangerar, med start hösten 2015, "Vetenskapsdagen", en årlig samver-

kansworkshop för lärare i grundskolan, gymnasiet, samt för lärarstudenter. Syftet är att inspirera lärarna i deras undervisningssituationer genom att de bland annat får lyssna till föredrag och delta i forskningsrelaterade studiebesök på institutioner vid lärosätet. Målet är att lärarna ska öka intresset hos sina elever för teknik, naturvetenskap, matematik och datavetenskap, samt för fortsatta studier.

Linköpings universitet tillämpar "Missionering" med hjälp av "hemvändare", där LiU-studenter besöker sin gamla gymnasieskola.

Luleå tekniska universitet deltar i arbets- och utbildningsdagar som arrangeras av lärcenter och arbetsförmedlingar i Norr- och Västerbotten.

Luleå tekniska universitet har anordnat gruppvägledning och värderingsövningar för grundskolan i syfte att få en bild av ungdomars tankar kring utbildning och yrke för att långsiktigt väcka intresse för högskolestudier oavsett bakgrund, kön och för att uppmuntra fler att söka teknikutbildningar.

Luleå tekniska universitet arrangerar en sommarteknikvecka för flickor i årskurs 8.

Luleå tekniska universitet ser lärosätets studentambassadörer som en viktig del i arbetet med att erbjuda en bred målgrupp möjligheten att möta representanter/förebilder från universitet på olika sätt i olika sammanhang. Studentambassadörernas trovärdighet anses viktig för att individer oavsett bakgrund, kön och studievana ska kunna fatta bra val avseende utbildning och utbildningsort.

Vid *Luleå tekniska universitet* finns "Include", ett nystartat studentnätverk för tjejer inom data och teknisk fysik. Nätverket har gett prova på-kurser för gymnasietjejer.

Luleå tekniska universitet har en aktivitet för grundskolan, "Teknikjakten", som syftar till att väcka intresse för teknik inför gymnasievalet för både killar och tjejer. De har också värderingsövningar som ett verktyg för gymnasieungdomar på yrkesförberedande program och för grundskoleelever.

Lunds universitet ger "UJIK" - en fristående distanskurs som riktar sig till ungdomar från icke-akademisk miljö. Kursen är utformad som en prova på-kurs med låg ingångströskel och erbjuder utöver ämnesinnehåll även bland annat studieteknik. Samtidigt håller kursen hög akademisk nivå och de tjugo studenterna med bäst resultat erbjuds plats på juristprogrammet.

Lunds universitets masterförberedande studieprogram i engelska syftar till att erbjuda vad lärosätet anser är duktiga internationella studenter en möjlighet att utveckla sin akademiska engelska före studier vid lärosätet, samt säkra en global studentpopulation och mångfald.

Inom ramen för "Flickor på teknis" låter *Lunds universitet* flickor på tekniska och naturvetenskapliga gymnasieprogram vara tre dagar på den tekniska fakulteten för att få inblick i studier och arbetslivet som ingenjör.

Lunds universitet använder "supplemental instruction" i samarbete med skolor i Skåne för att inspirera elever att gå vidare till högre utbildning. Studenter från universitetet fungerar som mentorer för elever i grund- och gymnasieskolor.

Lunds universitet erbjuder dem med flyktingstatus extra utbildningsplatser. Till exempel så har flyktingar som tvingats avbryta sin läkarutbildning

i hemlandet antagits i särskild ordning på läkarprogrammet för att få möjlighet att genomföra och/eller slutföra sin läkarutbildning.

Malmö högskola har en lång tradition att arbeta med och för invandrade akademiker med behov av akademisk komplettering. De medel som lärosätet har att använda är i huvudsak medel som tilldelas ordinarie utbildningsplatser, den så kallade studentpengen.

Malmö högskola låter samtliga klasser i årskurs 3 på en gymnasieskola i Malmö besöka lärosätets bibliotek för att känna på hur det kan vara att studera.

Malmö högskola deltar i "Folkhögskolesamarbetet" för att göra högskolestudier till ett reellt alternativ för elever vid Skånes folkhögskolor, med fokus på breddad rekrytering. I "Folkhögskolesamarbetet" anordnas informationsdag för elever, fortbildningsdag för lärare och fadderverksamhet, med information, inspiration och vägledning. Varje lärosäte har 5-6 fadderskolor och erbjuder varje skolas elever individuella vägledningssamtal.

Malmö högskola samarbetar med bland annat Malmö stad, Region Skåne och Lunds tekniska högskola i "TeknikCollege Skåne", bland annat för att främja breddad rekrytering till ingenjörsutbildning. I "TeknikCollege Skåne" ingår bland annat samverkansinläring (SI), utställningen "Unga forskare" och tävlingen "Blixtlåset".

Malmö högskola har sommarpraktik för killar vill inspirera unga män (16 – 19 år) till högskolestudier och yrken inom skola och vård/omsorg. Projektet är ett samarbete med Malmö Stad/Ung i sommar.

Mittuniversitetet har strukturerad och långsiktig samverkan med skolhuvudmän, lärare och elever kring frågor som rör skolutveckling, regionens utbildningsnivå och kompetensförsörjning. Lärosätet vill bidra till att öka övergångsfrekvensen till högre studier och vara en aktör för regionens kompetensförsörjning. Genom nära samverkan med regionens kommuner och skolhuvudmän i det regionala utvecklingsnätverket, RUN, tar universitetet tillsammans med huvudmännen ansvar för lärande och hållbar regional utveckling. Det har även lagt grunden för en strukturerad och långsiktig samverkan med regionens förskolor, grundskolor och gymnasieskolor.

Mittuniversitetet har idag en etablerad samverkan med samtliga gymnasieskolor i regionen. Varje gymnasieskola i regionen och varje avdelning på universitetet har en samordnare. Dessa har ett eget nätverk och träffas regelbundet. Universitetet träffar och anordnar aktiviteter för gymnasieelever från alla gymnasiets tre årskurser, detta för att skapa en långsiktig kontakt och bidra till ökad övergång till högre studier.

Varje år besöker *Mittuniversitetets* studentambassadörer en rad gymnasieskolor och gymnasiemässor runt om i regionen. Ambitionen med besöken är att inspirera och motivera gymnasieelever till att satsa på sina studier och börja tänka på vad de vill bli. Eftersom studentambassadörerna är aktiva studenter mitt i sina utbildningar kan de förmedla aktuella insikter om hur det är att plugga vid ett universitet, studieteknik, hur studentlivet är och vad som lett fram till att de valt att gå de utbildningar de valt.

Stockholms konstnärliga högskola genomför utbildningsinsatser i områden från vilka de har ett procentuellt lågt söktryck. De har startat nya utbild-

ningar, till exempel "Street dance", för att attrahera "nya" studentgrupper. Det arbetar medvetet för att kommunicera på ett sätt som är tillgängligt för så många som möjligt.

Vid *Mälardalens högskola* anordnar de centrala studievägledarna "UMIL" (utbildning mitt i livet), en dag där de försöker nå presumtiva studenter som yrkesarbetat ett antal år. UMIL marknadsförs av arbetsförmedlingen, Komvux och andra gymnasiala vuxenutbildningar.

Stockholms universitet arrangerar interaktiv vetenskapsteater för barn i åldrarna 6-8 år och driver samverkansprojektet "Fysikshow" som kommer till skolor och deltar i evenemang med anknytning till naturvetenskap.

Stockholms universitet besöks av gymnasielever med en eller flera funktionsnedsättningar för att få information om hur det är att studera med en funktionsnedsättning och vilket stöd som ges.

Sveriges lantbruksuniversitets studentrekrytering arbetar med att målgruppsanpassa lärosätets verksamhetsidé gentemot presumtiva studenter, och att på ett attraktivt sätt paketera, presentera och tillgängliggöra det unika med *Sveriges lantbruksuniversitet*.

Lärosätets koncept kan sammanfattas med orden personifiering, mångfald och "shaping the future". Personifiering handlar om att gestalta och lyfta fram lärosätets studenter – ge lärosätet ett ansikte och samtidigt skapa ett personligt tilltal. Genom en fotokampanj porträtteras lärosätets studenter i bild och text. De vill ge studenterna en röst och berättar hur de vill vara med och göra skillnad för framtiden. Mångfald handlar om att ändra den homogena studentsammansättningen på lärosätet, att i tilltal, formspråk och arenor attrahera den bredare målgrupp de är intresserade av att nå och att visa att deras studenter har goda förutsättningar att vara med och forma framtiden under och efter sin utbildning. Konceptet planerades som breddad rekrytering, men öppnades för en bredare grupp.

Södertörns högskola har allt sedan starten 2013 arbetat utifrån de särskilda behov och förutsättningar som romani chib har som minoritetsspråk, till exempel att få romer gå vidare till högre utbildning, att den formella utbildningsnivån fortfarande är låg inom minoriteten och att det saknas formell kompetens i romani på högskolenivå. Lärosätet har fört dialog med företrädare för den romska minoriteten, såväl i en extern referensgrupp som genom den romska brobygggarutbildning med inriktning mot skolan som bedrivs på högskolan. De har också tillsatt en ny forskningsledare för romska studier, som bland annat har bidragit till att stärka de internationella kontakterna på området.

Södertörns högskola har vidare anställt en lektor i pedagogik med inriktning mot romsk lärarutbildning och en romsk adjungerad lärare tillsammans med ett flertal romska kontakter, exempelvis modernmåslärare och språkintresserade i romani chib som bidragit till fördjupad kunskap om minoritetens utbildningssituation och behov. En fortbildningskonferens i romani chib har genomförts i samarbete med professor Yaron Matras vid University of Manchester. Högskolan har även påbörjat ett närmare samarbete med övriga nationella minoritetsspråk i och med att representanter för övriga

fyra minoritetsspråk från andra lärosäten deltagit i den av högskolan bildade referensgruppens möten.

Uppsala universitet anordnar "Tjejeveckan", som handlar om att låta högstadietjejer prova på aktiviteter inom naturvetenskap och teknik. Skolaktiviteten sker i samarbete mellan lärosätet och Vattenfall. Upplägget består av att tjejerna får göra studiebesök, bland annat på en Vattenfallanläggning, prova-på övningar och göra experiment (bygga/programmera legorobotar, bygga solceller, träffa kvinnliga studenter m.m). De får även besöka tekniska museet i Stockholm och göra radio- och TV-program utifrån de upplevelser de har fått under tiden. Den här aktiviteten ligger inom ramen för lärosätets mångfaldsmedvetna pedagogik.

Uppsala Universitet bjuder också in brett till besök på lärosätets interaktiva utställning Augusta Ångström där fysik-, kemi- och teknikfenomen presenteras. Cirka 500 elever deltar/år.

Uppsala universitet driver sedan länge mångfaldsbyrån ESMeralda. ESMeralda har sedan 2004 arbetat för att uppmärksamma och motverka den sociala och etniska snedrekryteringen till högskolan. Den startades av Uppsala studentkår och finansieras sedan 2007 till största del av Uppsala universitet och Uppsala kommun. Versalerna i namnet står för Elev, Student, Mångfald/Möten. Målgruppen är elever i högstadiet och till viss del gymnasiet, främst de som kommer från icke-akademiska hem och/eller har en annan etnisk bakgrund än svensk. ESMeralda driver i dag fyra projekt i syfte att motverka den sociala och etniska snedrekryteringen till högskolan, nämligen *läxläsningen, studentambassadörerna, skuggningen och mentorsskapsprojektet Hayat*. ESMeralda engagerar varje läsår nästan 100 studenter och möter närmare 2 000 skolelever.

Uppsala universitet har också hemortsambassadörer, studenter inom teknik och naturvetenskap som reser till sin gamla gymnasieskola. Ca 50–70 klassbesök genomförs årligen.

Örebro universitet har "Linje 14" som funnits som ett samarbete mellan Örebro kommun och lärosätet sedan 2003 med syfte att motivera och stimulera ungdomar som växer upp i studieovana miljöer till vidare studier. Inledningsvis finansierades verksamheten som ett projekt av Utbildningsdepartementets rekryteringsdelegation. Då projektet visade positiva resultat, togs ett gemensamt beslut av Örebro kommun och Örebro universitet om en samfinansiering. Linje 14s mål är att bidra till ett minskat utanförskap och en ökad integration. Verksamheten har idag tre samarbetsskolor i bostadsområden som kännetecknas av låg utbildningsnivå samt hög arbetslöshet hos vuxna. Merparten av de ungdomar som medverkar i samverkansarbetet har utländsk bakgrund och en stor andel har nyligen kommit till Sverige.

"Linje 14" erbjuder ett unikt sätt att bryta mönster gällande övergång till vidare studier hos ungdomar med utländsk bakgrund som växer upp i områden där få känner någon som har studerat vidare. Aktiviteter genomförs i form av läxhjälp, studieteknikkurser, workshops, studiestöd, samarbete med studievägledare, föräldraträffar, studiebesök för ungdomarna på Örebro universitet. Ett viktigt inslag i Linje 14 är den grupp studentambassadörer

som löpande arbetar med ungdomarna i de deltagande bostadsområdena/skolorna.

Goda exempel på lärosätets tillämpning av tillträdesregler i syfte att bredda rekryteringen

Sjöfartsutbildningarna vid *Chalmers tekniska högskola* erbjuder platsgaranti för studenter som har jobbat på sjön innan de påbörjar akademiska studier. Högskolan framhåller att det är ett mycket bra sätt att bredda rekryteringen, då det exempelvis kan handla om personer som kommer från familjer som jobbat med fiske i generationer och därmed har ej akademisk bakgrund.

Vid *Göteborgs universitet* antagning till personalvetarprogrammet tillsätts 25 procent av platserna med sökande som har minst fyra års arbetslivserfarenhet på minst halvtid. Universitetet anger att utfallet ser olika ut mellan olika år. Vissa år antas fler män, andra år något äldre studenter eller studenter med icke-svensk bakgrund. Universitetet påpekar att dessa tre grupper är underrepresenterade på programmet. I vissa delar märker universitetet ökad heterogenitet även om den är liten jämfört med det stora antalet unga kvinnor som söker.

Högskolan i Borås använder sig av alternativt urval till 30 procent av platserna för följande utbildningar, i syfte att bredda rekryteringen till dem: Organisations- och personalutvecklare i samhället, där urvalet görs genom rangordning av den sökandes arbetslivserfarenhet med en övre gräns på 96 månader. Designteknikerutbildningen, där urvalet görs genom rangordning av den sökandes kunskaper/erfarenheter inom utbildning inom mönsterkonstruktion och sömnad som omfattar minst 20 veckor på heltid med en övre gräns på 100 veckor. Förskollärarytbildningen för pedagogiskt verksamma, där urvalet görs genom rangordning av den sökandes yrkeslivserfarenhet av pedagogiskt arbete i förskolan som omfattar minst 60 månader på minst halvtid och maximalt 120 månader. Programmet "förskollärarytbildning för pedagogiskt verksamma" till verksamma barnskötare och annan personal på förskolor utan högskoleutbildning. Validering av reell och formell kompetens ingår, vilket kortar utbildningen och gör att studenterna kan arbeta deltid parallellt, vissa VFU-uppgifter förläggs även till arbetsplatserna. Lärosätet bjuder in presumtiva sökande och deras chefer till informationsmöten.

Högskolan Väst tillämpar särskilt urval för en tredjedel av platserna till socialpedagogiskt program och till utbildningen 3D-animation och visualisering, båda på 180 högskolepoäng. Det socialpedagogiska programmet är en utbildning med högt söktryck. Högskolan anger att syftet med det alternativa urvalet är att bredda rekryteringsunderlaget och ta hänsyn till andra egenskaper än de som mäts av betyg och högskoleprov. De sökande ska skriva en personligt utformad ansökan med beskrivning av tidigare erfarenheter, intresse, motivation och förväntningar. I steg 2 kallas de sökande till intervju och får göra en skriftlig uppgift. Högskolans uppföljning av antagningen 2014 visar att särskilt urval främjar breddad rekrytering på flera sätt. Av de antagna skulle 65 procent inte ha antagits på betyg eller högskoleprov. Den

sökande som fick bäst resultat i det särskilda urvalet hade låg betygspoäng, och den som kom in på sista platsen i det särskilda urvalet hade reservplats 803 i betygsurvalet. Båda dessa studenter har klarat alla kurser hittills. Ca 30 procent hade annan etnisk bakgrund än svensk och 30 procent var män, jämfört med 10-12 procent i studentgruppen totalt.

Högskolan Dalarna fördelar en tredjedel av platserna till byggarbetsledarprogrammet till motiverade sökande som utöver grundläggande behörighet har yrkeserfarenhet motsvarande minst två års arbete på heltid inom byggbranschen. Den sökande ska även bifoga ett personligt brev. Syftet med det alternativa urvalet är att få in äldre sökande med yrkeserfarenhet.

Karlstads universitet tillämpar alternativt urval i form av garantiplatser till studenter som har läst det så kallade collegeåret. Collegeåret ges av universitetet i samarbete med folkhögskolor och vuxenutbildning. Målgruppen är personer som saknar fullständiga gymnasiebetyg.

Linköpings universitet fann att studenter med arbetslivserfarenhet är i minoritet vid flera utbildningar. Flera fakulteter har därför prövat särskilt urval; logopedprogrammet, läkarprogrammet, sjuksköterskeprogrammet, socionomprogrammet samt kandidatprogrammet i personal- och arbetsvetenskap.

Lunds universitet ger UJIK, en utvidgad juridisk introduktionskurs, som ger garanterad plats på juristprogrammet för de tjugo studenterna med bäst resultat. Universitetet tillämpar alternativt urval även till ämneslärarutbildningen. Universitetets samarbete med två folkhögskolor i Skåne har resulterat i att en lärarförberedande profil på de berörda folkhögskolorna skapats. De elever som läser profilen och som får lägst studieomdöme 3 är garanterade plats på universitetets lärarytbildning.

Till kurser i mänskliga rättigheter vid *Teologiska högskolan Stockholm* kan man söka även på meriter inom mänskliga rättigheter, exempelvis genom intyg från arbete, folkhögskoleutbildning inom mänskliga rättigheter eller ideellt engagemang inom någon organisation.

Stockholms universitet arbetar med ett regeringsuppdrag att utveckla och ge test i svenska för universitetsstudier (Tisus). Enligt universitetet är "Tisus" ett mycket viktigt verktyg för att ge alla presumtiva studenter som inte har behörighet i svenska en chans att skaffa behörighet på ett annat sätt än genom formella studier på gymnasiet. Universitetet framhåller att erfarenheten visar att de studenter som godkänts i testet bedriver framgångsrika studier på olika utbildningar.

Uppsala universitet använder alternativt urval vid antagning till program med inriktning mot personal- och arbetslivsfrågor samt till ekonomie kandidat programmet. I båda fallen finns en särskild urvalsgrupp för de som arbetat minst fyra år.

Goda exempel på lärosätenas arbete med breddad rekrytering till utbildning på forskarnivå

Chalmers tekniska högskola genomför årligen en gemensam medarbetarundersökning på hela Chalmers tekniska högskola. Resultaten i enkäten för doktorander visar att de flesta problem är relaterade till kön. Män är överlag överrepresenterade, men det finns stora avvikelser i könsfördelning mellan doktorander på de olika programmen och det speglar samma fördelning som finns på de olika utbildningarna. Det finns även skillnader för doktorander som talar svenska respektive engelska om hur de upplever sin situation som doktorand. Ett sätt att komma tillrätta med situationen är att alla doktorander ska ha medarbetarsamtal med sin handledare.

Chalmers tekniska högskola har sökkommittéer som arbetar med att uppnå en jämnare könsfördelning bland de som rekryteras till doktorandtjänsterna och vissa institutioner hyr in rekryteringsfirmor för att få ett mer representativt urval vid rekryteringen.

Försvvarshögskolan har, på grund av att lärosätet inte har tillstånd att utfärda examen för utbildning på forskarnivå, inga doktorander som är antagna vid Försvvarshögskolan. Däremot finns ett antal doktorander som är knutna till lärosätet på olika sätt. Bland dessa har en kartläggning i form av en enkät genomförts med frågor kring föräldrars utbildningsnivå samt frågor med anknytning till diskrimineringsgrunderna. Ingen analys utifrån dessa perspektiv har dock genomförts.

Göteborgs universitets strategi "Vision2020" pekar ut följande strategier: att arbeta för att forskarutbildning blir en viktig merit i arbetsmarknaden även utanför akademien, att öka rekryteringen av doktorander med extern anställning, och att utveckla internationella utbytesprogram för doktorander. Nya systematiska och fakultetsövergripande benchmarkingprojekt med fokus på forskarutbildningen har inletts och frågor kring handledning av doktorander och behovet av högskolepedagogiska kurser har uppmärksamats.

Handelshögskolan i Stockholm anställde 2015 en Diversity och Equality Manager som har till uppgift att genomföra kartläggningar på lärosätet. En kartläggning av doktoranderna kommer sannolikt att genomföras under 2016.

Högskolan i Halmstad genomför vart tredje år en doktorandbarometer för att få en uppfattning om doktorandernas situation och i den ställs det också frågor om doktorandernas bakgrund. Över- respektive underrepresentationen av grupper om man bara ser till kön, följer samma mönster som på grundnivå. Inom informationsteknologi och innovationsvetenskap är majoriteten män, medan det inom hälsa och livsstil finns en majoritet av kvinnor. Högskolan i Halmstad har relativt nyligen fått rättigheter att examinera doktorander i egen regi. Eftersom antalet i dagsläget är hanterligt för att få en överblick, så genomför forskarutbildningsutskottet årligen avrapporteringar till forsknings- och utbildningsnämnden om vilka doktorander som antagits.

Högskolan Väst genomför ett antal olika aktiviteter som syftar till att bredda rekryteringen till utbildning på forskarnivå. De har forskningsförberedande kursmoment på grundnivå/avancerad nivå i anslutning till uppsatser och examensarbeten, men också kontinuerligt under utbildningarnas gång. De arrangerar olika typer av träffar i syfte att informera studenter om vad det innebär att doktorera, träffar där skolelever besöker högskolan och träffar där forskare och doktorander besöker skolor för att informera om och diskutera forskning. De är också aktiva deltagare i "Forskarfredag" och "Forskar Grand Prix", där skolelever bjuds in att delta och arrangerar forskningsseminarier för allmänheten.

Karolinska institutet tar årligen ut statistik vad gäller könsfördelning. Kvinnor är överrepresenterade på forskarutbildningen, men det finns en svag tendens till en mer jämn könsfördelning över åren. I gruppen doktorander som antogs mellan 2012-2015 är könsfördelningen för dem med "utländsk behörighetgivande utbildning" mer jämn (50 procent män) jämfört med dem som har svensk grundutbildning (42 procent män). Det har inte gjorts någon kartläggning med avseende socioekonomisk bakgrund.

Kungliga Tekniska högskolan gör en årlig statistikuppföljning och genomför en årlig doktorandenkät. Antalet antagna, aktiva och disputerade vid lärosätet har en övervikt mot män. Fördelningen är i stort 70-30 men varierar mycket mellan ämnesområden. Män är mer nöjda med sin utbildning och upplever att de får mer stöd och handledning än kvinnor samt upplever forskningsmiljön som mer stimulerande. De som tagit ut en doktorsexamen är mer tillfreds än de som tagit ut en licentiatexamen. De som slutfört sin utbildning är mer nöjda med sin utbildning än de som inte gjort det.

Kungliga Tekniska högskolan vill bidra till att bryta könsmärkning beträffande forskning och teknisk utbildning och både kvinnliga och manliga förebilder ska därför lyftas fram i samhällsinformationen. Genom att anordna mentorprogram på svenska och engelska och följa upp och åtgärda brister som påvisas i doktorandenkäten hoppas lärosätet stärka rekryteringen av kvinnliga doktorander.

Linköpings universitet genomför doktorandkartläggningar på fakultetsnivå av kön och ursprung, genom doktorandenkäten. På lärosätesnivå är könsfördelningen mellan kvinnor och män jämn (47 respektive 53 procent), men skillnader finns mellan vetenskapsområdena. Inom tekniskt vetenskapsområde är kvinnor en underrepresenterad grupp (25-30 procent) medan inom vetenskapsområdena humaniora/samhällsvetenskap och medicin är män en underrepresenterad grupp (ca 35-40 procent). Inom tekniskt område upplever kvinnliga doktorander i något högre grad än manliga doktorander att krav relaterade till deras forskning påverkar dem negativt utanför forskarutbildningen. När det gäller doktorander med utländsk grundexamen har andelen ökat de senaste decennierna. Ökningen ser ut att ha stannat på en nivå runt 40-50 procent.

Luleå tekniska universitet skriver att en viss typ av kartläggning sker årligen i samband med arbetet med årsredovisningen. Vad gäller könsbalansen så utgör andelen män vanligtvis två tredjedelar av totala antalet doktorander, vilket kan förklaras med att en stor andel doktorander inom det tekniska

området av tradition är män. Den största könsobalansen finns inom institutionerna system- och rymdteknik respektive hälsovetenskap.

Kartläggning av antalet utländska doktorander förekommer inte vid *Luleå tekniska universitet*. Inom det humanistiskt-samhällsvetenskapliga området är vanligtvis majoriteten av de nyrekryterade åldersmässigt 40 år eller äldre (2014 67 procent) och inom det tekniska området 29 år eller yngre (2014 63 procent). Orsaken är att det är vanligare att personer med tidigare yrkeserfarenhet antas inom utbildnings- och hälsoområdet jämfört med inom det tekniska området. Det saknas en analys över eventuella konsekvenser av åldersdifferensen.

Lunds universitet har inte gjort någon studie av forskarutbildningen som haft specifikt fokus på breddad rekrytering men de frågorna berörs på olika sätt i flera av alla deras rapporter. De redovisar i rapporterna bland annat ålder, kön, funktionsnedsättning, social bakgrund, etnisk bakgrund och sexuell läggning bland sina doktorander. Kvinnor trivs sämre med sin yrkestillvaro som doktorand än män – och doktorander som arbetar ensamma trivs sämre än doktorander som arbetar inom ramen för en forskargrupp.

Lunds universitet arbetar med barn och elever på Ängelholms skolor och förskolor, en ort där få går vidare till högre utbildning. Skolorna får besök av engagerade forskarstuderande inom olika områden. De forskarstuderande som deltar får möjlighet att inspirera en nyfiken målgrupp med sin forskning.

Malmö högskola arbetar för att ta fram ett program som inspirerar förstagenerations-studenter att söka vidare till studier på avancerad nivå och/eller forskarutbildning. Inom ramen för programmet ska studenterna inspireras och utvecklas inom sitt ämnesfält och ges tillfälle att knyta kontakter in i forskarvärlden, både inom sitt eget fält och i tvärvetenskapliga miljöer. De olika delarna av programmet kommer att göra deltagande studenter konkurrenskraftiga i ansökningarna till forskarutbildning.

Malmö högskola har inför starten av arbetet med att skapa programmet som inspirerar förstagenerations-studenter att söka vidare till studier på avancerad nivå och/eller forskarutbildning gått igenom statistik från SCB. Statistiken visar att 33 procent av de studenter från Malmö högskola som gick vidare till forskarutbildning mellan 2008/2009 och 2010/2011 var förstagenerations-studenter, att jämföra med 45 procent förstagenerations-akademiker på grundutbildningen.

Mittuniversitetet analyserar statistik från SCB en gång per år när det gäller kvinnor och män samt utbildningsnivån hos föräldrarna (vartannat eller vart tredje år). Dessa analyser visar att Mittuniversitetet har en något högre andel kvinnor än genomsnittet för riket och lägre utbildningsnivå bland studenternas föräldrar. Mittuniversitetet närmar sig dock alltmer genomsnittet för riket, vilket är en följd av ett ansökningsförfarande med utlysta tjänster, som kan sökas av studenter från hela landet och även från andra länder. I vissa ämnen är utländska forskarstuderande i majoritet.

Mälardalens högskola kommer att genomföra en kartläggning med hjälp av en doktorandenkät som genomförs av fakultetsnämnden tidig höst 2016.

Umeå universitet genomför varje år en avgångsenkät till de som ska disputera. En av frågorna berör föräldrarnas utbildningsbakgrund. 2013 var

svarsfrekvensen 78 procent och då hade 55 procent föräldrar med minst tre års högskoleexamen. 2014 var svarsfrekvensen 80 procent och då hade 50 procent föräldrar med minst tre års högskoleexamen. I övrigt har ingen kartläggning genomförts.

Vid *Uppsala universitet* har enheten för kvalitetsutveckling och universitetspedagogik analyserat material från en enkätstudie utifrån kön. Man genomförde även en analys av skillnader mellan doktoranders uppfattningar med avseende på om de hade en svensk eller utländsk grundexamen. En ny doktorandenkät skickades ut under vårterminen 2015 och bearbetningen av dessa data pågår. Även denna omgång kommer motsvarande analyser med avseende på kön och svensk/utländsk grundexamen att genomföras och publiceras.

Inom vissa vetenskapsområden gör *Uppsala universitet* egna uppföljningar av antagningen av doktorander och aktiva doktorander med avseende på kön. Vetenskapsområdet för medicin och farmaci följer till exempel upp antagningen av doktorander och aktiva doktorander med avseende på kön. I dagsläget finns inga större avvikelser från jämn könsfördelning. Där har man också gjort en övergripande studie över förekomst av doktorander med stipendieförsörjning, vilket har betydelse för den breddade rekryteringen. Universitetet arbetar för att alla doktorander ska ha en anställning.

I *Uppsala universitets Handlingsplan för breddad rekrytering 2014-2016* framgår att vid rekryteringsinsatser och i informationsmaterial rörande utbildningar på avancerad nivå och till forskarutbildning ska behovet av breddad rekrytering beaktas. I informationsmaterial riktat till presumtiva studenter på avancerad nivå och forskarutbildning ska arbetslivsanknytningen lyftas fram för att åskådliggöra vilka möjligheter som finns inom yrkeslivet efter genomförda studier.

Goda exempel på lärosätenas arbete med breddat deltagande

På många program vid *Chalmers tekniska högskola* arbetar studievägledarna med stödaktiviteter som exempelvis "supplemental instruction", där äldre studenter, SI-ledare utbildas i SI-metoden och handleder dem under kursens gång. Syftet är att öka studentens förutsättningar till att tillgodogöra sig utbildningen och öka genomströmningen. Det finns även aktiviteter som bidrar till studentens personliga utveckling som exempelvis föreläsning och uppföljning i tidshantering, kurs i karriärplanering och gruppdynamik.

Under våren första läsåret vid *Chalmers tekniska högskola* sker individuell studieuppföljning där studenter med låg prestation erbjuds ett samtal där de får reflektera över vad det beror på genom ett frågematerial som har arbetats fram. Studenter som väljer att avbryta sina studier får i samtal med en studievägledare fylla i en avbrottsblankett och motivera skäl för avbrottet.

Chalmers tekniska högskola har lärosätesövergripande rutiner vid högskolan. Utbildningsområdesledare och programansvariga följer arbetet med de studiesociala frågorna och har regelbundna möten med programteamet som

gör kontinuerliga studentuppföljningar. Chalmers tekniska högskola genomför också studiesociala ronder årligen genom en systematisk arbetsmiljökartläggning på alla program. Arbetet genomförs utifrån en checklista med frågor där syftet är att belysa och identifiera eventuella problem i arbetsmiljön för grupper och individer. Det åligger programansvariga att åtgärda och följa upp identifierat problem.

Chalmers tekniska högskola avdelning för studentstöd har analyserat vad som påverkar studenternas genomströmning och dragit följande slutsatser: första terminen är avgörande; studentens bakgrund (tekniskt basår, betyg, högskoleprov) påverkar inte genomströmning; kultur och stress behöver utforskas för att rätt insatser ska sättas in.

Gymnastik- och idrottshögskolan kompletterade 2014 sitt introduktionsprogram med ett introduktionsmoment för samtliga programstudenter, där akademiskt skrivande och innebörden av högskolestudier står i fokus.

Handelshögskolan i Stockholm anger att fakulteten arbetar med egna "peer evaluations" av hur lektioner och föreläsningar genomförs ur ett "gender awareness"-perspektiv.

Högskolan Dalarna anger att det görs uppföljning av studieresultat av förstaårs-studenter i samarbete med respektive programansvarig. Tillvägagångssättet kan variera beroende på program/utbildningsområde/akademi.

Vid *Högskolan i Borås* har lärosätets studentombudsman och handläggare för studentsrättsliga frågor drop-in verksamhet där studenter kan komma och diskutera frågor samt få stöd vid trakasserier och diskriminering.

Högskolan i Borås tar kontinuerligt upp breddad rekrytering i sin högskolepedagogiska grundutbildning om 15 högskolepoäng, dels som innehåll (föreläsning, workshop och litteraturseminarium), dels som examination. I den obligatoriska litteraturen ingår kapitel och artiklar med normkritiska perspektiv som behandlas i seminarieform, diskuteras i relation till det pedagogiska uppdraget i allmänhet och till det didaktiska. Lärosätet eftersträvar ett intersektionellt perspektiv och arbetar institutionsövergripande med uppdraget.

Vid *Högskolan i Borås* kan ansvarig lärare beställa en integrerad karriärföreläsning som ingår i ordinarie kurs.

Högskolan Kristianstad har sitt koncept "Universell Design för Lärande" (UDL), som används för att göra utbildningar tillgängligare för studenterna, för att i sin tur nå en ökad genomströmning av studenter och för att öka deras anställningsbarhet. Samordnaren för studenter med funktionsnedsättning har presenterat konceptet, bland annat genom workshops på samverkansmöten, för utbildningsnämnd, på avdelningsmöten, på programområdesmöten samt för kvalitetsutveckling. Inom ramen för den högskolepedagogiska kursen föreläser samordnaren om UDL, låter deltagarna bearbeta sina kursplaner utifrån konceptet, allt ifrån information och kommunikation om kursen, till undervisning och examination.

Högskolan i Skövde gör en kraftsamling kring excellent lärmiljö där man arbetar med utveckling av dimensionerna kultur, kvalitet och infrastruktur. Målsättningen är att arbetet ska ge effekter på alla processer som berör studenter. Insatser och aktiviteter bedrivs bland annat inom områdena värde-

grund, samverkan inom högskolan, genomströmning, studentfokus, studentinflytande, administrativa processer och fysiska lärmiljöer. Arbetet startade i projektform men har övergått till permanent verksamhet genom inrättande av ett råd som strategiskt ska driva utvecklingen av den excellenta lärmiljön.

Vid *Högskolan i Skövde* ges studenter möjlighet att via internet fylla i livsstiltester. Terminsvis skickas mejlenkäter till lärosätets studenter med frågor om alkoholvanor och stress, som en intervention.

Vid *Högskolan i Skövde* tillhandahåller studentstödsfunktionen stödåtgärder i form av en poänggivande studieteknikskurs.

Högskolan i Skövdes funktion studentstöd arbetar med att bygga upp en modell för systematisk studentuppföljning, i samverkan med institutionerna och särskilt programansvariga lärare, där kontakt tas med studenter som halkat efter i studierna. Ett systemstöd kallat "TUSS" (Tidigt Uppföljnings-System Skövde) har utvecklats där det på ett överskådligt går att följa studentens väg genom studierna. Målet är att få en tydligare bild av studenternas resultat och identifiera vad som utgör problem/hinder genom utbildningen. Uppföljningen syftar till att kunna påvisa behov, göra förändringar/förbättringar och sätta in stödåtgärder för att underlätta för studentens studiesituation.

Högskolan i Skövdes institution för hälsa- och lärande planerar att bli HBTQ-certifierade. Det finns en konkret plan för genomförande av utbildning som är det första steget.

Högskolan Västs "Studenttorgsprojektet" pågår för närvarande och bedrivs i två delprojekt "Servicecenter" och "Informationstorg". Inom "Servicecenter" ska ett tillgängligt och gemensamt servicecenter etableras i högskolans entréplan för samlad tillgänglighet för service till studenter, personal och externa besökare. Inom "Informationstorg" ska man i en samlad lösning tillhandahålla kvalificerade stödaktiviteter till studenter, såsom bibliotekstjänster, studie- och karriärvägledning, studenthälsa, studiefrämjande aktiviteter, språk- och textcentrum och vissa IT-stödjande aktiviteter.

Högskolan Väst anger att ett par av institutionerna arbetar systematiskt med uppföljning av studieresultat i LADOK tidigt i utbildningen för att fånga upp studenter som inte klarar studierna. Kontakten mellan institutionerna och de studentstödjande funktionerna är också täta för att kunna fånga upp studenter, men arbetet är inte systematiserat utan behöver vidareutvecklas. Härutöver finns inom vissa program, exempelvis sjuksköterskeutbildningen, inbyggda "spärrar" där en viss kravnivå ska vara uppnådd innan man släpps vidare i studierna.

Högskolan Västs arbete med "TRACKIT-projektet" som inletts under 2015 har fyllt ett starkt behov inom högskolan att samlas runt ett gemensamt arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. Frågor som berör många personalkategorier har lyfts och diskuterats gemensamt och rönt ett starkt engagemang. Nu har ett antal delprojekt startats och om ett par år hoppas lärosätet kunna presentera mer konkreta resultat av insatserna.

Högskolan Väst anordnar en högskoleintroduktion för alla nybörjarstudenter med syfte att skapa trygghet och gemenskap kring studiestarten, ett samarbete mellan högskolans institutioner, förvaltning och studentkåren. I

anslutning till den första kursen erbjuds en föreläsning i studieteknik, som också streamas.

Jönköping Universitys utbildning bedrivs vid fyra olika fackhögskolor och de har därför både övergripande rutiner och fackhögskolespecifika. Lärosätet följer upp avklarade högskolepoäng per student per termin, respektive läsår. Det finns även så kallade spärrkurser för att i god tid se om studenten ska ges möjlighet att klara uppflyttningskraven. Dessutom görs regelbundna kurs- och programutvärderingar som kan tjäna som signal om det skulle vara särskilt problematiskt i ett visst delämne eller en viss disciplin.

Karolinska institutet hänvisar till de bedömningar som görs inom VFU (verksamhetsförlagd utbildning) där studenterna bedöms med stöd av en fastställd bedömningsmall. Om studenten riskerar att bli underkänd på klinisk kurs/moment ska denne bli informerad om detta skriftligt och muntligt. En handlingsplan upprättas så att studenten vet vad som krävs för att kunna bli godkänd.

Vid *Kungliga Musikhögskolan i Stockholm* erbjuds inom ramen för konstnärlig kandidat- och masterexamen i musik en specifik profil för sökande som bor i Sverige och har en hög kompetens och/eller bakgrund inom folk- och konstmusik från andra kulturer.

Varje program på *Kungliga Tekniska högskolan* har en studievägledare som följer programmets studenter under utbildningen och kontakter studenter som utifrån studieresultat ser ut att halka efter. Under första året i civilingenjörsutbildningen löper en seminarieriserie parallellt med matematikkurserna. Ett dåligt resultat eller svagt deltagande i seminariererien är en indikation på att studenten håller på att halka efter. Programmets utbildningsansvariga informeras därför om studenternas deltagande och prestationer på dessa seminarier.

Kungliga Tekniska högskolan kartlägger studenters syn på, och upplevelse av, lärosätet, utbildningen och utbildningsmiljön i en mellanårsenkät som ges efter några års studier.

Kungliga Tekniska högskolan erbjuder "supplemental instruction" i kurser med svag genomströmning. De bygger också stegvis upp ett så kallat "Academic Resource Center" (ARC) som erbjuder kurser i svenska som främmande språk för utbytes- och masterstudenter.

Linköpings universitet är känt för en välorganiserad mottagningsverksamhet för nya studenter. Varje år utbildas ca 1 500 faddrar på lärosätet i bland annat "lika villkor" och mottagningspolicyn vid lärosätet. Särskild vikt läggs vid att mottagningen ska vara inkluderande för alla studenter. Studenthälsan ansvarar för att fadderutbildning erbjuds till alla faddrar som tar emot de nya studenterna vid terminsstart. Utbildningen syftar till att förmedla ett bra förhållningssätt för faddrarna och ge perspektiv, kunskap och metoder för mottagandet av nya studenter. Fadderutbildningen arrangeras i samarbete med kårerna och ges i två delar. Den första delen genomförs i maj och är en fakultetsgemensam utbildning där faddrar från olika program möts under gemensamma föreläsningar. Den andra delen genomförs av kårerna genom gruppdiskussioner om fadderrollen.

Linköpings universitet framhåller sitt nära och vardagliga samarbete med studentkårerna för att möjliggöra en god delaktighet i verksamheten. Detta tar sig uttryck i möten och olika utbildningar, men också genom en kontinuerlig och vardaglig kontakt mellan studentkårerna och olika medarbetare vid universitetet, exempelvis via studentråd, studentledningsråd, CAMO-STUD-möten, lokal studentsamverkansgrupp med mera.

Vid *Linköpings universitet* följer studievägledarna på olika program upp och upprättar individuella studieplaner för studenter som inte kan lyftas upp till kommande terminer på grund av spärrar. Uppföljningsrutinerna skiljer sig delvis åt mellan fakulteterna.

Linköpings universitet använder sina regelbundet återkommande student- respektive doktorandundersökningar för att fånga upp många utvecklingsbehov. Undersökningarna har en hög svarsfrekvens (55 respektive 63 procent) och genomfördes 2015 för fjärde respektive tredje gången.

Vid *Linköpings universitet* medfinansierade, och arrangerade, lärosätets strategigrupp för "lika villkor" och "Forum för genusvetenskap och jämställdhet" under 2015 olika evenemang och aktiviteter med syfte att synliggöra och utmana heteronormativitet.

Vid *Luleå tekniska universitet* gör programvägledarna uppföljning på samtliga programstudenter efter deras första termin på programmet. Syftet med uppföljning av studieresultat är att stämma av med de studenter som presterat få poäng hur den första tiden på universitetet har varit och fånga upp dem tidigt i utbildningen. Det kan handla om exempelvis trivsel, krav, omtentor och studieteknik och att hålla dem uppdaterade om att hjälp finns att få.

Vid *Lunds universitet* arbetar alla delar av universitetet med uppföljning av studenternas tidiga resultat. Flera fakulteter arbetar systematiskt med ett så kallat "Early Warning System". Inom övriga fakulteter arbetar studievägledarna vid de olika utbildningarna med uppföljning av studenternas resultat.

Vid *Lunds universitet* har enheten för pedagogiskt stöd kapacitet att genomföra pedagogiska läs- och skrivutredningar för att identifiera eventuell dyslexi. Lärosätet erbjuder utredningen som ett medel för att undvika indirekt diskriminering.

Inom ramen för projektet "Studenten i centrum" har *Malmö högskola* utvecklat ett systemstöd, ett så kallat "Early Warning System". Syftet med systemstödet är att följa upp studieresultat för att så tidigt som möjligt kunna söka upp studenter som inte tar sina poäng och därmed kunna erbjuda stöd. Systemstödet visar de studenter som under sin första studietid vid 5 veckor, 10 veckor respektive hel termin inte har några godkända resultat på prov. Uppföljningar kan göras såväl per fakultet som per utbildning (utbildningsprogram och kurser). Vid en 10-veckorsavstämning skickas ett mejl ut till de studenter som inte tagit några högskolepoäng, med upplysning om vilka möjligheter till stöd som erbjuds vid högskolan (exempelvis studievägledning, FUNK, studenthälsan med mera). Det stöd som erbjuds ska vara både varierande och omfattande; såväl gruppinriktat som individuellt. Hösten 2015 startade en pilotstudie för att pröva "Early Warning System".

Malmö högskola anger att de stödinsatser som erbjuds studenter vid högskolan i möjligaste mån ska integreras i undervisningen för att minska beho-

vet av individuella stödinsatser. Kontinuerlig uppföljning och förändring av undervisningens form och innehåll görs med syftet att anpassa undervisningen efter studenters skiftande förutsättningar och behov. Undervisningen ska både spegla utbildningars särart och studenters olika mål, drivkrafter och förutsättningar. Enligt högskolan har detta medfört en utveckling av undervisningsformer som passar alla studenter.

Malmö högskola anger att högskolan arbetar med dialogen som ett grundläggande verktyg på alla nivåer inom verksamheten. Enligt högskolan är dialogen ett kvalitetsdrivande arbetssätt och centralt för erfarenhetsutbyte, uppföljning, återkoppling och planering. I det kontinuerliga kvalitetsarbetet genomförs dialoger systematiskt på institutions-, fakultets- och rektorsnivå. Inför dialoger analyseras och diskuteras olika underlag som exempelvis prestationsgrader, genomströmning, svarsfrekvenser på kursvärderingar, disciplinärenden. Dessa beskriver faktorer som har relevans för såväl utveckling som säkerställande av kvalitet i utbildningarna och är ett viktigt underlag för analys i det kontinuerliga kvalitetsarbete som genomförs på institutioner och fakulteter. Handlingsplaner arbetas fram för utvecklingsområden av betydelse med uppföljning vid nästkommande dialog.

Mälardalens högskola har ett kompetenscentrum som samlar stödet till högskolans lärare i högskolepedagogisk utveckling och studenternas stöd i studieteknik och akademiskt skrivande, CeSAM. Verksamheten inom "CeSAM Student" vänder sig till alla studenter och inkluderar bland annat ett tvåårigt projekt med "supplemental instruction" (SI), i Sverige ofta kallat samverkansinläring. Samtliga studenter vid lärosätet ska på sikt erbjudas stöd i studieteknik och akademiskt skrivande under hela sin utbildning i syfte att nå goda studieresultat som förberedelse för sin yrkeskarriär, öka möjligheten att uppnå en examen och säkra en hög kvalitet på examensarbeten. Inledningsvis provas detta på åtta olika kurser från högskolans fyra utbildningsområden.

Stockholms universitet anger att flera institutioner följer studenternas resultat och kontakter studenter som inte följer normal studietakt. Studenterna erbjuds alternativa studiegångar och får hjälp med motivationen och studietekniken.

Sveriges lantbruksuniversitet framhåller att det dels finns frågor i de universitetsgemensamma kursvärderingarna som rör bland annat administration, information och diskussionsklimat, dels tar den studiesociala enkäten upp sådana frågor. Programstudierektorerna har i uppdrag att följa upp kursvärderingarna via kursansvariga institutioner och återrapportera till programnämnderna. Dessa återrapporteringar görs regelbundet.

Vid *Umeå universitet* ingår normkritiska perspektiv i två kurser i universitetspedagogik och lärandestöd, en på basnivå och en fördjupningskurs, för handledare och föreläsare för lika villkor. Lärosätet anger att makt- och könsmedveten pedagogik tillämpas i varierande omfattning i samtliga kurser, vilket tydliggjorts och fördjupats under 2016.

Umeå universitet har en tre terminers internutbildning som gavs 2014-2015 om att undervisa makt- och könsmedvetet där två tredjedelar av personalen deltog. Utbildningen innehöll en teoretisk bas och pedagogisk tillämpning,

bland annat genom ett normkritiskt perspektiv och utgångspunkt i diskrimineringsgrunderna.

Uppsala universitet anger att det görs uppföljningar av studieresultat av institutionerna för att identifiera behov av stöd, något som också anges i *Riktlinjer för studie- och karriärvägledning vid Uppsala universitet*: "studie- och karriärvägledare på lokal nivå ska främst svara för program- och ämnesspecifik uppföljning av studenters studieresultat".

Vid *Uppsala universitet* är normkritik och inkluderande undervisning ett ordinarie inslag i universitets pedagogiska grundkurser och handledarutbildningar för universitetslärare. Enheten för kvalitetsutveckling och universitetspedagogik (KUUP) erbjuder och genomför också årligen ett flertal konsultationer på universitetets institutioner där dessa frågor är i huvudfokus. Ett exempel är den högskolepedagogiska grundkursen där kursdeltagarna läser forskningsbaserade texter från området och seminariebehandlar dem under en förmiddag som helt ägnas dessa frågor. Även i kurserna "handledning av studenter" och "handledning av doktorander" ägnas vardera en förmiddag specifikt åt normkritisk och inkluderande handledning.

Enligt *Uppsala universitet* tillförsäkrar värderingsövningar, där dessa frågor aktualiseras och problematiseras, att samtliga deltagare konfronteras med de pedagogiska möjligheter och problematiska situationer som är förknippade med ambitionen att undervisa medvetet normkritiskt. KUUP erbjuder också en fördjupande forskningscirkel "Inkluderande undervisning" där centrala texter med bl.a. normkritiska perspektiv tas upp till seminariebehandling. Fler av kursledarna vid enheten är specialiserade inom området, och enheten har publicerat ett flertal skrifter och broschyrer som används i de egna högskolepedagogiska utbildningarna och på andra lärosäten, exempelvis *Könsmedveten forskarhandledning* (Schnaas 2011) och *Mångfaldsmedveten pedagogik för universitetslärare* (Wickström 2011). Texterna har genomgående fokus på mångfald och genus i bredast möjliga mening och förenar detta med normkritiska och intersektionella perspektiv.

Uppsala universitet har börjat genomföra "välkomstringningar", där lärosätets studenter ringer upp nyantagna för att hälsa dem välkomna och svarar på frågor.

Uppsala universitet har börjat låta studenter tidigt möta kvinnliga föreläsare på en utbildning där kvinnorna är i minoritet både bland studenter och bland lärare.

Uppsala universitet utvecklade våren 2014 en specialkurs om mångfalds- och könsmedveten pedagogik. Utöver den reguljära kursverksamheten genomförs varje termin en rad konsultationer på förfrågan av enskilda institutioner och fakulteter. Två utvecklingsprojekt vid enheten för kvalitetsutveckling och universitetspedagogik har specifikt behandlat detta tema och resulterat i rapporterna: Johan Wickström (2011), *Mångfaldsmedveten pedagogik för universitetslärare* och Ulrike Schnaas (2011), *Könsmedveten forskarhandledning – teoretiska perspektiv och praktiska erfarenheter*.

Örebro universitet lyfter fram att alla institutioner gör uppföljningar av studieresultat, dels efter det första examenstillfället, dels efter ett års studier. Uppföljningarna leder till att studenter med behov erbjuds särskilt stöd.

Vid vissa utbildningar, exempelvis vid läkarprogrammet, finns möjlighet att fånga upp studenter genom en så kallad överlämnandekonferens en gång per termin.

Örebro universitet har på central förvaltningsnivå drivit verksamhetsutveckling med fokus på jämlikhet och jämställdhet inom hela universitetsorganisationen, för att öka inkludering bland medarbetare och studenter. Verksamhetsutvecklingen vid lärosätet innefattar informationsspridning, aktiviteter, utbildningar, föreläsningar, seminarier samt samarbeten med studentkår och studentsektioner.

Vid *Örebro universitet* har arbete påbörjats med att forma ett universitetsinternt nätverk för kvinnor inom forskning med målet att erbjuda mentorship till forskarstuderande.

Goda exempel på lärosätenas stödåtgärder för studenter övergång till arbetsmarknaden

Chalmers tekniska högskola arbetar långsiktigt med frågan om arbetsmarknadsanknytning genom att öka arbetslivssamverkan inom utbildningarna och kompetensutveckla lärare. Genom mer kunskap om arbetsmarknaden och genom att visa på goda exempel blir lärarna inspirerade och ser nytta med att ta in externa parter i sina kurser. De lyfter in arbetsmarknaden i kurserna genom de externa föreläsarna.

Göteborgs universitet har inrättat praktikplatser med humanistisk och samhällsvetenskaplig inriktning för att ge möjlighet till kvalificerad arbetspraktik, ge ökad kontakt med arbetsmarknaden och ge relevant arbetslivserfarenhet till studenter som saknar praktik i utbildningen eller studenter som läser fristående kurser. De har fristående praktiskt inriktade kurser utvecklade i samarbete med alumner och yrkesverksamma. En av kurserna är "Statsvetare i yrkeslivet", där studenterna utvecklar kunskaper och färdigheter som efterfrågas på arbetsmarknaden. Kursen innehåller tre delar: i det offentliga tjänsten, skrivande och kommunikation i yrkeslivet samt introduktion till projektledning.

Göteborgs universitet har särskilda entreprenörskapskurser som har inkluderats i vissa utbildningar. Det gäller till exempel kursen "verksamhetsplanering/entreprenörskap med arbetsrätt" inom kostekonomprogrammet. Andra utbildningar har entreprenörskap som en framträdande del av programmens profil, som det nystartade kandidatprogrammet medier, estetik och kulturellt entreprenörskap. Syftet med programmet är att kombinera teoretiska kurser inom medier och estetik med kulturellt entreprenörskap, vilket innebär att studenterna får en utbildning inom humaniora och lär sig att driva projekt inom olika kulturområden.

Göteborgs universitet arbetar med nätverksbyggande och konferenser med fokus på samverkan för breddad rekrytering och inkludering. Till exempel vis genomförde de en konferens om läxhjälp i november 2014 i stadsdelen

Hammarkullen med deltagare från kommunen, skolor och ideella föreningar och lokala organisationer.

Vid *Göteborgs universitet* har Handelshögskolans alla grundprogram seminarier kring karriär och självledarskap integrerade i utbildningen.

Handelshögskolan i Stockholm har även de ett nära samarbete med näringslivet och de har en omfattande Career Management-verksamhet som planeras och genomförs i samarbete med Studentkåren, alumner och skolans partnerprogram med 110 deltagande företag. Studenterna kan få hjälp att ta ställning till vilken karriär de ska välja, öka sin jobbsökar-förmåga och utöka sina näringslivskontakter. Ett kandidatprogram genomförs helt i samarbete med näringslivet ("Retail Management") och har också lett till en ny modell för företagssamarbete kallad "Retail Clubs". Det fungerar som en treårig traineepperiod för studenterna och utvidgas 2016 till att omfatta samtliga kandidatstudenter inom ramen för "Corporate Clubs".

Handelshögskolan i Stockholm har en företagsaccelerator, SSE Business Lab, som i stor utsträckning utgör en pedagogisk modell för de studenter som är särskilt intresserade av entreprenörskap. De företag som vill utveckla sin verksamhet och som har ansökt och blivit godkända att delta i labbets verksamhet får utan kostnad en arbetsplats i labbet under åtta månader. Under den tiden har de möjlighet att samverka med de andra nio till elva företagen som är där under samma period och med studenter som är intresserade av att starta egen verksamhet. Labbet finansieras helt av lärosätet.

Högskolan i Borås mentorsprogram är ett bra exempel på ett mentorsprogram som vänder sig till en reguljär del av programverksamhet inom områden som tidigare inte varit i fokus för mentorsprogram, nämligen lärarprogrammen och bibliotekarieprogrammet. Studenter får kontakt med och har regelbundna träffar med personer inom skolfältet, biblioteks- och informationstjänstfälten, för dialog och bjuds in att besöka arbetsplatser. De planerar ett motsvarande mentorsprogram på masternivå.

Högskolan i Borås har karriärservice som erbjuder vägledning i allt från hjälp med ansökningshandlingar, intervjuträning, lag och avtal, hitta nya lämpliga vägar mot arbete, karriärplanering för studenter på alla nivåer från grundutbildning till doktorander (på svenska och engelska). De har också öppna föreläsningar kring CV och ansökningshandlingar, lagar och avtal, intervjuteknik, hur studenterna hittar jobben och mingelskola som erbjuds svenska och internationella studenter. Programansvariga erbjuder att integrera karriärplanering i utbildningsprogrammen, vilket har genomförts inom ingenjör-, bibliotek-, ekonomi- samt inom samhälls- och beteendevetenskapliga program. Ibland vid enstaka tillfällen och ibland med progression med start år 1 med inslag under hela studietiden.

Högskolan i Gävles tekniska utbildningar har ett starkt fokus på arbetsintegrerad utbildning. De erbjuder bland annat sina studenter "Cooperative Education" (CO-OP), en utbildningsform där studier varvas med arbetsperioder. Det innebär att tre års studier tar fyra år att fullfölja eftersom studenten samtidigt får nästan ett helt års arbetserfarenhet. Studenten kan söka anställning på ett företag redan i slutet av första året och får lön under arbetsperioderna. Lärosätet uppfattar att erfarenheterna från de praktiska

perioderna underlättar den teoretiska inläringen och erfarenheterna från de praktiska perioderna är uppskattad av både studenterna själva och av lärarna på högskolan.

Högskolan Västs övergripande profil är "Arbetsintegrerat lärande", AIL, så där omfattas även inriktningar som hälsa och vård. Lärosätet har regeringens uppdrag att utveckla AIL-området och arbetar systematiskt och högskoleövergripande med utveckling av studenternas förberedelse för arbetslivet samt driver kunskapsutveckling och forskning inom AIL. Sedan 2011 har de examensrätt på forskarnivå inom området och bedriver forskarutbildning inom pedagogik respektive informatik med inriktning mot AIL. I presentationen av vart och ett av högskolans utbildningsprogram beskrivs hur AIL-dimensionen är upplagd i det enskilda programmet, genom VFU, CO-OP, mentorsystem, fältstudier, projekt eller andra former. Inom ramen för "Tema karriär" erbjuds aktiviteter för att stötta studenters förberedelse inför arbetslivet, som ett komplement till AIL-inslagen i den enskilda utbildningen.

Högskolan Väst har "Drivhuset", som alla studenter kan ta del av och som verkar för att stimulera till ökat entreprenörskap och egenföretagande bland studenter. Högskolan medverkar tillsammans med andra aktörer (bland annat Västra Götalandsregionen och Fyrbodals kommunalförbund) i finansieringen av Drivhusets verksamhet.

Jönköping University svarade att entreprenörskap genomsyrar många utbildningar och det finns kurser där studenterna får starta företag. Högskolan är starkt engagerad i "Science Park Jönköping" som stimulerar start, utveckling och tillväxt av företag. Det stöd som ges erbjuds samtliga studenter på engelska för att inkludera både internationella studenter och nyanlända.

Karolinska institutet har sedan 2007 bedrivit karriärservice för doktorander och forskare, uteslutande på engelska. 2014 beslutade KI att ge även grundutbildnings- och masterstudenter karriärstöd. För att studenterna ska känna att karriärservicen verkligen är till för dem också kommer mer karriärinformation och marknadsföring av lärosätets utbud att ges på svenska. Under våren 2015 har en inventering gjorts på grundutbildningarna på de internationella masterprogrammen och i fokusgrupper med studenter för att ta reda på vilket behov av karriärservice som finns. Underlaget kommer att resultera i en rapport med förslag på centrala karriäraktiviteter och goda exempel som ska kunna inspirera.

Luleå tekniska universitet har också ett nära samarbete med näringslivet. Deras "Career Center" drivs i samarbete med såväl studenter som näringsliv. Centret fungerar som en arena för flera aktörer med att ge stöd till studenter i övergången till arbetsliv och eget företagande. De genomför regelbundet alumnuppföljningar för att mäta alumnens etablering på arbetsmarknaden.

Kungliga Musikhögskolan i Stockholm har under mycket lång tid arbetat med olika aktiviteter inom entreprenörskap och erbjudit fri karriärrådgivning. Efter avlagd examen i musik finns ingen given avnämare eller arbetsgivare och i stort sett samtliga utbildade studenter har sin yrkesframtid som frilansande musiker. Detta ställer stora krav på utbildningen eftersom det krävs mycket hög konstnärlig och teknisk skicklighet, stor förmåga att

reflektera över eget och andras lärande samt god förmåga att kunna organisera sin egen yrkeskarriär i förhållande till en frilansmarknad. Lärosätets arbete med de entreprenöriella delarna av studentens vardag på högskolan består av poänggivande kurser inom området, och som extra stöd både karriärrådgivning, fria föreläsningar samt aktivt engagemang i olika inkubatorverksamheter.

Malmö högskola, området globala politiska studier, har ett annat sätt att erbjuda praktikmöjligheter för studenter som inte självklart har det som en del av sin utbildning. De anordnar en praktiktermin som ger studenter som läser samhällsvetenskapliga ämnen som fristående kurser möjlighet till arbetslivserfarenhet inom ramen för sin utbildning. Masterstudenter vid institutionen har också möjlighet att välja att göra forskningspraktik, genom att arbeta med en forskare under en termin.

Malmö högskola erbjuder studenter karriärworkshops med fokus på nätverkande och egenpresentation, CV drop-in med professionella rekryterare och "Mock Interviews" med inbjudna rekryterare och HR-personal från regionen. Aktiviteterna erbjuds på såväl engelska som svenska. I jobbportalen "Future Finder" exponeras lediga tjänster och examensarbete för studenter. Aspirantutbildningen, en kompletterande utbildning för personer med avslutad utländsk utbildning, inleds med en kurs med karriärfokus som grund för den individuella studieplanen.

Mittuniversitetet erbjuder alla studenter, oavsett inriktning på studierna, att söka till det mentorprogram de arrangerat sedan 2011, med en mentor per student. Från början omfattade programmet ett fyrtiotal student/mentorpar, 2015 är antalet uppe i över hundra par per år. Mentorerna hittar nya medarbetare samtidigt som studenterna får förebilder i arbetslivet och tillgång till mentorernas nätverk, något som ger möjligheter till både jobb och styrelseuppdrag.

Mittuniversitetet erbjuder alla studenter att ta del av aktiviteterna inom "Frukostklubben", där universitetets innovationskontor bjuder in entreprenörer och innovatörer som inspirationsföreläsare för studenter och har föreläsningar kring arbetslivsanknytning och entreprenörskap, karriärkompetens och entreprenörskap. Mittuniversitetet tar också fram moment kring entreprenörskap och innovation som går att integrera i befintliga utbildningar.

Mittuniversitetet har medverkat i flera projekt med regionens länsstyrelser och regionförbund, kommuner, arbetsförmedlingen och lokala branschintressenter. Syftet har varit att öka övergången till högre studier för särskilt ungdomar från studieovana hem. Universitetet lyfter fram att det inom ramen för dessa projekt har byggts upp nätverk och att kontakter skapats mellan olika aktörer och intressenter. Aktiviteter har genomförts för och med ungdomar och unga vuxna och vägar in till universitetet har öppnats.

Mälardalens högskola lyfter "Idélabs" verksamhet, som har som mål att förmedla vikten av entreprenöriella kompetenser till såväl studenter som personal och forskare på Mälardalens högskola. Målet är att studenterna ska känna att det finns goda möjligheter att ta tillvara på den egna initiativkraften, att göra något av de idéer och den kreativitet de själva besitter. "Idélab"

medverkar genom kunskap, nätverk, kreativitet och kvalificerad ledning och utveckling av idéer från tanke till färdigt affärskoncept. Enligt rektorsbeslut ska samtliga studenter besöka "Idélab" minst en gång under sin utbildning. Via MDH Alumni finns kontakt mellan lärosätet och före detta studenter som gynnar studenterna i övergången till yrkeslivet.

Stockholms universitet ger kursen "Biologer i samhället". Kursen löper under alla tre åren på kandidatutbildningarna i biologi, marinbiologi och molekylärbiologi och fullt utbyggd vänder sig kursen till cirka 200 studenter. Syftet är att öka kunskapen om vilka kompetenser utbildningen ger, hur man bäst förbereder sig inför livet efter studierna och var de framtida jobben finns. Två eftermiddagar per månad ägnas åt detta. Studenterna får då träffa alumner, arbetsgivare, forskare, personalrekryterare och fackförbund. Inom det naturvetenskapliga området görs vart fjärde år uppföljningen "Efter studierna – naturvetare i arbetslivet". I uppföljningen svarar före detta studenter på frågor om sin utbildning och om sin väg ut på arbetsmarknaden. Materialet ger nuvarande och presumtiva studenter en bild av arbetsmarknaden och möjliga arbetsgivare. Uppföljningarna har även lett till att utbildningar förändrats.

Sveriges lantbruksuniversitets hippologprogram genomförs i mycket nära samarbete med näringen och att näringen också är med och delfinansierar utbildningen ger en nära koppling till det kommande arbetslivet för studenterna. Aktiviteterna är utformade så att de ska kunna användas av alla studenter, ges på både svenska och engelska. Karriärseminarierna direktsänds till samtliga campusorter och finns tillgängliga via länk på "SLU Karriärs" webbsidor. De behandlar såväl traditionella karriärfrågor som exempelvis entreprenörskap som hur arbeten "skapas".

Umeå universitet har ett par utbildningar som helt är framtagna tillsammans med näringslivet, till exempel i elkraftteknik och till processoperatör. I dessa utbildningar tar näringslivet ett långtgående ansvar för praktik och projektarbete med mera.

Umeå universitets ingenjörsutbildningar i sin helhet är anpassade till CDIO-ramverket, vilket innebär att hela utbildningen genomsyras av att lära sig omsätta teori till ingenjörspraktik i syfte att förbereda övergång till arbetsmarknaden. På teknik- och ingenjörsutbildningarna utför studenterna i hög grad sina examensarbeten på företag, vilket ger dem bra näringslivskontakter. På vissa av högskoleingenjörsutbildningarna har de CO-OP aktiviteter, vilket innebär att studenterna får ett värdföretag som de sedan utför projektarbeten och sommarjobb på och på vissa civilingenjörsutbildningar är det obligatoriskt att utföra projektarbete ute på företag.

Goda exempel på hemsidor som bidrar till breddad rekrytering och breddat deltagande

Beckmans designhögskola har rekommendationer på sin hemsida om vilka förberedande utbildningar som är "bra att gå innan man söker" deras utbildningsprogram. På listan över utbildningar finns, förutom högskolans egna

förberedande utbildningar såsom den ettåriga förberedande utbildningen inom högskolans tre ämnen i form av kvällsskola två dagar i veckan, förberedande konstnärliga utbildningar vid folkhögskolor och fristående konstskolor.

Högskolan i Skövde lyfter fram bloggarna Isabella och Mathildas blogg som finns på spelutbildningar.se. De presenterar sig så här: "Vi går andra året på Dataspelsutveckling Design på Högskolan i Skövde. Vi är också aktiva i föreningen Donna som jobbar med inkluderande spelutveckling och jämställdhet."

Karolinska institutets hemsida genomsyras av ett bild- och språkbruk som signalerar att excellens inte har ett kön, en hudfärg, en religiös tillhörighet eller en viss funktionalitet. Ett konkret exempel på detta är att de studenter som porträtteras på hemsidan återspeglar en heterogenitet när det gäller kön, hudfärg och religion. Ett annat att universitetet är tydligt i sin information om att de tillhandahåller extra resurser till studenter med funktionsnedsättningar som vill studera eller praktisera utomlands.

Linköpings universitet har en portal för "lika villkor" med policy och planer, laglista, information, kontaktuppgifter till dem som arbetar med lika villkors-frågor på universitetet, ordlista, blogg, nyhetsbrev och mycket mer.

Linnéuniversitetet har en gedigen sida om "lika villkor" med definitioner, styrdokument, länkar och information riktad mot studenter och anställda. Under 2014 och 2015 har universitetets kommitté för "lika villkor" anordnat "Café Lika villkor". Caféerna är öppna för både studenter och anställda vid Linnéuniversitetet.

Luleå tekniska universitet skriver följande på hemsidan om lokaler och utrustning "Fler lektionssalar ska utrustas med dokumentkamera, ljudanläggning och projektor. Tveka inte att be lärarna använda detta! Det finns demo-salar som också har Smartboard, även med konferensmöjlighet (inspelning, bilden kan överföras till din dator). Om lektionen hålls i sal med Adobe Connect, be läraren att spela in. Biblioteket har digitala bandspelare för inspelning av ljud. Be först läraren om lov."

Malmö högskola har en flik som heter "Bra att veta om högskolestudier" där det ligger en introduktionsfilm, Så funkar högskolan samt information om den högre utbildningens struktur (kurser, undervisningsformer, examination, med mera).

Mälardalens högskola erbjuder osäkra sökande och studenter att ta kontakt med studie- och yrkesvägledare på högskolan. De har också ett antal tankeväckande frågor och områden som personen uppmanas att förbereda inför samtalet med studie- och yrkesvägledaren på hemsidan. Frågorna är av typen "vem är jag", "vart vill jag" "hur kommer jag dit" samt ett antal punkter om vad man kan förvänta sig av studievägledaren under samtalet. Högskolan har ett inkluderande tilltal i beskrivningen av lärosätet: "Här på Mälardalens högskola har vi ungefär 550 aktiva studenter med olika typer av funktionshinder. Våra lokaler är anpassade efter dessa studenter. Tillgängligheten ligger i fokus på högskolan".

Uppsala universitets hemsida har tydlig information om "Att ta examen" där man förklarar skillnaden mellan att läsa kurser och program och resonerar kring hur man ska tänka när man väljer väg redan från början av studietiden.

den. I texten om examen har man en kort och tydlig information om hur man ansöker om examen. De skriver också att "Oavsett vad du bestämmer dig för så bör du hämta ut din examen". Studenter och doktorander är välkomna till "UU KARRIÄR" för stöd och vägledning inför övergången till arbetslivet.

Bilaga 6: Enkätfrågorna

Del 1: Allmänt om lärosätets arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande

1. a) Har lärosätet någon egen definition av breddad rekrytering och/eller breddat deltagande? Flera svarsalternativ är möjliga

- ☐ Ja, en för hela lärosätet gemensam definition har formulerats
Var vänlig ange definitionen, när den fastställdes och var i organisationen (t.ex. universitetsledningen, förvaltningen, styrelsen).
- ☐ Ja, det finns flera olika definitioner av breddad rekrytering eftersom några av lärosätets fakulteter/institutioner har formulerat egna definitioner
Var vänlig ge något/några exempel på de definitioner som finns på fakultets- eller institutionsnivå. Ange gärna när de fastställdes.
- ☐ Nej, ingen definition har formulerats, men arbete pågår med detta *Ange gärna när den förväntas vara klar:*
- ☐ Nej, ingen egen definition. Använder samma som ... (Var vänlig ange definition under Kommentar, se 1b nedan.)

1. b) Kommentar:

2. a) Har ett gemensamt mål formulerats för att minska en eventuell snedrekrytering vid det egna lärosätet?

- ☐ Ja
Ja, ett gemensamt mål har formulerats och dessutom har några av lärosätets fakulteter/institutioner formulerat egna mål. Var vänlig ge något/några exempel på de mål som finns gemensamt och på fakultets- eller institutionsnivå. Ange gärna när det/de fastställdes. Var vänlig beskriv målet och ange gärna när målet fastställdes:
- ☐ Nej, inget gemensamt mål har formulerats men några av lärosätets fakulteter/institutioner har formulerat egna mål
Var vänlig ge något/några exempel på de mål som finns på fakultets- eller institutionsnivå. Ange gärna när målet/målen fastställdes:
- ☐ Nej

2. b) Kommentar:

3. a) Finns det en lärosätesövergripande strategi för arbete med breddad rekrytering och/eller breddat deltagande?

- ☐ Ja
Var vänlig ange dokumentets typ och benämning och sammanfatta det huvudsakliga innehållet i dokumentet. Ange gärna när strategin fastställdes:
- ☐ Nej, det finns ingen fastställd strategi, men arbete pågår med att ta fram en sådan
Var vänlig beskriv kort vad den ska handla om och när den planeras att vara klar:
- ☐ Nej

3. b) Kommentar:

4. Hur har lärosätet organiserat sitt arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande?

5. a) Har lärosätet under de två senaste åren arbetat för att förankra och implementera uppdraget om breddad rekrytering och/eller breddat deltagande i hela organisationen?

☐ Ja

Var vänlig beskriv kort genomförda aktiviteter och åtgärder i syfte att förankra och implementera uppdraget om breddad rekrytering och/eller breddat deltagande i organisationen:

☐ Ja, men endast vid vissa fakulteter/institutioner

Var vänlig ge något/några exempel på de aktiviteter som genomförts på fakultets- eller institutionsnivå. Ange gärna orsaken till varför man valt att bara arbeta med vissa fakulteter/institutioner:

☐ Nej

5. b) Kommentarer:

6. a) Har lärosätet under de två senaste åren kartlagt den egna studentpopulationen med hänsyn till förekomst av och villkor för över- respektive underrepresenterade grupper?

☐ Ja

Var vänlig beskriv resultatet av kartläggningarna. Vilka grupper är över- respektive underrepresenterade? Finns det skillnader mellan olika utbildningar inom lärosätet? Vilka kunskaper har genererats om villkoren för över- respektive underrepresenterade grupper?:

☐ Nej, men lärosätet planerar att genomföra en kartläggning

Var vänlig beskriv kort hur man planerar att genomföra kartläggningen och när den planeras vara klar:

☐ Nej

6. b) Kommentarer:

Del 2: Lärosätets arbete med breddad rekrytering till utbildning på grundnivå och avancerad nivå

7. a) Har särskilda aktiviteter riktade till skolungdomar i syfte att åtgärda en eventuell snedrekrytering som konstaterats vid lärosätet genomförts de två senaste åren?

☐ Ja, aktiviteter har genomförts.

Var vänlig beskriv de genomförda aktiviteterna under Kommentarer, se 7c nedan. Vilka grupper av elever har de riktat sig till? Vilka resultat har man uppnått/velat uppnå?

☐ Ja, och det finns planer på att genomföra ytterligare aktiviteter

Var vänlig beskriv vilka aktiviteter som lärosätet planerar att genomföra under Kommentarer, se 7c nedan. Vilka grupper av elever kommer de att rikta sig till? Vilka resultat tror man kommer att uppnås?

- ☐ Nej, men det finns planer på att genomföra särskilda aktiviteter
Var vänlig beskriv i korthet de aktiviteter som lärosätet planerar att genomföra. Vilka grupper av elever kommer de att rikta sig till? Vilka resultat tror man kommer att uppnås?
- ☐ Nej
Var vänlig lämna eventuella kommentarer under Kommentarer, se 7c nedan.

7. b) Vilka av följande särskilda aktiviteter riktade till skolungdomar har genomförts?

- ☐ Verksamhet med studentambassadörer/mentorer
- ☐ Uppsökande verksamhet, t.ex. med studenter eller forskare som besöker skolor
- ☐ Att få prova på att vara student för en dag/några dagar
- ☐ Läxhjälp
- ☐ Informationsinsatser
- ☐ Forskarkurser
- ☐ Studiebesök vid lärosätet
- ☐ "Öppet hus-dagar"
- ☐ Samarbetsprojekt mellan lärosätet och en skola eller några skolor
- ☐ Andra aktiviteter

7. c) Kommentarer:

8. a) Har särskilda aktiviteter riktade till andra grupper än skolungdomar i syfte att åtgärda en eventuell snedrekrytering som har konstaterats vid lärosätet genomförts de två senaste åren? Flera svarsalternativ är möjliga

- ☐ Ja
Var vänlig beskriv de genomförda aktiviteterna. Vilka grupper har de riktat sig till? Vilka resultat har man uppnått/velat uppnå?:
- ☐ Ja, och det finns planer på att genomföra ytterligare aktiviteter
Var vänlig beskriv i korthet vilka aktiviteter som lärosätet planerar att genomföra. Vilka grupper kommer de att rikta sig till? Vilka resultat tror man kommer att uppnås?:
- ☐ Nej, men det finns planer på att genomföra särskilda aktiviteter
Var vänlig beskriv i korthet vilka aktiviteter som lärosätet planerar att genomföra. Vilka grupper kommer de att rikta sig till? Vilka resultat tror man kommer att uppnås?:
- ☐ Nej

8. b) Kommentarer:

9. a) Har uppföljningar gjorts av de aktiviteter som de två senaste åren genomförts för att åtgärda en eventuell snedrekrytering som har konstaterats vid lärosätet?

- ☐ Ja
Var vänlig beskriv i korthet uppföljningarnas resultat. Har resultaten använts för fortsatta analyser och förbättringsåtgärder? Beskriv gärna på vilket sätt:
- ☐ Nej

9. b) Kommentar:

10. a) Har lärosätet under de två senaste åren anordnat utbildningar i syfte att bredda de presumtiva studenternas kompetens, till exempel introduktionsutbildning eller basår?

☐ Ja

Var vänlig ange och beskriv i korthet de utbildningar som anordnats. Kommentera gärna:

☐ Nej

10. b) Kommentar:

Del 3: Lärosätets tillämpning av tillträdesregler

11. a) Anser lärosätet att prövning av reell kompetens bidrar till breddad rekrytering?

☐ Ja

☐ Nej

11. b) Hur förhåller sig lärosätet till prövning av reell kompetens om en ansökan saknar formella handlingar som styrker denna?

☐ Lärosätet gör bedömningar av reell kompetens även om formella handlingar saknas. Var vänlig beskriv tillvägagångssättet.

☐ Ansökan utan bifogade formella handlingar bedöms inte.

11. c) Kommentar:

12. a) Har lärosätet under de två senaste åren använt sig av s.k. alternativt urval för att bredda rekryteringen, antingen till högst en tredjedel av platserna på en utbildning/utbildningar (enligt 7 kap. 13 § p. 3 högskoleförordningen) eller efter tillstånd från UHR (enligt 7 kap. 15§ högskoleförordningen)?

☐ Ja

Var vänlig beskriv på vilket sätt lärosätet har använt sig av alternativt urval för att bredda rekryteringen:

☐ Nej, men lärosätet planerar att använda sig av alternativt urval för att bredda rekryteringen

Var vänlig beskriv hur lärosätet planerar att använda alternativt urval för att bredda rekryteringen. Ange när och till vilken utbildning/vilka utbildningar som man planerar att använda sig av alternativt urval:

☐ Nej

12. b) Kommentar:

13. Vilka eventuella hinder finns enligt lärosätet i nuvarande tillträdesregler när det gäller arbete med breddad rekrytering?

Var vänlig beskriv de eventuella hinder som finns:

14. Om det gavs större frihet än vad nuvarande tillträdesregler medger, hur skulle antagningen till lärosätet utformas för att åtgärda en eventuell snedrekrytering som har konstaterats vid lärosätet?

Var vänlig beskriv:

Del 4: Lärosätets arbete med breddad rekrytering till utbildning på forskarnivå

15. a) Finns det en fastställd lärosätesövergripande strategi för breddad rekrytering till utbildning på forskarnivå?

☐ Ja

Var vänlig ange dokumentets typ och benämning och sammanfatta det huvudsakliga innehållet i dokumentet. Ange gärna när strategin fastställdes:

☐ Nej, det finns ingen fastställd strategi, men arbete pågår med att ta fram en sådan
Var vänlig beskriv vad den ska handla om och när den planeras vara klar:

☐ Nej

15. b) Kommentarer:

16. a) Har lärosätet under de två senaste åren kartlagt de egna doktoranderna med hänsyn till förekomst av och villkor för över- respektive underrepresenterade grupper?

☐ Ja

Var vänlig beskriv resultatet av kartläggningarna. Vilka grupper är över- respektive underrepresenterade? Finns det skillnader mellan olika utbildningar inom lärosätet? Vilka kunskaper har genererats om villkoren för över- respektive underrepresenterade grupper?:

☐ Nej, men lärosätet planerar att genomföra en kartläggning
Var vänlig beskriv hur man planerar att genomföra kartläggningen och när den planeras att vara klar:

☐ Nej

16. b) Kommentarer:

Del 5: Lärosätets arbete med breddat deltagande

17. a) Har det under de senaste två åren vidtagits några åtgärder i syfte att förbättra delaktighet och inkludering för studenter vid lärosätet?

☐ Ja

Var vänlig beskriv:

☐ Nej

17. b) Kommentarer:

18. a) Har lärosätet inom de senaste två åren arbetat utifrån ett normkritiskt perspektiv för att inom ramen för högskolepedagogiska utbildningar öka lärarnas kunskap om:

- kön/genus ☐ Ja
- könsidentitet ☐ Ja
- etnisk tillhörighet ☐ Ja
- religion eller annan trosuppfattning ☐ Ja
- funktionsnedsättning ☐ Ja
- sexuell läggning ☐ Ja
- ålder ☐ Ja
- social bakgrund? ☐ Ja

18. b) Kommentar: *Beskriv gärna kortfattat hur arbetet bedrivits.*

19. a) Finns rutiner vid lärosätet för att i ett tidigt skede fånga upp problem när det gäller studenter i behov av stöd?

- ☐ Ja, det finns lärosätesövergripande rutiner
Var vänlig beskriv i korthet dessa rutiner:
- ☐ Ja, det finns både lärosätesövergripande rutiner och rutiner på vissa fakulteter/institutioner
Var vänlig ge något/några exempel på de rutiner som finns gemensamt på fakultets- eller institutionsnivå:
- ☐ Ja, det finns rutiner men bara på vissa fakulteter/institutioner
Var vänlig ge något/några exempel på de rutiner som finns på fakultets- eller institutionsnivå:
- ☐ Nej

19. b) Kommentar:

20. a) Finns det rutiner vid lärosätet för att fånga upp fakulteter/institutioner med utvecklingsbehov när det gäller stöd till studenter?

- ☐ Ja, det finns lärosätesövergripande rutiner
Var vänlig beskriv i korthet dessa rutiner:
- ☐ Ja, det finns rutiner men bara på vissa fakulteter/institutioner
Var vänlig ge något/några exempel på de rutiner som finns på fakultets- eller institutionsnivå:
- ☐ Ja, det finns både lärosätesövergripande rutiner och rutiner på vissa fakulteter/institutioner
Var vänlig ge något/några exempel på de rutiner som finns gemensamt på fakultets- eller institutionsnivå:
- ☐ Nej

20. b) Kommentar:

21. a) Vilka stödåtgärder för studenter i behov av stöd finns det vid lärosätet? Flera svarsalternativ är möjliga

- ☐ Språkstöd i svenska
- ☐ Språkstöd i engelska
- ☐ Stöd i akademiskt skrivande
- ☐ Mentorskapsprogram
- ☐ Andra stödåtgärder, nämligen:

21. b) Kommentar: Var vänlig beskriv de stödåtgärder som finns. Ange också vilka som är berättigade till respektive stödåtgärd:

22. Vilka stödåtgärder finns det vid lärosätet för att förbättra villkoren för studenter med funktionsnedsättning som utgör hinder i studiesituationen? Var vänlig ange de stödåtgärder som finns eller ange en länk till en samlad information om det finns en sådan:

23. Vilket stöd finns det för studenter med särskilda behov och/eller studenter med funktionsnedsättning som utgör hinder i studiesituationen att delta i internationella utbytesprogram? Flera svarsalternativ är möjliga

- ☐ Det finns en speciell kontaktperson/speciella kontaktpersoner
- ☐ Lärosätet informerar om att det finns möjlighet att få ekonomiskt och praktiskt stöd
- ☐ Inget stöd ges
- ☐ Annat, nämligen:

Del 6: Lärosätenas stödåtgärder för anställningsbarhet

24. a) Har lärosätet under de senaste två åren genomfört särskilda aktiviteter i syfte att stödja studenternas övergång till arbetsmarknaden?

- ☐ Ja, aktiviteter har genomförts.
Var vänlig beskriv i korthet de genomförda aktiviteterna. Ange gärna vilka grupper av studenter som dessa aktiviteter har riktat sig till. Vilka resultat har man uppnått/velat uppnå?
- ☐ Ja, och det finns planer på att genomföra ytterligare aktiviteter.
Var vänlig beskriv vilka ytterligare aktiviteter som lärosätet planerar att genomföra. Vilka grupper av studenter kommer de att rikta sig till? Vilka resultat tror man kommer att uppnås?
- ☐ Nej, men det finns planer på att genomföra särskilda aktiviteter.
Var vänlig beskriv vilka ytterligare aktiviteter som lärosätet planerar att genomföra. Vilka grupper av studenter kommer de att rikta sig till? Vilka resultat tror man kommer att uppnås?:
- ☐ Nej

24. b) Följande aktiviteter har genomförts. Flera svarsalternativ är möjliga

- ☐ Mentorsprogram
- ☐ Praktikplatser
- ☐ Inspirationsdagar
- ☐ Möten med alumner
- ☐ Möten med arbetsgivare
- ☐ Möten med forskare
- ☐ Andra aktiviteter

24. c) Kommentar:

25. a) Har lärosätet under de två senaste åren anordnat några riktade kompletteringsinsatser/kompletteringsutbildningar för invandrare med oavslutade högskoleutbildningar?

- ☐ Ja

Var vänlig ange vilka insatser/utbildningar som har anordnats:

- ☐ Nej

Var vänlig beskriv vad som skulle krävas för att lärosätet skulle starta sådana insatser/utbildningar:

25. b) Kommentar:

26. a) Har lärosätet under de två senaste åren anordnat kompletteringsutbildningar för invandrade akademiker i syfte att kompetensen bättre ska matcha svensk arbetsmarknad? Enligt förordning om högskoleutbildning som kompletterar avslutad utländsk utbildning (SFS 2008:1101).

- ☐ Ja

Var vänlig ange vilka utbildningar som anordnats:

- ☐ Nej

Var vänlig beskriv vad som skulle krävas för att lärosätet skulle starta sådana utbildningar:

26. b) Kommentar:

Del 7: Avslutande frågor

27. Vilka är svårigheterna eller utmaningarna för lärosätet med att rekrytera och utbilda studenter med större variation i sin bakgrund?

Var vänlig beskriv:

28. Vad anser lärosätet är viktigast att utveckla under de närmaste åren när det gäller lärosätets arbete med breddad rekrytering?

Vilka är de största utmaningarna i arbetet? *Var vänlig beskriv:*

29. a) Vilket stöd skulle lärosätet önska sig av UHR i sitt arbete med breddad rekrytering (flera svarsalternativ är möjliga)?

- ☐ Konferenser
- ☐ Workshops
- ☐ Utbildningsinsatser
- ☐ Utveckling av webbplatsen studera.nu

Ange gärna vilken information och/eller verktyg som eventuellt saknas på studera.nu:

- ☐ Annat

Var vänlig ange:

- ☐ Inget stöd behövs

30. a) Finns det någon aktivitet, något projekt eller någon verksamhet som lärosätet genomfört under de senaste två åren inom ramen för uppdraget om breddad rekrytering och/eller breddat deltagande som ni skulle vilja lyfta fram som ett gott exempel?

- ☐ Ja

Var vänlig ange aktiviteter/projekt/verksamheter som ni skulle vilja lyfta fram som goda exempel och beskriv dem om de inte beskrivits tidigare i enkäten.

- ☐ Nej

30. b) Kommentar:

31.) Övriga synpunkter



Utbildning, utbyte och utveckling – för alla som vill vidare

Universitets- och högskolerådet, UHR, är en statlig myndighet med ett brett uppdrag inom utbildningsområdet. Vi finns i Stockholm och i Visby.

Vår verksamhetsidé är att möta individers, utbildningssektorns samt myndigheters och organisationers behov av:

- stöd i samband med val av utbildning eller inträde på arbetsmarknaden.
- utveckling genom internationellt samarbete.

